



randstad

Prova de Aptidão Profissional

Laura Reis 3ºG

Prova de Aptidão Profissional

Curso Profissional De Técnico De Gestão

Ciclo de Formação 2021/2024

“Randstad Portugal”

Elaborada por

Laura Reis

17/06/2024

Índice

Agradecimentos	11
Introdução.....	12
Introduction	13
Enquadramento Macroeconómico	14
Economia Real.....	18
Crescimento Real do PIB da Área do Euro	18
Projeções para o PIB real, os mercados de trabalho e o comércio	20
Mercado de Trabalho da Área do Euro	22
Enquadramento Internacional	23
Caracterização do Setor	25
Setor Terciário	25
Setor Quaternário	27
Internet of Things.....	29
Impacto da Guerra Russo-Ucraniana.....	31
Monitorização das Empresas Portuguesas	31
Apoio e Informação Logística	31
Cautela nas Relações Comerciais	31
Exposição Comercial	31
Incerteza Económica	32
Mercado de Trabalho.....	33
Evolução do Conceito de Mercado de Trabalho	34
Os Principais Desafios e Oportunidades para 2024	38
Direito do Trabalho	40
Tipos de contratos de trabalho em Portugal	40
Contrato a termo certo	40
Contrato sem termo	40
Contrato a termo incerto	41
Contratos de curta duração e de muito curta duração.....	41
Promessa de trabalho.....	41
Part-time.....	41
Pré-reforma	41
Recibos verdes.....	41

Estágio	41
Código das Sociedades Comerciais	42
Sociedades por Quotas.....	42
Sociedade Unipessoal por Quotas.....	43
Sociedades Anónimas.....	43
Sociedades em Nome Coletivo.....	44
Sociedades em Comandita (Simples ou Por Ações)	44
Randstad	46
História da empresa	46
Circuitos Económicos.....	48
Circuito Económico da Randstad Portugal.....	48
Empresas (clientes).....	48
Trabalhadores.....	48
Randstad Portugal	48
Governo	49
Interações entre os Agentes Económicos.....	49
Atividades Económicas Implícitas	50
Padrões de consumo em Portugal.....	51
Rendimento Disponível	51
Estrutura Demográfica	51
Preferências Culturais	51
Padrões de Consumo na União Europeia	51
Rendimento Disponível	51
Estrutura Demográfica	52
Preferências Culturais	52
Comportamentos Microeconómicos dos Consumidores	52
Em Portugal.....	52
Na União Europeia	52
Importância Económica do Investimento em I&D na Atividade Económica Geral	53
Inovação e Competitividade	53
Importância do investimento em I&D para a Randstad Portugal	54
Aumento da Competitividade	54
Desenvolvimento de Ferramentas de Gestão de Talentos	54

Análise da Intervenção Económica e Social do Estado.....	55
Objetivos de intervenção do Estado	55
Externalidades	55
Bens Públicos.....	55
Monopólios.....	55
Informações Assimétricas.....	56
Garantia da Equidade.....	56
Redistribuição de Renda.....	56
Acesso a Serviços Essenciais.....	56
Legislação do Trabalhador.....	56
Garantia da Estabilidade	56
Política Fiscal	56
Política Monetária	56
Regulação do sistema financeiro.....	57
Segurança Social	57
Instrumentos de Intervenção do Estado.....	57
Política Fiscal	57
Política Monetária	57
Regulação	57
Provisão de bens públicos e serviços	57
Transferências e Subsídios	58
Instrumentos de intervenção do estado nas esferas económica e social.....	58
Planeamento	58
Orçamento.....	58
Políticas económicas	58
Políticas Sociais.....	59
Impacto nos setores de atividade da Randstad Portugal	59
Melhoria da qualificação profissional	59
Estímulo ao emprego.....	59
Apoio ao empreendedorismo e inovação	60
Estabilidade e Mobilidade no Mercado de trabalho.....	60
Desenvolvimento Humano e Sustentável.....	61
Crise ambiental global.....	61

Desigualdade social e económica	61
Economia sustentável	62
Missão, Visão e Valores	63
Missão	63
Visão	63
Valores.....	63
Pilares estratégicos	65
Áreas de Negócio / Serviços.....	65
Trabalho Temporário	66
Permanent Placement.....	66
Outsourcing.....	66
Inhouse Services.....	67
Contact centres	67
Human consulting	68
Formação e desenvolvimento.....	68
Consultoria	68
Organização do Grupo Randstad	69
Organização da Randstad Recursos Humanos	70
Posicionamento	71
Posicionamento global.....	71
Randstad em Portugal.....	71
Análise SWOT e estratégia	71
Impacto e Inovações	71
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.....	72
Métodos de seleção e análise do mercado	74
Métodos de Seleção.....	74
Triagem e Avaliação Automatizada.....	74
Entrevistas Estruturadas.....	74
Assessment Centers.....	74
Feedback e Ajustes Contínuos.....	74
Análise de Mercado.....	74
Relatórios de Salários e Tendências	74
Pesquisa de sentimento e comportamento dos trabalhadores.....	75

Análise de competências e necessidades do mercado	75
Randstad Portugal	75
Análise concorrencial	76
Competição Global	76
Concorrência em Portugal	76
Diferença e Estratégia	76
Inovações tecnológicas	76
Histórico de Projetos	77
Implementação de Plataforma Digital de Recrutamento	77
Programa de Formação em Liderança Inclusiva.....	78
Lançamento do Randstad Research	78
Evento “Future of Work”	78
Campanha de Sensibilização sobre Diversidade e Inclusão	78
Projeto de Inovação em Recursos Humanos.....	78
Equidade, Diversidade e Inclusão	79
Responsabilidade social e corporativa.....	79
Treino e sensibilização das nossas equipas	79
Parcerias.....	79
Plataforma para os refugiados da Ucrânia	79
Benefícios para colaboradores	79
10 mais atrativos	79
Ambiente de trabalho flexível	79
Planos de formação e desenvolvimento	80
Reconhecer as realizações.....	80
Férias adicionais	80
Horários dos eventos sociais	80
Personalização das recompensas	80
Sair do escritório.....	81
Entregar prémios	81
Oferecer oportunidades de voluntariado	81
Permitir aos colaboradores uma mudança de ritmo	81
Expansão	83
Expansão da Randstad Portugal.....	83

Política de Recursos Humanos.....	85
Cultura Organizacional Forte e Inclusiva.....	85
Desenvolvimento Profissional Contínuo.....	85
Feedback e Reconhecimento.....	85
Equilíbrio Entre Vida Profissional e Pessoal.....	85
Transparência e Comunicação Efetiva.....	85
Responsabilidade Social e Ambiental.....	85
Política de Segurança e saúde no trabalho.....	86
Compromisso Randstad.....	86
Objetivos e princípios orientadores.....	86
Política da segurança da informação.....	88
Randstad Research.....	90
Estudos e insights do mercado de trabalho num só espaço.....	90
Análise SWOT.....	92
Forças.....	92
Diversidade de Serviços	92
Tecnologia Avançada	92
Fraquezas.....	92
Dependência de mercado	92
Concorrência Intensa	93
Riscos de Conformidade	93
Oportunidades.....	93
Expansão de Mercado	93
Inovação Tecnológica	93
Parcerias Estratégicas	93
Ameaças.....	93
Instabilidade Económica	93
Escassez de Talentos	93
Regulamentações Governamentais	93
Estratégia de Marketing-Mix.....	94
Produto.....	94
Preço.....	94
Distribuição.....	94

Promoção	94
Pessoas	95
Processos.....	95
Evidência Física.....	95
Público-Alvo	96
Parceiros	98
Instituições de Ensino e Formação Profissional	98
Órgãos Governamentais e Organizações Sem Fins Lucrativos	99
Clientes Existentes e Potenciais	99
Data Base	100
Quatro razões comuns que levam os profissionais de RH a afastarem-se dos dados. .	101
Infraestruturas	105
Randstad Lisboa (sede) – Agência de Recrutamento.....	106
Randstad – Consultora de Recursos Humanos	106
Randstad Mem Martins - Agência de Recrutamento	107
Randstad Vila Franca de Xira – Agência de Recrutamento.....	108
Randstad Setúbal – Agência de Recrutamento.....	108
Randstad Digital Portugal.....	109
Análise Económica e Financeira.....	110
Balanço	110
Análise gráfica do balanço	112
DOAF- Demonstrações de Origens e Aplicações de Fundos	113
Fundo de Maneio Líquido	114
Rácios	115
Liquidez	115
Equilíbrio financeiro médio e longo prazo	116
Rendibilidade	119
Demonstração de Resultados	122
Valor Acrescentado Bruto.....	123
Resiliência Empresarial em Tempos de Incerteza	124
Resiliência Operacional	124
Resiliência Tecnológica	124
Resiliência Organizacional.....	124

Resiliência da Reputação	124
Resiliência do Modelo de Negócio	124
A Randstad e a Resiliência	124
Inovação tecnológica	124
Flexibilidade Operacional	124
Desenvolvimento de Talentos	125
Sustentabilidade e Governança	125
A Randstad Portugal e a Resiliência	125
Adaptação ao Mercado Local	125
Investimento em tecnologia	125
Foco na educação e capacitação	125
Futuro da Empresa	126
Randstad Global	126
Randstad Portugal	126
Perspetivas Futuras	126
Conclusão	127
Conclusion	129
Webgrafia	130

Agradecimentos

Gostaria de fazer um agradecimento especial à Escola Profissional Magestil pelos três anos de ensino que tanto contribuíram para a minha vida profissional e pessoal.

Agradeço de coração a todos os professores que tornaram este projeto uma realidade. Em especial, quero mencionar a coordenadora de curso e professora de Economia, Vera Mendes, e a orientadora de turma e professora de Matemática, Elisabete Gonçalves. A presença constante e o apoio das duas professoras foram inestimáveis.

Também estou muito grata aos conselheiros e colegas, cuja orientação, conhecimentos e feedback construtivo foram essenciais ao longo deste percurso. A contribuição de cada um de vocês foi fundamental para o meu desenvolvimento e sucesso.

Com isto só tenho a dizer, muito obrigada a todos.

Introdução

A Prova de Aptidão Profissional (PAP) constitui um projeto prático essencial para os estudantes concluírem com sucesso o curso profissional e obterem o diploma de qualificação profissional. Consiste na elaboração, apresentação e defesa perante um júri de um trabalho centrado em temas relacionados aos contextos de trabalho pertinentes ao curso. Sob a orientação de um ou mais professores, os alunos planejam e desenvolvem um projeto prático que demonstra as suas competências adquiridas ao longo do curso, no caso específico, do curso profissional de Técnico de Gestão. A PAP é uma oportunidade valiosa para os estudantes aplicarem os seus conhecimentos de forma prática relevante para a nossa carreira profissional.

A realização da Prova de Aptidão Profissional visa proporcionar uma experiência prática na conceção e desenvolvimento de um projeto de natureza profissional, alinhado com as exigências do técnico de nível IV. Através deste processo, os alunos têm a oportunidade de aplicar e integrar as aprendizagens adquiridas ao longo do curso em diferentes áreas de formação. Além disso, a PAP promove o desenvolvimento de competências essenciais para lidar com os desafios profissionais, tais como a capacidade de reflexão sobre as consequências das decisões, iniciativa e trabalho em equipa, bem como habilidades de comunicação. Este projeto desempenha um papel crucial na preparação dos alunos para enfrentarem com confiança os desafios do mundo profissional.

Nesta prova, são incorporadas diversas áreas, incluindo a Área Técnica, Gestão, Direito das Organizações, Contabilidade e Fiscalidade e Marketing, juntamente com a Área Científica, compreendendo Economia e Matemática. Além disso, disciplinas como Português e Inglês do mesmo Curso Profissional também são consideradas e integradas no processo.

O tema deste projeto neste ano letivo 2023/2024, designada abreviadamente por PAP, tem por tema “Resiliência em tempos de incerteza “. Este tema foi proposto pela Coordenadora de Curso Vera Mendes. A escolha deste tema tem como objetivo aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo dos 3 anos letivos do curso.

A empresa escolhida para análise é a Randstad Portugal, uma empresa de trabalho temporário, é número 1 no setor de Recursos humanos a nível mundial e líder em Portugal. Irá ser analisado vários temas dentro da empresa. Desde a sua história até a análise financeira da empresa.

Introduction

The Vocational Skills Test (PAP in Portuguese) is an essential practical project for students to successfully complete the vocational course and obtain the qualification diploma. It consists of the elaboration, presentation and defense before a jury of a work focused on topics related to the work contexts relevant to the course. Under the guidance of one or more teachers, students plan and develop a practical project that demonstrates their skills acquired throughout the course, in this specific case, the Vocational Course of Management. The PAP is a valuable opportunity for students to apply their knowledge in a practical way relevant to our professional career.

The Vocational Skills Test aims to provide practical experience in the design and development of a project of a professional nature, aligned with the requirements of the level IV technician. In addition, it promotes the development of essential skills to deal with professional challenges, such as the ability to reflect on the consequences of decisions, initiative and teamwork, as well as communication skills. This project plays a crucial role in preparing students to confidently face the challenges of the professional world.

In this test, several areas are incorporated, including the technical area, Management, Organizational Law, Accounting and Taxation and Marketing, along with the scientific area, including Economics and Mathematics. In addition, subjects such as Portuguese and English are also considered and integrated into the process.

The theme of this project in this academic year 2023/2024 has as its theme “Resilience in times of uncertainty”. This theme was proposed by the Course Coordinator Vera Mendes. The choice of this theme aims to apply the knowledge acquired over the 3 years of the course.

The company chosen for analysis is “RandStad Portugal”, a temporary employment company. It is Number 1 in the Human Resources sector worldwide and a leader in Portugal. Several topics within the company will be analysed. From its history to the company’s financial analysis.

Enquadramento Macroeconómico

Considerando as projeções macroeconómicas do Banco Central Europeu, estas têm como objetivo antecipar e fornecer insights sobre a futura condição da economia de maneira abrangente. Inclui informação sobre o crescimento económico, a inflação, os salários, o desemprego e o comércio. Especialistas do Euro sistema e do BCE são responsáveis por desenvolver projeções macroeconómicas que abordam perspetivas não apenas para a economia da área do euro, mas também para a economia global. Essas projeções desempenham um papel crucial na avaliação do Conselho do BCE quanto à evolução económica e aos riscos associados à estabilidade de preços. Estas são publicadas quatro vezes por ano (em março, junho, setembro e dezembro).

Em 2023, a zona euro testemunhou um crescimento económico robusto e sustentado, marcando uma recuperação notável após desafios anteriores. Impulsionada por políticas monetárias e fiscais coordenadas, a região experimentou expansão em setores-chaves, resultando em aumentos significativos no emprego e na produção. O investimento, tanto doméstico quanto estrangeiro, desempenhou um papel crucial nesse avanço, refletindo a confiança renovada nos mercados europeus. A inflação, devidamente controlada, contribuiu para a estabilidade, enquanto as projeções otimistas do Banco Central Europeu alimentaram expectativas positivas. Este cenário promissor consolidou a posição da zona euro como uma força económica resiliente e dinâmica.

Portugal mantém-se como um dos países da União Europeia com o crescimento económico mais forte, de acordo com os dados divulgados ontem pelo Eurostat, o organismo oficial de estatística da UE.

Crescimento previsto é de 2,2% para 2023, de 1,2% para 2024 e de 2% para 2025, abaixo do divulgado pelo Fundo Monetário Internacional, que prevê um crescimento da economia portuguesa de 2,3% em 2023 e de 1,5% em 2024. Segundo o relatório de atualização das perspetivas económicas, a organização reviu os valores, face aos apresentados em junho e nos quais apontava para um crescimento do Produto Interno Bruto português de 2,5% em 2023 e 1,5% em 2024.

Segundo a OCDE, no relatório destacou-se a seguinte afirmação “A baixa confiança das empresas e das famílias, o crescimento global modesto e a elevada incerteza estão a travar a atividade, embora o mercado de trabalho restritivo apoie o crescimento dos salários e o consumo privado e a implementação do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) impulsione o investimento”.

Após um crescimento de 2,1% em 2023, a economia portuguesa deverá abrandar para 1,2% em 2024 e crescer 2,2% em 2025 e 2% em 2026. A recuperação da atividade será gradual ao longo do próximo ano, beneficiando da aceleração da procura externa, do efeito da descida da inflação no rendimento das famílias e do impulso dos fundos europeus no investimento. Em 2025 e 2026, o crescimento beneficiará gradual do impacto da subida das taxas de juro.

A inflação deverá prosseguir a trajetória descendente, reduzindo-se de 5,3% em 2023 para 2,9% em 2024 e para 2% até ao final do horizonte de projeção. Esta diminuição reflete os efeitos desfasados da redução de custos de produção e das decisões de política monetária do Banco Central Europeu.

O crescimento da economia deverá ser baseado no dinamismo do investimento e das exportações. A formação bruta de capital fixo deverá acelerar para 2,4% em 2024, expandindo-se 5,2% e 4,1% nos dois anos seguintes, respetivamente. As exportações deverão crescer a um ritmo mais contido do que em anos anteriores (3,4%, em média, em 2023-26), devido ao menor dinamismo da procura externa. Projetam-se ganhos adicionais de quota de mercado das exportações neste período.

Estima-se que o consumo privado e o consumo público continuem a perder peso no PIB. O consumo privado deverá crescer de forma moderada, 1% em 2023-24 e, a partir daí, em torno de 1,6%, num contexto de ganhos do rendimento disponível real. A taxa de poupança deverá aumentar em 2024, mantendo-se acima de 8%.

A capacidade de financiamento da economia deve situar-se em 3,6% do PIB, em média, em 2023-26. A balança de bens e serviços volta a apresentar um excedente em 2023, após os défices em 2020-22, e as transferências de fundos da União Europeia aumentam no período de projeção.

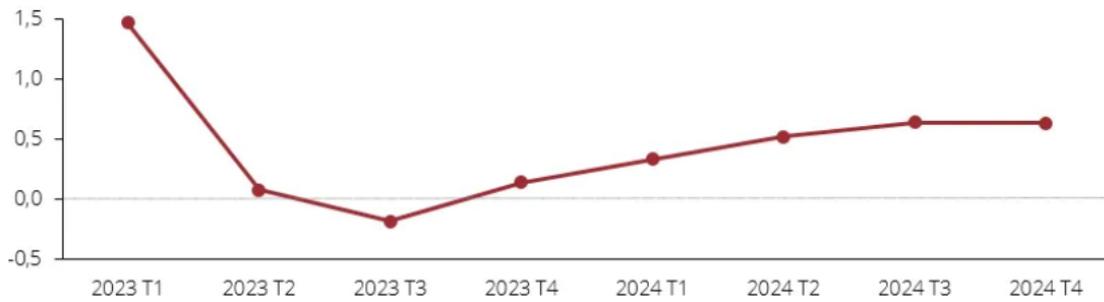
O mercado de trabalho continua a apresentar uma situação favorável, apesar da quase estabilização do emprego, esperando-se um aumento dos salários reais. Projetam-se aumentos do emprego de 0,8% em 2023, 0,1% em 2024 e 0,3% em 2025-26. A taxa de desemprego apresenta um valor médio de 7,2% em 2024-26, próximo da estimativa de taxa de desemprego tendencial.

Os principais indicadores orçamentais devem manter uma evolução favorável no horizonte de projeção. Estima-se que o excedente atinja 1,1% do PIB em 2023, sobretudo devido ao fim das medidas relacionadas com a pandemia. Em 2024, a diminuição do excedente, para 0,1% do PIB, resulta do abrandamento da atividade económica e de uma política expansionista, assumindo as novas medidas adotadas uma natureza mais permanente. O rácio da dívida pública deve atingir um valor próximo de 100% do PIB no final de 2023, continuando a reduzir-se no horizonte de projeção.

A economia portuguesa estagnou nos trimestres recentes e as perspetivas a curto prazo são incertas, predominando os riscos em baixa. A fraqueza da atividade reflete o impacto da subida das taxas de juro e o abrandamento da procura externa, a par da dissipação do impulso associado à retoma pós pandémica do turismo e à recuperação do choque sobre os termos de troca. As perspetivas são condicionadas pela incerteza dos novos focos de tensões geopolíticas e da situação política nacional. No entanto, subsistem fatores de resiliência no mercado de trabalho, no estímulo dos fundos europeus e na competitividade de alguns setores-chave.

[A atividade económica recuperará de forma gradual](#)

Produto interno bruto | Variação em relação ao trimestre anterior (%)



Fonte: Pordata

A atividade estagnou nos trimestres de 2023, mas recuperará gradualmente ao longo de 2024. O comércio global, a redução da inflação e o impulso dos fundos europeus deverão ajudar a economia a recuperar. Porém, a situação política interna e os conflitos e tensões geopolíticas tornam estas perspetivas mais incertas.

O crescimento será superior ao da área do euro, suportado pelo investimento e pelas exportações

Produto interno bruto | Variação anual (%)

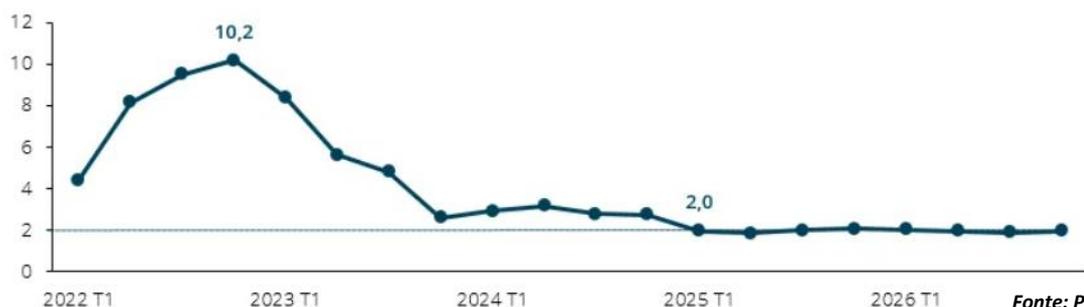


Fonte: Pordata

A economia portuguesa continuará a crescer mais do que a da área do euro até 2026. Haverá uma recuperação do investimento, sendo assim, beneficiado da maior entrada de fundos europeus e do enquadramento macrofinanceiro para investir. As empresas exportadoras deverão aumentar a sua quota nos mercados externos.

Os preços aumentarão a um ritmo menor, em torno de 2% a partir de 2025

Índice harmonizado de preços no consumidor | Variação em relação ao mesmo trimestre do ano anterior (%)



Fonte: Pordata

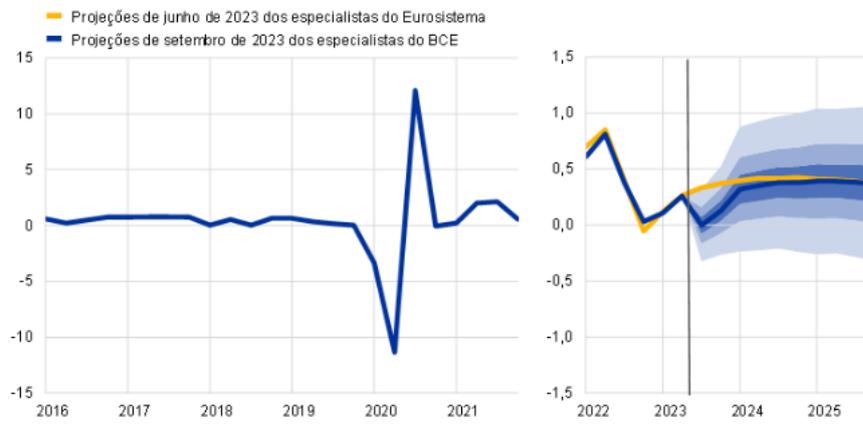
A inflação desceu rapidamente nos últimos meses e voltará a 2% em 2025. As subidas de taxas de juro já realizadas continuarão a contribuir para limitar o aumento dos preços.

Economia Real

No segundo trimestre de 2023, o crescimento na área do euro foi fraco, com um contributo positivo da procura interna e da acumulação de existências, e um contributo negativo das exportações líquidas. Após a finalização das projeções dos especialistas do BCE, o Eurostat publicou uma nova estimativa para o crescimento no segundo trimestre de 2023 de 0,1%, em termos trimestrais em cadeia, ao seja, 0,2 pontos percentuais abaixo da estimativa provisória divulgada inicialmente e o valor apresentado no gráfico abaixo.

Crescimento Real do PIB da Área do Euro

(variação em termos trimestrais em cadeia, em percentagem; dados trimestrais corrigidos de sazonalidade e de dias úteis)



Fonte: BPSTAT

Projeta-se que o crescimento do PIB estagne no terceiro trimestre de 2023 e permaneça reduzido no quarto trimestre, por atividade no setor da indústria transformadora continuar fraca e se esperar que o setor dos serviços abrande.

Espera-se que o impulso dado à atividade económica pela vazão das encomendas em atraso se desvança e considera-se que o entrave resultante da maior restritividade das condições de financiamento e das condições de concessão de crédito adversas passará a ser mais forte.

Os indicadores baseados em inquéritos sugerem uma contração da atividade, que agora se estende ao setor dos serviços, em contraste com as expectativas de continuação do crescimento no setor implícitas de continuação do crescimento no setor implícitas nas projeções de junho. Como se espera que a inflação desça e os salários subam no contexto de um mercado de trabalho ainda restritivo, o rendimento disponível real deverá recuperar.

Apesar de se esperar que tal crie as condições para uma recuperação do consume privado no segundo semestre de 2023, a confiança dos consumidores diminuiu em agosto, a par do sentimento das empresas relativamente à produção de bens de consumo, o que implica um comportamento mais cauteloso dos consumidores em comparação com as projeções

de junho. Ao mesmo tempo, o contributo do comércio líquido deverá permanecer negativo no segundo semestre de 2023, com a retoma do crescimento das importações em consonância com a procura interna, enquanto os crescimentos das exportações se situem abaixo do nível avançado nas projeções de junho.

Em geral, espera-se que o crescimento da área do euro apresente uma trajetória horizontal no segundo semestre de 2023, tendo este sido revisto em baixa em 0,6 pontos percentuais em comparação com as projeções de junho.

No médio prazo, projeta-se que o crescimento do PIB da área do euro registre um fortalecimento moderado, com o aumento do rendimento real das famílias e a melhoria da procura externa, se bem que com fatores adversos resultantes da maior restritividade das condições de financiamento e da diminuição do apoio orçamental.

O crescimento real do PIB deverá ganhar força durante 2024 e estabilizar em 2025. Além do desvanecimento dos choques energéticos, o crescimento deverá ser apoiado pelo abrandamento das pressões inflacionistas, no contexto de um crescimento resiliente dos rendimentos do trabalho, abrindo caminho para uma recuperação do consumo privado.

A procura externa, especialmente fraca este ano, deverá também registar um fortalecimento. No entanto, considera-se que o impulso dado por estes fatores favoráveis é minorado pelas condições de financiamento mais restritivas e pela apreciação do euro.

Acresce que, embora as medidas de apoio orçamental sejam consideradas globalmente neutras para o crescimento em 2023, a sua cessação deverá reduzir o crescimento em 2024 e 2025.

As condições de financiamento mais restritas, devido sobretudo às taxas de juro mais elevadas e, em parte, também relacionadas com restrições na oferta de crédito, deverão continuar a refrear a procura. A subida acentuada das taxas de juro desde dezembro de 2021 continua a repercutir-se na economia real, afetando as perspetivas de crescimento, em particular para 2023 e 2024.

No entanto, como indicado no último inquérito do Banco Central Europeu aos bancos sobre o mercado de crédito da área do euro, as condições de concessão de crédito tornaram-se mais restritivas desde a mudança do ano e o crescimento dos empréstimos diminuiu acentuadamente. Aliados à deterioração significativa dos recentes indicadores mensais da atividade, estes fatores sugerem que os efeitos adversos sobre a oferta de crédito poderão ser mais fortes do que o considerado nas projeções de junho, não obstante a situação, em geral, favorável dos balanços das famílias e das empresas.

Em comparação com as projeções de junho de 2023, o crescimento real do PIB foi revisto em baixa em 0,2 pontos percentuais para 2023, 0,5 pontos percentuais para 2024 e 0,1 pontos percentuais para 2025.

A recente descida dos indicadores da atividade implica revisões em baixa da procura interna no segundo semestre de 2023, que se repercutem em 2024, agravadas por novas revisões em baixa do investimento privado, o que também resulta numa menor procura

interna em 2025. Avalia-se que a maior restritividade da oferta de crédito pesa mais fortemente sobre o crescimento real do PIB, em particular em 2024, do que o considerado nas projeções de junho.

Projeções para o PIB real, os mercados de trabalho e o comércio

(variação anual em percentagem, salvo indicação em contrário)

	Setembro de 2023					Junho de 2023			
	2021	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
PIB real	5,6	3,4	0,7	1,0	1,5	3,5	0,9	1,5	1,6
Consumo privado	4,1	4,1	0,3	1,6	1,6	4,4	0,2	1,9	1,5
Consumo público	4,2	1,5	-0,1	1,1	1,4	1,4	0,0	1,1	1,4
Formação bruta de capital fixo	3,1	2,9	1,7	-0,4	1,4	3,8	1,5	1,1	2,1
Exportações¹⁾	11,3	7,3	1,3	2,5	3,1	7,4	2,7	3,4	3,2
Importações¹⁾	8,9	8,1	0,3	2,5	3,1	8,4	1,4	3,4	3,2
Emprego	1,5	2,3	1,2	0,2	0,2	2,3	1,3	0,5	0,4
Taxa de desemprego (em percentagem da população ativa)	7,7	6,7	6,5	6,7	6,7	6,7	6,5	6,4	6,3
Saldo da balança corrente (em percentagem do PIB)	2,8	-0,8	1,1	1,4	1,6	-1,1	1,1	1,5	1,6

Fonte: BPSTAT

No que diz respeito às componentes do PIB real, espera-se que o consumo real das famílias registre uma recuperação gradual e mantenha o crescimento económico, com a diminuição da incerteza e a melhoria dos rendimentos reais e da confiança.

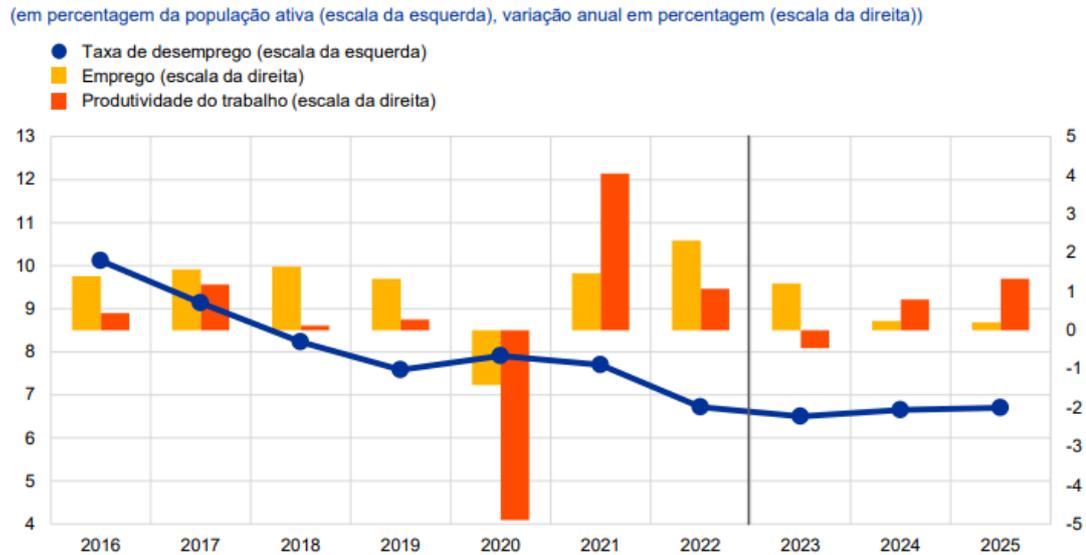
O consumo privado apresentou uma trajetória praticamente horizontal no primeiro semestre do ano. O consumo dos produtos energéticos e produtos alimentares registou uma contração, enquanto a procura de serviços para o consumidor permaneceu resiliente. Refletindo a diminuição da inflação e da incerteza, as despesas de consumo privado deverão ganhar força a partir do terceiro trimestre de 2023. Para além do curto prazo, com a diminuição da inflação e da incerteza e o aumento dos rendimentos reais, o consumo continuará a melhorar e a sustentar o crescimento económico, não obstante o desvanecimento gradual dos efeitos da reabertura da economia após a pandemia. O crescimento do consumo privado foi revisto em baixa em 0,3 pontos percentuais para 2024, em comparação com as projeções de junho, devido aos efeitos de repercussão de uma revisão em sentido descendente das perspetivas de curto prazo e uma maior propensão para a poupança, permanecendo a trajetória do consumo a médio prazo, em geral, inalterada.

Conforme as projeções, o rendimento disponível real recuperará em 2023 e apoiará o consumo, refletindo a descida da inflação e o crescimento robusto dos salários. Após uma queda ligeira em 2022, o rendimento disponível real deverá recuperar em 2023, num contexto de crescimento forte dos rendimentos do trabalho e dos rendimentos não relacionados com o trabalho (em particular devido à evolução das componentes do excedente de exploração bruto e do rendimento misto no primeiro trimestre de 2023) e de descida da inflação. Juntamente com o forte crescimento dos salários, considera-se que os rendimentos não relacionados com o trabalho apoiarão o poder de compra das famílias, não obstante uma moderação gradual ao longo do horizonte de projeção.

As transferências orçamentais deverão dar um contributo globalmente neutro para o rendimento disponível real e o crescimento do consumo no conjunto do horizonte. De um modo geral, projeta-se que o rendimento disponível real aumente 0,6% em 2023, 1,0% em 2024 e 1,2% em 2025.

O rácio de poupança das famílias deverá permanecer elevado em 2023, normalizando depois apenas gradualmente. O rácio de poupança aumentou no primeiro semestre de 2023 e, este ano, deverá permanecer bastante acima do seu nível pré-pandemia, sobretudo em resultado do aumento dos rendimentos não relacionados com o trabalho no primeiro trimestre de 2023, cuja propensão de utilização para consumo é baixa. Com a continuação da diminuição da incerteza e das pressões inflacionistas ao longo do horizonte de projeção, o rácio de poupança das famílias diminuirá um pouco, porém, acima do seu nível anterior à pandemia, visto que as taxas de juro mais elevadas contrabalançam o desejo das famílias de normalizar o comportamento de poupança após a pandemia. Não se espera que o stock de poupança em excesso apoie o crescimento do consumo, dado que é amplamente detido por famílias mais abastadas e sob a forma de ativos ilíquidos. O rácio de poupança foi revisto em alta, em comparação em as projeções de junho para a primeira metade do horizonte, refletindo, em grande escala, revisões de dados para o primeiro trimestre do corrente ano, devido a uma evolução mais forte dos rendimentos não relacionados com o trabalho, que se pressupõe que seja anulada gradualmente; a incentivos à poupança mais fortes, devido às taxas de juro mais elevadas; e a um cesso mais restrito a crédito ao longo do resto do horizonte de projeção.

Mercado de Trabalho da Área do Euro



Nota: A linha vertical indica o início do horizonte de projeção.

Fonte: BPSTAT

Segundo as projeções do gráfico acima, o mercado de trabalho irá abrandar nos próximos trimestres, em conformidade com as perspetivas de crescimento mais fracas, verificando-se um ligeiro aumento do desemprego. O crescimento do emprego abrandou, tendo assim um decréscimo para 0,2% no segundo trimestre de 2023, em comparação com o anterior trimestre. Nos termos anuais, o emprego deverá apresentar uma taxa de crescimento de 1,2% em 2023 e de apenas 0,2% em 2024 e 2025. Reflete-se alguma acumulação de mão de obra face à deterioração das perspetivas económicas a curto prazo, devendo essa acumulação desaparecer de uma forma gradual no médio prazo. Considera-se que o baixo crescimento do emprego é acompanhado de uma trajetória ascendente da taxa de desemprego ao longo do horizonte de projeção, sugerindo que o crescimento do emprego será, em larga medida, o resultado de novas entradas no mercado de trabalho. A taxa de desemprego deverá subir ligeiramente, do seu mínimo histórico de 6,4%, situando-se em 6,7% em 2025. Tal compreende uma revisão em alta de 0,3% pontos percentuais para 2024 e de 0,4 pontos percentuais para 2025, à luz das revisões das perspetivas de crescimento. Projeta-se um crescimento moderado da média de horas trabalhadas por indivíduo empregado, implicando uma recuperação para níveis em torno dos anteriores à pandemia até ao final do horizonte de projeção. Em termos quer do número de empregados quer das horas trabalhadas, as projeções sugerem, assim, uma redução gradual da acumulação de mão de obra e, por consequência, uma recuperação da produtividade do trabalho.

Enquadramento Internacional

(variação anual em percentagem)

	Setembro de 2023				Junho de 2023			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
PIB real mundial (excluindo a área do euro)	3,3	3,2	3,0	3,2	3,3	3,1	3,1	3,3
Comércio mundial (excluindo a área do euro) ⁹	5,3	0,2	3,2	3,3	5,3	1,3	3,4	3,4
Procura externa da área do euro ²¹	6,5	0,1	3,0	3,0	6,3	0,5	3,1	3,1
Índice de preços no consumidor a nível mundial (excluindo a área do euro)	7,6	4,8	4,2	3,2	7,6	4,7	3,7	3,1
Preços das exportações dos concorrentes da área do euro na moeda nacional ²¹	16,0	0,4	2,8	2,5	15,9	1,7	2,6	2,5

Fonte: BPSTAT

A atividade económica mundial teve um registo de moderado no segundo trimestre de 2023, após um forte crescimento no primeiro trimestre. Apesar de o crescimento mundial no segundo trimestre ter estado em consonância com as projeções de junho, a sua composição por país mudou.

Nos Estados Unidos, a atividade apresentou mais resiliência do que o esperado, devido a uma procura interna ainda sólida e de um mercado de trabalho forte. Da mesma forma, o crescimento do Japão e no Reino Unido, situou-se acima das expectativas anteriores. Em contraste, o crescimento na China diminuiu mais acentuadamente do que o esperado, tendo um impulso na recuperação pelo consumo perdido dinamismo com o ressurgimento de problemas no setor imobiliário residencial chinês.

Projeta-se que o PIB real mundial registre uma expansão de 3,2% em 2023, 3,0% em 2024 e 3,5% em 2025, em geral, conforme as projeções de junho. Contudo, as revisões limitadas ocultam alterações mais substanciais das perspetivas de crescimento das principais economias, visto que as perspetivas de crescimento da China no corrente ano foram substancialmente revistas em baixa, enquanto as perspetivas de crescimento das principais economias avançadas foram revistas em alta, refletindo, em grande medida, um crescimento nos Estados Unidos mais forte do que o antes estimado.

O atual crescimento mundial pouco assente no comércio reflete a composição da atividade económica, em parte devido à natureza da recuperação pós pandemia e integra maiores contributos para o crescimento mundial dados pela atividade no setor dos serviços, pelo consumo privado e por países com mercados emergentes, com uma menor intensidade de comércio. Além disso, a maior restritividade das políticas monetárias a nível mundial está a enfraquecer a procura. Em resultado, tanto o comércio mundial como a procura externa da área do euro deverão aumentar, respetivamente, apenas 0,2% e 0,1% este ano.

Espera-se que o crescimento do comércio mundial ganhe dinamismo no resto do horizonte de projeção e aumente, em geral, em consonância com a atividade económica. Projeta-se, de igual modo, que o crescimento da procura externa da área do euro aumente para 3%

tanto em 2024 como 2025. As projeções para as importações mundiais e para a procura externa da área do euro foram revistas em baía para este ano, em grande parte devido a novas revisões em sentido descendente dos dados históricos na viragem do ano e a importações no segundo trimestre mais fracas do que o anteriormente estimado. Com tudo, o seu crescimento no resto do horizonte de projeção permanece, em geral, comparável ao das projeções de junho.

Caracterização do Setor

Setor Terciário

O setor terciário, também conhecido como o setor dos serviços, é uma categoria económica que abrange uma vasta gama de atividades voltadas para a prestação de serviços, em oposição à produção de bens tangíveis. Este setor desempenha um papel fundamental nas economias modernas, caracterizando-se pela oferta de serviços intangíveis e um suporte para satisfazer as necessidades da sociedade.

As atividades deste setor são diversificadas e incluem serviços financeiros, saúde, educação, turismo, tecnologia da informação, transporte, comércio, entretenimento, consultoria e muitos outros. Estas atividades não envolvem a produção física de mercadorias, mas concentram-se na entrega de conhecimento, habilidades, experiências ou conveniências.

O crescimento significativo do setor terciário nas últimas décadas está associado ao desenvolvimento econômico e à transição de economias industriais para economias baseadas em serviços. À medida que as sociedades se tornam mais avançadas, as procuras por serviços tendem a aumentar, impulsionando a expansão deste setor.

O setor terciário não apenas proporciona empregos significativos, mas também desempenha um papel crucial no aumento da produtividade e na melhoria da qualidade de vida. Serviços financeiros, por exemplo, facilitam transações e investimentos, enquanto os serviços de saúde contribuem para o bem-estar da população. A tecnologia da informação e a comunicação são fundamentais para a conectividade global, facilitando a troca de informações e ideias.

É importante observar que o setor terciário não opera isoladamente, ao seja, este está interligado aos setores primário (extrativismo) e secundário (indústria). Juntos, estes 3 setores compõem a estrutura da economia, com cada um a desempenhar um papel essencial na criação de um sistema econômico equilibrado e dinâmico.

O setor terciário molda-se à medida que as sociedades evoluem e as tecnologias avançam. Uma característica distinta deste setor é a natureza intangível dos serviços oferecidos, destacando-se pela entrega de valor por meio de conhecimento, experiência, entretenimento e conveniência.

Dentro deste setor, os serviços financeiros desempenham um papel crucial, englobando atividades bancárias, seguros, gestão de investimentos e serviços relacionados. Instituições financeiras proporcionam a circulação de capital e facilitam o acesso ao crédito, promovendo o investimento e o crescimento econômico. Além disso, o setor de saúde é um componente essencial, abrangendo serviços médicos, farmacêuticos e de cuidados a longo prazo. O contínuo desenvolvimento de tecnologias médicas e abordagens inovadoras

têm transformado o setor, melhorando diagnósticos, tratamentos e a qualidade geral dos cuidados de saúde.

A educação é outro elemento-chave do setor terciário, é fundamental para o desenvolvimento humano e económico. As instituições educacionais, desde escolas primárias até a universidade, fornecem conhecimento e habilidades necessárias para a força do trabalho, contribuindo para a inovação e o avanço social. A crescente adesão à educação online e tecnologias educacionais ampliou ainda mais o alcance e a acessibilidade do ensino.

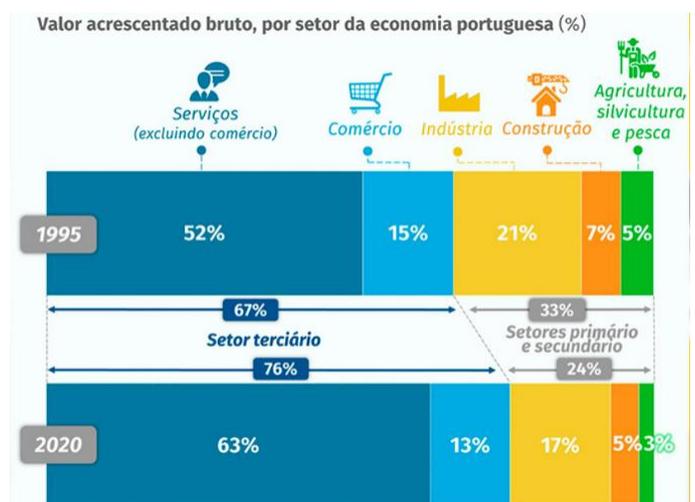
O setor do turismo é um componente significativo do setor terciário, representando uma fonte substancial de receitas e empregos em muitos países. A oferta de serviços turísticos inclui acomodações, transporte, restaurantes, entretenimento e atividades culturais, impulsionando o desenvolvimento económico local e a troca cultural entre nações.

O avanço tecnológico tem sido um catalisador fundamental para a expansão do setor terciário. Os serviços de tecnologia da informação e comunicação desempenham um papel vital na conectividade global, promovendo a comunicação instantânea, o comércio eletrónico e a inovação em geral. Empresas de software, fornecedoras de serviços em nuvem e plataformas online contribuem para a transformação digital de diversas indústrias.

A globalização intensificou a interdependência entre os setores terciário, secundário e primário. As cadeias de fornecimento globais, facilitadas por serviços logísticos e de transporte, são fundamentais para a distribuição eficiente de bens. Além disso, os serviços de consultoria desempenham um papel importante em diversas áreas, auxiliando em presas e organizações a otimizar processos, tomar decisões estratégicas e se adaptar às mudanças no ambiente de negócios.

Este setor tem um peso cada vez maior na economia portuguesa, representando atualmente mais de três quartos do valor acrescentado bruto (VAB) total da economia portuguesa.

Em 1995 o setor terciário pesava 67% no valor acrescentado bruto total da economia portuguesa, sendo que 15% eram referentes ao comércio. Os setores primário e secundário representavam 33% do VAB, distribuído entre indústria (21%), construção (7%) e agricultura, silvicultura e pesca (5%).



De então para cá, o setor terciário tem vindo a ganhar ainda mais peso (mais 9 pontos percentuais), representando, em 2020, 76% do VAB da economia portuguesa. Apesar desta

evolução, o comércio perdeu 2 pontos percentuais entre 1995 e 2020 (13% do VAB em 2020). Por outro lado, houve um grande crescimento da saúde humana e das atividades jurídicas, de ensaios e análises técnicas.

A menor relevância dos setores produtivos e industriais tem retirado diferenciação e competitividade a Portugal e impacta nos níveis de exportação. Num mercado global cada vez mais competitivo, a alteração da estrutura economia poderá justificar, em parte, a nossa evolução mais recente.

Setor Quaternário

O setor quaternário representa uma fase avançada e essencial na estrutura económica contemporânea, focalizando-se em atividades que giram em torno da informação, conhecimento, pesquisa, desenvolvimento e inovação. Conhecido também como o setor de serviços avançados ou de tecnologia da informação e comunicação, a sua emergência é vista



como a próxima etapa na progressão económica, sucedendo os setores primário, secundário e terciário. Este setor é abrangente, englobando diversos campos como pesquisa científica, desenvolvimento de tecnologias, consultoria, design, software, inteligência artificial, telecomunicações, redes sociais e entretenimento, todos fundamentais para impulsionar a inovação, aprimorar a eficiência dos serviços e produtos, e estimular o crescimento económico.

Além disso, o setor quaternário está intrinsecamente ligado à pesquisa científica e tecnológica, contribuindo significativamente para avanços em áreas cruciais como energia, agricultura, transporte, medicina e comunicação. Nos últimos anos, tem assumido um papel cada vez mais proeminente na economia global, impulsionando o avanço da tecnologia, a digitalização e a globalização. Empresas de tecnologia de ponta, como o Google, Apple, Microsoft, Amazon e Facebook, exemplificam a relevância e o poder desse setor, consolidando a sua posição como algumas das entidades mais influentes globalmente.

O setor quaternário desempenha um papel fundamental na economia moderna, alterando significativamente a dinâmica dos outros setores económicos. As entidades que operam neste setor dedicam-se ao estudo e desenvolvimento de soluções para otimizar o funcionamento de outros setores económicos, resultando na introdução generalizada de software e tecnologia em várias áreas de negócios. Argumenta-se que os serviços intelectuais oferecidos neste setor são distintos o suficiente para justificar a sua separação, não sendo meramente uma extensão do setor terciário. Este setor tende a florescer em países altamente desenvolvidos e requer uma força de trabalho altamente qualificada e

especializada para sustentar o seu crescimento contínuo e impacto positivo na economia global.



A análise detalhada deste setor revela a sua importância crítica na economia contemporânea, destacando o seu papel fundamental na promoção da inovação, eficiência e desenvolvimento económico. Ao abranger uma vasta gama de atividades relacionadas à informação, conhecimento e tecnologia, este setor impulsiona avanços significativos em diversos campos, desde a pesquisa científica até os serviços digitais.

Em conclusão, o setor quaternário emerge como um catalisador essencial para a economia moderna, moldando o cenário económico global e pavimentando o caminho para futuras inovações e progresso.

Internet of Things



À medida que a IoT se expande, aumentam paralelamente as oportunidades de torná-la uma tecnologia mais segura e de melhorar, consideravelmente, a prospeção dos negócios. 73% das empresas estão a investir atualmente em IoT, 47% dizem que esta será a tecnologia mais importante para reduzir custos.

A rápida expansão da Internet of Things (IoT) está a revelar o potencial da conexão de dados. Embora os dispositivos individuais possam gerar dados reveladores sobre pessoas e locais, os dispositivos que partilham os dados entre si podem tornar-se uma fonte de inteligência que pode mudar a base de muitas indústrias.

A internet das coisas é uma rede de objetos físicos- dispositivos, veículos, equipamentos- incorporados com sensores, software e conectividade de rede, para que possam recolher, trocar e agir sobre os dados, muitas das vezes sem intervenção humana.

A IoT industrial refere-se ao uso desta tecnologia para fins de manufatura e de outros setores industriais, tais como o petróleo e gás, mineração, energia e serviços públicos, ou ainda transportes. A IIoT adiciona sensores a pessoas, lugares, processos e produtos em uma cadeia de valor para capturar e analisar informações que podem promover as metas de uma organização.

Nas empresas, não é muito diferente. A tecnologia IoT permite a transmissão ao vivo de informações; assim, um evento aciona o próximo e assim por diante. Com isso, as pequenas tarefas de rotina são realizadas pelos equipamentos. Apenas as atividades que realmente exigem uma análise crítica ficam para as pessoas.

Uma tendência proeminente na gestão de pessoas é a abordagem data-driven do RH, centrada no uso do people analytics como uma peça central. Esse método envolve a coleta e análise de dados para identificar padrões de comportamento, capacitando assim uma tomada de decisão mais informada e eficaz, tornando-se uma diferença competitiva significativa.

Atualmente, a IoT está integrada nos equipamentos usuais de escritórios e edifícios comerciais. Dispositivos como catracas, relógios de ponto e sensores que enviam dados diretamente para softwares online, facilitando a gestão e análise das informações.



Dessa forma, a principal aplicação é a sincronização instantânea dessas informações. Assim que os colaboradores registam o ponto, têm acesso imediato a um espelho de ponto digital. Esse processo permite à empresa criar um ambiente de trabalho mais autônomo.

Particularmente no setor de Recursos Humanos, o IoT fornece dados essenciais para algoritmos e softwares de análise. Essa tecnologia gera informações de forma rápida e eficiente, permitindo o monitoramento em tempo real de índices como assiduidade, pontualidade e presença, especialmente crucial em ambientes de grande porte, como fábricas, hospitais e instituições de ensino superior.

A IA continua a atrair volumes significativos de investimento privado: o investimento em 2022 foi 18 vezes superior ao de 2013. Existe algum sobre consenso sobre o poder transformador da inteligência artificial no mercado de trabalho. No entanto ainda é muito cedo para determinar o verdadeiro impacto no emprego, não apenas porque a adoção ainda é reduzida, mas também porque existem outros fatores que podem afetar o emprego.

Impacto da Guerra Russo-Ucraniana



O comunicado da AICEP (Agência para o Investimento e o Comércio Externo de Portugal) destaca a preocupação com o conflito entre a Rússia e a Ucrânia e o potencial impacto no setor exportador nacional. Aqui estão algumas análises sobre os pontos destacados:

Monitorização das Empresas Portuguesas

A AICEP está a adotar uma abordagem proativa ao monitorar de perto as empresas portuguesas que têm negócios na Rússia, Ucrânia e outros mercados vizinhos. Isso é crucial para garantir que as empresas tenham acesso às informações necessárias e ao apoio logístico devido à instabilidade geopolítica.

Apoio e Informação Logística

Ao oferecer apoio em termos de informação logística, a AICEP está a auxiliar as empresas portuguesas a lidar com os desafios operacionais decorrentes do conflito, como interrupções nas cadeias de abastecimento, restrições comerciais e questões de segurança.

Cautela nas Relações Comerciais

A AICEP sugere cautela às empresas portuguesas nas suas relações comerciais com os mercados afetados pelo conflito. Isso indica uma compreensão da imprevisibilidade da situação e dos potenciais riscos envolvidos em continuar operações comerciais normais nessas regiões.

Exposição Comercial

É desta que as exportações de Portugal para a Rússia e Ucrânia representam menos de 0,5% das vendas globais. Embora a exposição direta seja limitada, a AICEP reconhece os

possíveis efeitos indiretos nos custos transversais da economia, especialmente na energia e no acesso a matérias-primas e produtos agroalimentares.

Incerteza Económica

O comunicado ressalta o contexto de incerteza gerado pela guerra e o seu impacto nas agências económicas. Esta incerteza pode afetar a confiança dos investidores, os fluxos comerciais e os preços das commodities, entre outros aspetos económicos.

Em resumo, a posição da AICEP destaca a importância da vigilância ativa e da prudência por parte das empresas portuguesas diante da situação de conflito entre a Rússia e Ucrânia. Ao oferecer suporte e orientação, a AICEP está desempenhando um papel crucial na mitigação dos riscos e na proteção dos interesses comerciais de Portugal devido a um cenário geopolítico desafiador.

Mercado de Trabalho

Nos últimos anos, o mercado de trabalho em Portugal tem enfrentado transformações significativas. Embora a economia do país permaneça estável, a taxa de desemprego encerrou 2022 em 5,8%, influenciada tanto pelos efeitos contínuos da pandemia quanto pela guerra na Ucrânia. No entanto, mesmo diante desses desafios, previu-se um retorno ao crescimento económico em 2023. Embora esse processo possa ser gradual, espera-se que setores como turismo, tecnologia da informação e saúde impulem essa recuperação. Para aqueles interessados em ingressar no mercado de trabalho português, entender o seu funcionamento pode ser crucial para tomar decisões informadas sobre mudanças de vida.



O mercado de trabalho em Portugal apresenta uma diversidade significativa, embora alguns setores, como o turismo e o comércio, concentrem uma grande parte da mão-de-obra disponível. Por outro lado, há uma quantidade considerável de trabalhadores em setores-chave da economia, como a indústria, saúde, agricultura e construção civil, resultando numa abundância de oportunidades de emprego. No entanto é importante notar que o mercado de trabalho português tem as suas particularidades, como a baixa empregabilidade para pessoas com mais de 55 anos e jovens entre os 18 e 24 anos a procura da sua primeira oportunidade. A faixa etária predominante entre os trabalhadores empregados situa-se entre 25 e 54 anos, conforme dados do site Pordata. Além disso, a questão da qualificação também é relevante, com uma demanda maior por mão-de-obra qualificada do que oferta, especialmente em áreas específicas como a Tecnologia da Informação, Engenharia, Construção Civil e Saúde. Apesar dos desafios, para estrangeiros qualificados que procuram desfrutar da qualidade de vida em Portugal, encontrar uma vaga bem remunerada pode não ser difícil, e aqueles que souberem aproveitar as oportunidades disponíveis podem alcançar sucesso profissional no país.

Para aproveitar o assunto do mercado de trabalho em Portugal, é interessante conhecer um pouco sobre as suas condições.

Assim, ao entrar no mercado de trabalho em Portugal, podemos saber que, o horário de trabalho por norma são 40 horas semanais (8 horas por dia); O trabalhador tem direito a 22 dias úteis de férias anuais, sendo que, no primeiro ano de contratação, o mesmo tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias. Sendo que só pode gozar esses dias após 6 meses completos de execução do contrato; tanto o subsídio de férias, como o subsídio de Natal podem ser divididos anualmente, ao seja, o trabalhador pode incluir os valores diluídos no ordenado do mesmo.

O mercado de trabalho e o setor de recursos humanos estão a passar por um período de transformações significativas. As tendências emergentes estão a ser moldadas por avanços

tecnológicos, alterações nas dinâmicas do local de trabalho e uma crescente ênfase no bem-estar dos colaboradores.

Evolução do Conceito de Mercado de Trabalho

A evolução do conceito de mercado de trabalho está intimamente ligada ao desenvolvimento das novas tecnologias ao longo da história. Esse processo pode ser dividido em várias fases, cada uma marcada por mudanças tecnológicas significativas que redefiniram a natureza do trabalho e as dinâmicas do mercado laboral.

Revolução Industrial (Início do Século XVIII)

A revolução industrial trouxe a mecanização da produção, substituindo o trabalho manual e artesanal por máquinas a vapor. As fábricas surgiram, concentrando trabalhadores em ambientes de produção em massa. A demanda por trabalho aumentou, mas a natureza desse trabalho mudou, exigindo habilidades diferentes, como operar e manter máquinas. Isso resultou num deslocamento populacional das áreas rurais para as urbanas, onde as fábricas estavam localizadas.

Segunda Revolução Industrial (Final do Século XIX e Início do Século XX)

A eletrificação e a introdução de linhas de montagem transformaram a produção industrial. Empresas como a Ford implementaram métodos de produção em massa, que aumentaram a eficiência e reduziram os custos. A procura por trabalhadores qualificados para operar novas tecnologias e gerir processos mais complexos aumentou. Surgiram novos setores, como a indústria química e elétrica, fazendo assim com que o mercado de trabalho fica-se mais amplo.

Era da Computação e Automação (Décadas de 1950 a 1970)

A introdução de computadores e a automação dos processos de produção marcaram esta fase. Computadores começaram a ser usados para tarefas administrativas e industriais, aumentando a eficiência e reduzindo a necessidade de mão de obra para tarefas repetitivas. A programação e a engenharia de software emergiram como novas profissões. Além disso, a automação levou a um aumento da produtividade, mas também a uma redução na procura por trabalhadores em algumas áreas.

Era Digital e da Internet (Décadas de 1980 a 2000)

A disseminação da internet e o desenvolvimento de tecnologias digitais revolucionaram o mercado de trabalho. A conectividade global facilitou a terciarização e a globalização da força de trabalho. Novos modelos de negócios, como e-commerce e empresas de tecnologia, surgiram, criando empregos e exigindo habilidades em TI, marketing digital e gerência de dados. A flexibilidade no local de trabalho aumentou, com o trabalho remoto a começar a ganhar força.

Era da Informação e Economia do Conhecimento (Década de 2010 em diante)

A vinda da tecnologia móvel, BIG data, inteligência artificial (IA) e aprendizagem de máquina transformou ainda mais o mercado de trabalho. A automação avançada e a robótica começaram a substituir funções humanas em setores como a manufatura, logística e até serviços. A economia do conhecimento valorizou habilidades como análise de dados, desenvolvimento da IA e a cibersegurança. A gig economy cresceu, como plataformas como a UBER e a Airbnb permitindo assim novas formas de trabalho temporário e autônomo.

Impactos Recentes e Futuras Tendências (Presente e Futuro Próximo)

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do teletrabalho e a digitalização. O conceito de local de trabalho tornou-se mais flexível, e a procura por competências digitais intensificou-se. Tecnologias emergentes, como a internet das coisas (IoT), Blockchain e a realidade aumentada/virtual, prometem continuar a transformar o mercado de trabalho. A IA e a automação avançada podem levar a uma requalificação em massa, com um foco maior em habilidades humanas insubstituíveis, como criatividade, empatia e pensamento crítico.

A evolução do conceito de mercado de trabalho está profundamente entrelaçada com o desenvolvimento das novas tecnologias. Cada avanço tecnológico trouxe mudanças significativas na forma como o trabalho é organizado, nas habilidades exigidas dos trabalhadores e nas oportunidades disponíveis. No futuro, a adaptabilidade e a aprendizagem contínua serão cruciais para navegar no mercado de trabalho em constante transformação.

Hoje em dia, a gender gap no mercado de trabalho ainda persiste, embora tenha havido progressos significativos em várias áreas. A desigualdade manifesta-se em diferentes dimensões, incluindo a participação na força de trabalho, remuneração, posições de liderança e oportunidades de carreira.

Participação na Força de Trabalho

Taxas de participação: A participação das mulheres na força de trabalho tem aumentado globalmente, mas ainda é menor do que a dos homens. Em muitos países, as mulheres são sub-representadas em certas indústrias e ocupações, especialmente em campos STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática).

Remuneração

Desigualdade salarial: A disparidade salarial entre homens e mulheres continua significativa. Em média, as mulheres ganham menos do que os homens por trabalho similar. Essa diferença varia de país para país e entre diferentes setores. Em muitas economias avançadas, a diferença salarial média é de cerca de 15-20%.

Posições de Liderança

Representação em Cargos de Liderança: As mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança e de toma de decisões. Embora a presença feminina em conselhos de administração e posições executivas esteja em crescimento, ainda há um longo caminho a percorrer. Barreiras estruturais e culturais, como a falta de redes de apoio e preconceitos implícitos, continuam a dificultar o avanço das mulheres a essas posições.

Oportunidades de Carreira

Segregação Ocupacional: Há uma segregação ocupacional significativa, com mulheres mais concentradas em setores como educação, saúde e serviços sociais, que geralmente são menos remunerados. Além disso, as mulheres têm menos oportunidades de desenvolvimento de carreira e acesso a cargos que exigem alta qualificação técnica.

Impacto da Pandemia de COVID-19

Efeitos da Pandemia: A pandemia exacerbou muitas das desigualdades de gênero existentes. As mulheres foram desproporcionalmente afetadas por demissões e reduções de cargo, especialmente em setores fortemente impactados, como serviços e hospitalidade. Além disso, muitas mulheres enfrentaram uma dupla carga de trabalho, o que afetou a sua participação e progresso no mercado de trabalho.

Políticas e iniciativas para reduzir o Gender Gap

Políticas de Igualdade: Muitos governos e empresas estão implementando políticas para reduzir a desigualdade de gênero, como licenças parentais equitativas, flexibilidade no trabalho, iniciativas de diversidade e inclusão, e programas de mentoria e desenvolvimento profissional para mulheres.

Educação e Treinamento: O acesso à educação e ao treino em habilidades digitais e STEM é crucial para equipar as mulheres com as competências necessárias para prosperar em um mercado de trabalho em constante evolução.

Embora tenha havido um progresso na redução da disparidade de gênero no mercado de trabalho, ainda existem desafios significativos a serem superados. A implementação de políticas públicas eficazes, o compromisso das empresas com a igualdade de gênero e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva são essenciais para continuar a avançar nessa área. As pesquisas e análises de especialistas como Claudia Goldin são fundamentais para entender as dinâmicas dessa disparidade e para desenvolver estratégias que promovam uma maior equidade no mercado de trabalho.

A evolução do mercado de trabalho, impulsionada por avanços tecnológicos, influenciou significativamente a disparidade de gênero, um tema central nas pesquisas de Claudia Goldin, Nobel da Economia de 2023. Durante a Revolução Industrial, as mulheres encontraram novas oportunidades, embora mal remuneradas, em fábricas. Na segunda Revolução Industrial, o surgimento de empregos administrativos ampliou a participação feminina, mas com barreiras salariais e de avanço.

Com a automação e os computadores nas décadas de 1950 a 1970, as mulheres começaram a entrar em campos técnicos, enfrentando a discriminação. A era digital nas décadas de 1980 e 1990 criou novas oportunidades em TI e marketing digital, mas o “gender gap” persistiu. A flexibilidade proporcionada pela tecnologia ajudou, mas barreiras culturais e estruturais permaneceram. Na era da informação, apesar de mais mulheres em STEM, elas ainda enfrentam desafios significativos.

A pandemia de COVID-19 trouxe trabalho remoto, beneficiando muitas mulheres, mas também ampliou desigualdades. Goldin defende políticas que promovam flexibilidade no trabalho, licenças parentais equitativas e a eliminação da discriminação salarial para reduzir o “gender gap”. A educação contínua é essencial para equipar mulheres com habilidades necessárias em um mercado de trabalho em constante mudança.

Os Principais Desafios e Oportunidades para 2024

Adaptação à Transformação Digital

A rápida evolução tecnológica, com um foco especial na inteligência artificial e automação, está a redefinir o ambiente de trabalho. Em 2024, espera-se que até 48% de todas as tarefas sejam realizadas por novas tecnologias, de acordo com

o World Economic Forum. A IA, que já se tornou uma tecnologia mainstream em 2023, vai continuar a transformar o trabalho de formas ainda não imaginadas, oferecendo oportunidades para mitigar a escassez de talentos e aumentar a produtividade e inovação.

Gestão do Trabalho Remoto e Híbrido

A adoção do trabalho remoto e híbrido tornou-se uma realidade consolidada, trazendo desafios de comunicação, colaboração e manutenção da cultura organizacional. Em 2024, a flexibilidade continuará a ser uma exigência para muitos trabalhadores que valorizam um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Desenvolvimento de Competências

A necessidade de desenvolvimento contínuo de competências é mais crítica do que nunca. Existe uma tendência para a implementação de ensino, com o objetivo de manter os colaboradores atualizados com as últimas habilidades e conhecimentos.

Diversidade, Equidade e Inclusão

Estas áreas ganharam destaque e são agora vistas como uma necessidade crescente. As organizações estão a implementar práticas mais inclusivas nos processos de recrutamento, integração e gestão diária, procurando criar ambientes de trabalho mais representativos e justos.

Saúde mental no local de trabalho

O foco na saúde mental dos colaboradores tornar-se-á uma prioridade, com as organizações a implementar programas abrangentes de bem-estar mental, suporte psicológico e formação em inteligência emocional.

Automatização de processos com tecnologias de workflow

A automatização de processos é essencial para aumentar a eficiência. Ferramentas otimizadas de workflow estão a ganhar destaque, poupando tempo e permitindo que os profissionais se concentrem nas atividades mais estratégicas.

Recrutamento Online

Esta tendência, já consolidada, continuará firme em 2024, com plataformas de recrutamento, redes sociais profissionais e IA a serem essenciais para identificar e atrair talentos qualificados.

O ano de 2024 ficará marcado pela necessidade de adaptação a um ambiente de trabalho em rápida evolução. A tecnologia, o bem-estar dos colaboradores e a gestão eficaz de talentos serão fundamentais. Os profissionais de Recursos Humanos terão um papel crucial em moldar um futuro de trabalho mais inclusivo, flexível e tecnologicamente avançado.

Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico que regula as interações entre empregadores e trabalhadores, bem como as condições de trabalho. A sua missão principal é assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e estimular relações laborais justas e equitativas.



Este campo aborda uma vasta gama de assuntos, incluindo contratação e rescisão de contrato de funcionários, remuneração e benefícios, horários de trabalho, segurança e saúde ocupacional, direitos sindicais, licenças remuneradas, questões de discriminação e assédio no ambiente de trabalho, entre outros.

O Direito do trabalho procura equilibrar os interesses dos empregadores, que visam maximizar a produtividade e eficiência, com os direitos e interesses dos trabalhadores, que procuram condições de trabalho justas e seguras. Além disso, procura promover a estabilidade social e económica, assim como a paz laboral, através da negociação coletiva entre empregadores e sindicatos.

Em muitos países, o Direito do Trabalho é codificado em leis e regulamentos específicos, como o Código do Trabalho e os tipos de contratos em Portugal, que estabelecem os direitos e responsabilidades tanto dos empregadores quanto os direitos e responsabilidades tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores. Estas leis são aplicadas pós tribunais especializados na matéria, que têm jurisdição sobre as alterações relacionadas ao emprego e ao ambiente de trabalho.

Tipos de contratos de trabalho em Portugal

Contrato a termo certo

Como o próprio nome diz, é um contrato que possui o início e fim certos, sendo o mais comum em Portugal. Contrato este pode ser projetado por três vezes, no máximo, antes de virar sem termo.

Contrato sem termo

Este é um contrato que não possui validade, portanto, é mais seguro, pois garante ao trabalhador mais estabilidade, sendo o tipo de contratação mais desejado.

Contrato a termo incerto

Parecido com o anterior, ele não tem prazo certo para acabar, mas possui uma duração máxima de 4 anos, sendo muito comum em situações em que a pessoa é contratada para realizar um projeto, por exemplo.

Contratos de curta duração e de muito curta duração

Tais contratos, como os seus nomes já revelam, são contratos, cujas durações não ultrapassam os 70 dias.

Promessa de trabalho

Se um trabalhador precisar de um visto para trabalhar em Portugal, possivelmente será esse o contrato que o mesmo receberá na empresa. Com a promessa, o trabalhador consegue dar entrada e obter o visto, para então conseguir um outro regime de contrato (a termo ou sem termo, por exemplo).

Part-time

Neste caso, invés do trabalhador trabalhar 40 horas por semana, a carga horária pode ser reduzida para 75%, que pode ser em horas ou dias de semana.

Pré-reforma

Aplicável para quem tem mais de 55 anos, onde a pessoa possa trabalhar menos horas, mas manter o valor do seu salário mensal.

Recibos verdes

Para quem trabalha por conta própria, esta é a forma que geralmente as empresas oferecem oportunidades. Um contrato a recibos verdes é um acordo de prestação de serviços temporário em Portugal, onde o trabalhador é remunerado com base em recibos emitidos. Geralmente, não oferece direitos laborais como férias pagas ou segurança social.

Estágio

Para quem está no início da profissional, o contrato de estágio é um acordo entre um estudante e uma empresa para um período de aprendizagem prática. Define os termos do estágio, incluindo duração, responsabilidades e, ocasionalmente, remuneração.

Código das Sociedades Comerciais

A base legal que regula o Direito Comercial e das Sociedades em Portugal é estabelecida pelo Código das Sociedades Comerciais (CSC), conforme decretado pelo Decreto-Lei nº 262/86. Este código define as diretrizes para a constituição, organização, supervisão, dissolução e extinção das sociedades comerciais em solo português.

De acordo com o Artigo 1º do CSC, Sociedades Comerciais são aquelas que se dedicam à prática de atividades comerciais e adotam formas específicas da sociedade, como sociedade em nome coletivo, sociedade por quotas, sociedade anónima, sociedade simples ou sociedade por ações. O objetivo primordial do CSC é salvaguardar os interesses das empresas, dos seus sócios e de terceiros como os quais se relacionam.

No contexto do CSC, os comerciantes podem ser tanto pessoas físicas (indivíduos) quanto pessoas jurídicas (sociedades comerciais). As Sociedades Comerciais são aquelas que têm como propósito a realização de atividades comerciais, podendo ser classificadas em empresas coletivas e singulares.

Dessa forma, o CSC tem como objetivo principal estabelecer um enquadramento jurídico que garanta a proteção e o funcionamento adequado das empresas comerciais em Portugal, assegurando os seus direitos, deveres e responsabilidades perante as autoridades competentes e outras partes interessadas.

Se analisarmos as Sociedades Comerciais Coletivas, podemos mencionar:

Sociedades por Quotas

A sociedade por quotas é uma estrutura empresarial amplamente adotada devido à segurança que oferece ao património dos sócios. Esta forma jurídica confere a personalidade legal própria à empresa, o que significa que ela pode agir como uma entidade separada dos seus proprietários.

Para estabelecer uma sociedade por quotas, é necessário no mínimo dois sócios, cuja responsabilidade está limitada ao valor das quotas que subscrevem. O capital social mínimo requerido é simbólico, sendo possível iniciar a empresa com apenas 1€.

É obrigatório incluir as expressões “Limitada” ou “Lda.” no nome da empresa para indicar que se trata de uma Sociedade por Quotas.

Uma característica importante é a reserva legal, destinada a garantir a estabilidade financeira da empresa e a sua capacidade de enfrentar desafios futuros. Esta reserva começa com um montante mínimo de 2.500€, o que significa que até que este valor seja atingido, os lucros não podem ser distribuídos entre os sócios.

Além disso, uma Sociedade por Quotas deve ter uma estrutura organizacional clara, incluindo órgãos de gestão, órgãos de fiscalização e uma Assembleia Geral de Sócios, que é responsável por tomar as decisões importantes para a empresa.

Sociedade Unipessoal por Quotas

As sociedades unipessoais por quotas são uma opção popular para a gestão de micro, pequenas e médias empresas, oferecendo vantagens em termos de custos e complexidade em comparação com as sociedades anónimas.

O principal destaque dessas sociedades é que possuem apenas um único sócio, que detém a totalidade do Capital Social, sendo o montante mínimo necessário para o mesmo de apenas 1€. Um benefício significativo é que somente o património pessoal do sócio não está em risco de ser afetado pelas obrigações da empresa.

Essas empresas devem ser designadas com as expressões “Sociedade Unipessoal” ou “Unipessoal, Lda.”, indicando claramente a sua estrutura legal.

Uma vantagem adicional é que, se no futuro houver a entrada de um segundo sócio, a empresa pode ser facilmente convertida numa Sociedade por Quotas, perdendo assim a denominação “Unipessoal”. Este processo permite uma maior flexibilidade e adaptabilidade à evolução das necessidades e circunstâncias da empresa.

Sociedades Anónimas

As Sociedades Anónimas são especialmente adequadas para empresas de grande envergadura, caracterizadas por um elevado custo e complexidade operacional. Normalmente, estas empresas requerem um capital social substancial, estabelecido num montante mínimo de 50.000€, que é dividido em ações.

Uma das principais características é o facto de somente o património da empresa é responsável pelas suas dívidas, com exceção de obrigações fiscais, contribuições à Segurança Social e garantias pessoais. Além disso, a responsabilidade de cada acionista é limitada ao valor das ações que detêm.

Estas empresas devem incluir nas suas denominações as expressões “Sociedade Anónima” ou “S.A”, para indicar claramente o seu formato jurídico.

Em relação à reserva legal, a sociedade é obrigada a reservar 5% dos lucros até atingir 20% do capital social da empresa, embora no contrato social também possam ser estabelecidas outras percentagens. O montante mínimo para a reserva legal é de 2500€.

Este tipo de estrutura empresarial oferece uma base sólida para operações de grande escala, permitindo uma gestão eficiente e uma ampla mobilização de recursos financeiros.

Sociedades em Nome Coletivo

As Sociedades em Nome Coletivo são estabelecidas por um grupo de duas ou mais pessoas, sejam elas indivíduos ou entidades jurídicas. Uma característica fundamental dessas sociedades é a responsabilidade ilimitada dos sócios.

Isso significa que, para além de contribuírem com o capital social da empresa, os sócios assumem uma responsabilidade pessoal ilimitada pelas dívidas e obrigações da sociedade. Em outras palavras, caso os ativos da empresa não sejam suficientes para cobrir as suas dívidas, os bens pessoais dos sócios podem ser utilizados para liquidar essas obrigações.

Esta estrutura empresarial pode ser apropriada para empreendimentos de pequena ou média escala, onde os sócios estão dispostos a assumir um nível mais elevado de risco em troca de uma maior participação no negócio e controle sobre as operações.

Sociedades em Comandita (Simples ou Por Ações)

Nas Sociedades em Comandita, o capital social é estabelecido em 50.000€, sendo que caso esse valor não seja dividido em ações, trata-se de uma sociedade em comandita simples. Este tipo de sociedade envolve as duas categorias distintas de sócios, cada uma com um papel específico e uma forma de participação diferente:

Os sócios comanditários são aqueles que contribuem com o capital social da empresa, mas têm uma responsabilidade pessoal limitada, o que significa que não são responsáveis pelas dívidas da sociedade para além do montante que investiram. Além disso, estes sócios não têm poder de gestão sobre a sociedade.

Estes são os que entram na sociedade principalmente com o seu trabalho, não contribuindo com algum capital. No entanto, têm uma responsabilidade ilimitada pelas dívidas da sociedade, o que implica que os seus bens pessoais podem ser utilizados para cobrir as obrigações da empresa. Esses sócios têm poder de gestão e participam ativamente nas decisões empresariais.

Além disso, há também as Sociedades Comerciais Singulares, que se apresentam de forma distinta.

Empresário em Nome Individual

Esta estrutura legal é caracterizada pela atividade económica conduzida por uma única pessoa, sem a formação de uma parceria ou sociedade com outros indivíduos. Nesse formato, o empresário individual assume responsabilidade ilimitada pelas dívidas da empresa, implicando que os seus ativos pessoais podem ser utilizados para liquidar obrigações empresariais. Não há exigência de um montante mínimo para o capital social. Este modelo engloba principalmente empresários individuais que operam empresas comerciais (conforme o Artigo 13º, Número 1 do Código Comercial) e profissionais liberais que participam a sua atividade de forma independente, como advogados, médicos, entre outros.

Estabelecimento individual de Responsabilidade Limitada

Neste modelo empresarial, uma única pessoa física estabelece um património comercial separado dos seus ativos pessoais, sem a necessidade de formar uma parceria ou sociedade com terceiros. A responsabilidade do indivíduo fica restrita ao valor do património dedicado à atividade comercial, sendo que o capital mínimo exigido é de 5000€. Estas entidades têm a opção de se converter em sociedades unipessoais por quotas.

Sociedades Unipessoais por Quotas

Nas Sociedades Unipessoais por Quotas, todo o capital social, dividido em quotas, pertencente a um único titular, diferenciando-se assim da sociedade por quotas apenas no número de sócios.

Randstad

História da empresa



Todas as boas histórias têm um começo. A Randstad começou há mais de 60 anos na Holanda antes de se desenvolver nos cinco continentes e em 39 mercados. Começou com uma bicicleta e uma ideia, a fundação da Randstad Uitzendbureau em 1960.

A Randstad é uma empresa de referência no setor dos recursos humanos em Portugal e em todo o mundo. A empresa surgiu no mercado em 1960, fundada na Holanda por Frits Goldschmeding que acreditava que o mercado de trabalho poderia ser diferente e melhor através do trabalho temporário. A sua visão tornou-se um líder global no setor dos serviços de RH. O seu foco principal de laboração limitava-se ao mercado da gestão de trabalho temporário, operando inicialmente em setores de atividades associados aos seguros, bancos e saúde.

Naquela altura (1960), consciencializava-se que existia uma lacuna no mercado do trabalho temporário e apercebia-se que esta modalidade de trabalho poderia caracterizar-se como uma mais-valia para os empregadores e empregados de uma organização. Assim existia a possibilidade de que os empregados não se vinculassem somente a uma empresa, tendo a possibilidade de mudarem de emprego quando o desejassem. De igual forma, os empregadores teriam a capacidade de obterem funcionários com uma maior eficácia, de acordo com as suas necessidades, tendo um maior controlo sobre os recursos humanos das organizações que representavam.

Através de uma análise constante a todas as envolventes que compunham o núcleo de mercado desta organização, assistiu-se a uma evolução marcada pelo crescimento, penetração e conquista de mercados externos. Todo o seu extraordinário percurso que atualmente conta com 58 anos, marcou-se por diversas conquistas, pois principalmente através de diversas aquisições e identificação em diversas marcas, consolidou a sua posição como líder global no setor dos recursos humanos, especializando-se em trabalho temporário e serviços de recursos humanos.

A Randstad é líder global na indústria de serviços de RH. Ao servir como um parceiro humano de confiança no mundo atual de talentos, impulsionado pela tecnologia, ajudam as pessoas a garantir empregos gratificantes e a permanecerem relevantes no mundo do trabalho em constante mudança.

A Randstad é especializada em serviços de recursos humanos para empregos temporários e permanentes, incluindo contratação de profissionais e gestores seniores.

Na maioria destes países, a Randstad trabalha de acordo com uma estrutura de unidades, sendo cada unidade composta por dois consultores que são responsáveis pela prestação de serviços aos clientes e pela seleção de candidatos. A Randstad promove estas atividades sob duas marcas: Randstad e tempo team. Esta é uma divisão separada da Randstad concentra-se no recrutamento de supervisores, gestores, profissionais, especialistas temporários e consultores. Essas pessoas são implantadas em cargos temporários na gerência média e sênior, como engenheiros, especialistas em TIC ou especialistas em marketing e comunicação.

A implementação da Randstad no mercado português, tal como na sua origem, passou por diversas etapas. É público que a introdução da Randstad em diversos mercados baseava-se numa política de aquisição de empresas de diferentes países. Especificamente em Portugal, a sua entrada no mercado ocorreu cerca do ano 2000, através da aquisição do grupo Vedior. Após a fusão e posterior compra da Select Recursos Humanos, que possuía o seu foco no recrutamento especializado, a Randstad passou a laborar em Portugal com a sua atual designação, desde 2010.

Geograficamente a Randstad mantém uma relação de proximidade com todos os seus stakeholders, estando presente em 23 delegações distribuídas por diversas cidades em Portugal continental e uma delegação na ilha da Madeira. Adicionando os posicionamentos dos Inhouse e contact culminam-se 37 localizações distintas.

A sua sede localiza-se na Avenida da República, nº26, em Lisboa, contando atualmente a empresa com cerca de 420 colaboradores internos a nível nacional. Um outro dado importante refere-se ao número de colaboradores que a Randstad emprega diariamente em Portugal. Em média, trabalham todos os dias em empresas cliente da Randstad 30.000 pessoas, 12.000 delas em contact centres.

Circuitos Económicos

Para construir circuitos económicos envolvendo a Randstad Portugal, é importante identificar os principais agentes económicos e as atividades associadas a cada um deles. A Randstad é uma empresa multinacional de recursos humanos que oferece serviços de recrutamento, seleção, trabalho temporário, outsourcing e consultoria. Os agentes económicos implicados incluem empresas (clientes), trabalhadores, governo e a própria Randstad.

Circuito Económico da Randstad Portugal

Empresas (clientes)

Atividades Económicas

Recrutamento e Seleção: Empresas que precisam preencher posições permanentes ou temporárias recorrem à Randstad para identificar e contratar candidatos qualificados.

Outsourcing: Empresas terceirizam funções específicas, como o atendimento ao cliente, TI, ou serviços administrativos, para a Randstad.

Consultoria: Empresas contratam a Randstad para obter consultoria sobre gestão de talentos, práticas de RH e otimização da força de trabalho.

Trabalhadores

Atividades Económicas

Emprego temporário: Trabalhadores são contratados pela Randstad para posições temporárias em empresas clientes. Eles recebem salários e benefícios através da Randstad.

Recrutamento para posições permanentes: Trabalhadores são recrutados pela Randstad para posições permanentes em empresas clientes.

Desenvolvimento Profissional: A Randstad oferece programas de treino e desenvolvimento para aumentar a empregabilidade e as competências dos trabalhadores.

Randstad Portugal

Atividades Económicas

Serviços de RH: A Randstad oferece uma ampla gama de serviços de recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, trabalho temporário, outsourcing e consultoria.

Treinamento e Desenvolvimento: Investimento em programas de desenvolvimento de habilidades e formação para trabalhadores.

Tecnologia de RH: Desenvolvimento e uso de plataformas tecnológicas para a gestão de talentos, recrutamento online e análise de dados de RH.

Governo

Atividades Económicas

Regulação e Legislação: O governo define e implementa leis do trabalhador e regulamentos que afetam a operação da Randstad e os seus clientes.

Políticas de Emprego: Programas e incentivos para promover o emprego, treino profissional e apoio à integração de trabalhadores no mercado de trabalho.

Tributação: Coleta de impostos sobre salários dos trabalhadores, receitas da Randstad e atividades económicas das empresas clientes.

Interações entre os Agentes Económicos

Empresas ↔ Randstad

As empresas pagam à Randstad pelos serviços de recrutamento, seleção, outsourcing e consultoria.

A Randstad fornece trabalhadores temporários e permanentes para atender às necessidades das empresas.

Randstad ↔ Trabalhadores

A Randstad contrata trabalhadores temporários e permanentes, oferecendo-lhes oportunidades de emprego e programas de desenvolvimento profissional.

Os trabalhadores recebem salários e benefícios através da Randstad quando empregados em posições temporárias.

Randstad ↔ Governo

A Randstad cumpre com a legislação trabalhista e regulamentos impostos pelo governo.

A Randstad recolhe e paga impostos sobre salários e outras atividades económicas.

Empresas ↔ Governo

As empresas cumprem com as leis trabalhistas e pagam impostos sobre as suas operações.

O governo oferece programas de apoio e incentivos para promover a contratação e o treinamento de trabalhadores.

Atividades Económicas Implícitas

Formação e Capacitação: Investimento em programas de desenvolvimento de habilidades e treinamento para aumentar a empregabilidade dos trabalhadores.

Inovação Tecnológica: Desenvolvimento e implementação de soluções tecnológicas para melhorar a eficiência dos processos de RH, incluindo plataformas de recrutamento online e ferramentas de análise de dados.

Marketing e Vendas: Atividades de promoção dos serviços da Randstad para atrair novos clientes e expandir o mercado.

Gestão de Talentos: Desenvolvimento de estratégias para atrair, reter e desenvolver talentos, tanto para a própria Randstad quanto para os seus clientes.

A Randstad Portugal atua como um intermediário vital no mercado de trabalho, conectando empresas e trabalhadores, enquanto interage com o governo para cumprir regulamentações e políticas de emprego. As suas atividades económicas abrangem uma ampla gama de serviços de RH, treinamento e inovação tecnológica, refletindo a complexidade e a interconexão dos circuitos económicos no setor de recursos humanos.

Padrões de consumo em Portugal

Rendimento Disponível

O rendimento disponível das famílias em Portugal tende a ser menor em comparação com a média da UE. Isso influencia diretamente o poder de compra e os padrões de consumo, levando os consumidores a priorizar bens essenciais e a ser mais sensíveis a preços.

Existe uma significativa desigualdade de renda, o que resulta em diferentes padrões de consumo entre as classes sociais. As classes mais altas consomem mais bens e serviços de luxo, enquanto as classes baixas focam em produtos essenciais.

Estrutura Demográfica

Portugal possui uma população envelhecida, o que impacta os padrões de consumo, aumentando a procura por serviços de saúde, medicamentos e produtos voltados para a terceira idade.

Os jovens, embora representem uma parcela menor da população, têm padrões de consumo orientados para tecnologia, educação e entretenimento.

Preferências Culturais

A dieta mediterrânea é predominante, com um alto consumo de peixe, azeite e vinho. O mercado de produtos alimentares locais e frescos é robusto.

Há um alto valor cultural atribuído ao lazer e ao turismo interno, com uma preferência por destinos dentro do próprio país.

Padrões de Consumo na União Europeia

Rendimento Disponível

Em média, os rendimentos na UE são mais altos do que em Portugal, permitindo um maior poder de compra e diversificação nos padrões de consumo.

Muitos países de UE têm sistemas de bem-estar social robustos que reduzem a desigualdade de renda e aumentam o rendimento disponível das famílias.

Estrutura Demográfica

A UE é composta por uma diversidade de países com diferentes estruturas demográficas, desde populações jovens em alguns países até populações envelhecidas em outros.

A migração intra-UE e extracomunitária influencia os padrões de consumo, introduzindo uma maior diversidade de produtos e serviços.

Preferências Culturais

A diversidade cultural dentro da UE se reflete nos padrões de consumo alimentar, com uma grande variedade de cozinhas e produtos alimentares disponíveis.

Há uma alta adoção de novas tecnologias e produtos inovadores, com consumidores dispostos a investir em produtos de alta qualidade e tecnologia avançada.

Comportamentos Microeconómicos dos Consumidores

Em Portugal

Os consumidores portugueses são muito sensíveis ao preço devido ao rendimento disponível mais baixo. Promoções e descontos são muito valorizados.

Existe uma forte preferência por produtos locais e tradicionais, especialmente no setor alimentar.

Tendência a um consumo mais prudente e focado na poupança, especialmente em períodos de incerteza económica.

Na União Europeia

Os consumidores europeus, em geral, têm uma maior capacidade de diversificar os seus gastos, investindo numa ampla gama de produtos e serviços.

Há uma crescente preferência por produtos de alta qualidade e sustentáveis, refletindo numa maior conscientização ambiental e social.

A digitalização tem impulsionado o consumo online, com um aumento significativo nas compras através de plataformas digitais.

A análise dos padrões de consumo em Portugal e na União Europeia revela diferenças significativas impulsionadas por fatores económicos, demográficos e culturais. Em Portugal, os padrões de consumo são mais restritos pelo rendimento disponível mais baixo, enquanto na UE há uma maior capacidade de diversificação e uma forte orientação para a qualidade e sustentabilidade. Utilizando os dados e insights da Randstad Portugal, é possível observar como o mercado de trabalho e os rendimentos influenciam diretamente o comportamento dos consumidores em ambos os contextos.

Importância Económica do Investimento em I&D na Atividade Económica Geral

Inovação e Competitividade

Investimentos em investigação e desenvolvimento (I&D) são cruciais para a criação de novos produtos e serviços que podem atender às necessidades emergentes do mercado, aumentando a competitividade das empresas.

A I&D permite otimizar processos de produção, reduzindo custos, fazendo aumentar a eficiência, o que é vital para manter e melhorar a competitividade num mercado global.

Crescimento Económico

As inovações derivadas de I&D aumentam a produtividade, o que pode levar a um crescimento económico sustentável.

Os investimentos em I&D geralmente resultem na criação de empregos altamente qualificados, contribuindo para a elevação do nível de emprego e, conseqüentemente, para o aumento da renda e do consumo.

Atração de Investimentos

Regiões com forte investimento em I&D são mais atraentes para investidores estrangeiros que procuram locais inovadores e tecnologicamente avançados para estabelecerem as suas operações.

Um ambiente de I&D dinâmico promove o empreendedorismo e a criação de novas empresas, especialmente em setores de alta tecnologia.

Desenvolvimento Sustentável

A I&D é essencial para o desenvolvimento de tecnologias limpas e sustentáveis que ajudam a enfrentar desafios ambientais como as mudanças climáticas.

Investimentos em I&D podem resultar em tecnologias que aumentam a eficiência energética, reduzindo a dependência de recursos não renováveis e promovendo a sustentabilidade.

Importância do investimento em I&D para a Randstad Portugal

Melhoria dos serviços de recrutamento e seleção

O investimento em I&D permite à Randstad desenvolver e implementar tecnologias de inteligência artificial e análise de big data para otimizar processos de recrutamento, tornando-os mais eficientes e precisos.

Através de I&D, a Randstad pode criar plataformas avançadas que melhoram a relação entre os candidatos e as empresas, fazendo aumentar a satisfação dos clientes e candidatos.

Capacitação e Formação

A Randstad investe em programas de I&D para desenvolver novos métodos de formação que atendam às necessidades emergentes do mercado de trabalho, como competências digitais e soft skills.

Investimentos neste formato podem levar ao desenvolvimento de plataformas de e-learning mais eficazes e interativas, que facilitam a aprendizagem contínua e a requalificação dos trabalhadores.

Aumento da Competitividade

A capacidade de oferecer soluções de RH personalizadas, desenvolvidas através de programas de I&D, pode diferenciar a Randstad de concorrência.

Através de I&D, a Randstad pode estar na vanguarda das tendências de mercado, como o trabalho remoto e a automação, adaptando rapidamente os seus serviços às novas realidades.

Desenvolvimento de Ferramentas de Gestão de Talentos

A Randstad pode investir em I&D para criar sistemas que utilizam dados e análise preditiva para gerir talentos de forma mais eficaz, desde o recrutamento até à retenção e desenvolvimento de carreira.

As ferramentas desenvolvidas através de I&D podem melhorar os sistemas de avaliação de desempenho, proporcionando feedback mais preciso e construtivo.

O investimento em I&D é essencial não só para o crescimento económico e a competitividade geral, mas também para empresas como a Randstad Portugal. Permite a inovação contínua, a melhoria dos serviços e processos, a atração e retenção de talentos e a adaptação no setor de recursos humanos.

Análise da Intervenção Económica e Social do Estado

A intervenção do estado na economia e na sociedade é fundamental para garantir a eficiência, a equidade e a estabilidade. O estado dispõe de vários instrumentos para alcançar esses objetivos, nomeadamente a política fiscal e monetária; regulamentação; provisão de bens públicos, redistribuição de renda.

Objetivos de intervenção do Estado

Um dos objetivos é permitir atingir a eficiência. A capacidade do mercado de alocar recursos eficientemente falha em vários casos. É necessária a intervenção do estado sempre que há falhas de mercado: entre as quais externalidades, bens públicos, monopólios e informações assimétricas.

Externalidades

As ações de um agente económico que afetam outros (positivamente ou negativamente) sem ser refletido no mercado de preços. Por exemplo, um imposto sobre emissões de carbono visa a reduzir a poluição.

Bens Públicos

Bens como defesa nacional, iluminação pública e infraestruturas básicas não são fornecidos eficientemente pelo mercado, pois são não excludentes e não rivais. O estado financia e fornece esses bens para garantir que sejam acessíveis a todos.

Monopólios

Estes podem abusar do poder de mercado, afixando preços excessivos e restringindo a oferta. O estado pode regular ou mesmo desmembrar monopólios para estimular a concorrência.

Informações Assimétricas

Quando uma das partes numa transação tem mais informações do que a outra, surgem ineficiências como em mercados de seguros e crédito. A regulamentação pode forçar a transparência e a divulgação de informações a fim de combater esse problema.

Garantia da Equidade

Redistribuição de Renda

O estado usa políticas fiscais como impostos progressivos e transferências diretas para redistribuir a renda e reduzir a desigualdade. Os programas de assistência social, como subsídios de desemprego, bolsas de estudo e benefícios à saúde, têm como objetivo garantir que todos tenham um padrão mínimo de vida.

Acesso a Serviços Essenciais

O estado garante que todos os cidadãos tenham acesso a serviços essenciais, como educação, saúde e saneamento básico, independentemente da sua capacidade de pagamento. Isso cria uma oportunidade mais equitativa e promove a mobilidade social.

Legislação do Trabalhador

A proteção dos direitos dos trabalhadores, através do salário mínimo, leis de condições de trabalho seguras e benefícios trabalhistas, visa promover o acesso mais equitativo à renda.

Garantia da Estabilidade

Política Fiscal

Através da manipulação de gastos públicos e impostos, o estado pode influenciar a procura agregada para estabilizar a economia. Em tempos de recessão, o estado pode aumentar os gastos ou reduzir impostos para estimular a economia. Em períodos de expansão excessiva, pode reduzir gastos ou aumentar impostos para evitar o superaquecimento.

Política Monetária

Controlada pelo banco central, envolve a gestão da oferta de dinheiro e das taxas de juros. A política monetária pode ser usada para controlar a inflação e estimular o crescimento económico. Em períodos de baixa inflação e alto desemprego, o banco central pode reduzir as taxas de juros para incentivar o investimento e o consumo.

Regulação do sistema financeiro

A estabilidade financeira é crucial para o funcionamento da economia. O estado regula os bancos e outras instituições financeiras para prevenir crises financeiras, garantir a solvência e proteger os depositantes.

Segurança Social

Sistemas de segurança social, como seguros de desemprego e pensões, fornecem uma rede de proteção que ajuda a estabilizar o consumo e a economia em tempos de crise.

Instrumentos de Intervenção do Estado

Política Fiscal

- **Impostos:** Através da tributação, o estado arrecada receitas que financiam os bens e serviços públicos, além de redistribuir a renda.
- **Gastos Públicos:** Incluem investimentos em infraestruturas, educação, saúde e segurança, que estimulam a economia e melhoram o bem-estar social.

Política Monetária

- **Taxas de Juros:** Ajustes nas taxas de juros influenciam o custo do crédito e o nível de investimento e consumo na economia.
- **Operações de Mercado Aberto:** Compra e venda de títulos pelo banco central para controlar a oferta de dinheiro.

Regulação

- **Legislação e Supervisão:** Normas que regulam o funcionamento dos mercados, protegem os consumidores, garantem a concorrência e promovem a segurança.
- **Agências Reguladoras:** Entidades especializadas que monitoram setores específicos da economia, como energia, telecomunicações e promovem a segurança.

Provisão de bens públicos e serviços

- **Educação e Saúde:** O estado fornece serviços essenciais que não são adequadamente atendidos pelo setor privado.
- **Infraestruturas:** Investimentos em infraestruturas básicas, como estradas, pontes e sistemas de água e esgotos.

Transferências e Subsídios

- **Assistência Social:** Programas que fornecem suporte financeiro direto aos necessitados.
- **Subsídios:** Apoios financeiros a setores específicos para promover atividades de interesse público, como agricultura sustentável e energias renováveis.

A intervenção do estado na esfera económica e social é vital para garantir a eficiência, a equidade e a estabilidade. Através de uma combinação de políticas fiscais, monetárias, regulamentações, provisão de bens públicos e programas de redistribuição mais justa dos recursos e assegurar a estabilidade económica. Estes esforços viram criar uma sociedade mais equilibrada, justa e resiliente.

Instrumentos de intervenção do estado nas esferas económica e social

A intervenção do estado nas esferas económicas e sociais é fundamental para o crescimento e desenvolvimento de diversas indústrias, incluindo o setor de recursos humanos onde opera a Randstad Portugal. Abaixo, são detalhados os principais instrumentos de intervenção do Estado:

Planeamento

Os planos nacionais de desenvolvimento delineiam as metas de longo prazo para o crescimento económico e desenvolvimento social. Incluem estratégias específicas para promover a inovação, a competitividade e a formação de capital humano, fatores críticos para o setor de recursos humanos.

O planeamento setorial é especificamente voltado para setores estratégicos, o planeamento setorial pode envolver programas de formação e capacitação profissional, apoio à digitalização e à inovação tecnológica nas empresas.

Orçamento

O orçamento do estado influencia diretamente o desenvolvimento económico e social. Investimentos em educação, formação profissional e infraestrutura são cruciais para o funcionamento eficiente do mercado de trabalho.

O governo pode também destinar fundos para programas que apoiem a empregabilidade, formação contínua e iniciativas de empreendedorismo, que beneficiam diretamente empresas como a Randstad que se focam em recrutamento e formação.

Políticas económicas

A política fiscal, através da tributação e dos gastos públicos, o Estado pode incentivar o crescimento económico. Reduções fiscais e incentivos para empresas que investem em formação e desenvolvimento de trabalhadores podem aumentar a procura por serviços de recrutamento e capacitação.

Já na política monetária as taxas de juros e a oferta de dinheiro controladas pelo banco central afetam as condições macroeconómicas. Taxas de juros baixas incentivam o investimento empresarial, incluindo na área de RH, onde empresas podem procurar expandir as suas operações e contratar mais funcionários.

Na política de emprego, existem programas de criação de emprego, incentivos à contratação de jovens e desempregados de longa duração, e apoio ao empreendedorismo são políticas que impulsionam o mercado de trabalho, beneficiando empresas de recrutamento.

Políticas Sociais

Investimentos na educação e em programas de formação profissional garantem um fluxo constante de trabalhadores qualificados. Políticas que promovem a requalificação e a formação contínua ajudam a adaptar a força de trabalho às novas exigências do mercado.

A provisão de benefícios sociais, como seguro desemprego e pensões, proporciona uma rede de segurança para os trabalhadores, permitindo uma maior mobilidade laboral e estabilidade no mercado de trabalho.

A saúde pública é crucial para manter uma força de trabalho saudável e produtiva. Políticas de saúde que garantem o acesso aos cuidados médicos reduzem o absentismo e aumentam a produtividade dos trabalhadores.

Impacto nos setores de atividade da Randstad Portugal

Melhoria da qualificação profissional

O apoio estatal a programas de educação e formação contínua amplia o pool de talentos disponíveis para recrutamento, permitindo à Randstad oferecer candidatos mais qualificados aos seus clientes.

As políticas de requalificação laboral ajudam trabalhadores a transitar para setores com maior procura, o que é benéfico para empresas de recrutamento que necessitam de perfis adaptáveis e atualizados.

Estímulo ao emprego

Reduções fiscais e subsídios para a contratação de jovens, desempregados de longa duração ou outros grupos vulneráveis aumentam a atividade de recrutamento e colocação de pessoal, beneficiando diretamente a Randstad.

Programas governamentais que promovem a criação de emprego incentivam as empresas a contratar mais, aumentando a procura pelos serviços da Randstad.

Apoio ao empreendedorismo e inovação

Incentivos para start-ups e pequenas empresas criam novas oportunidades de recrutamento e consultoria em RH, segmentos em que a Randstad pode expandir os seus serviços.

Subsídios e programas que incentivam a inovação tecnológica e a digitalização nas empresas aumentam a procura por profissionais qualificados em novas tecnologias, áreas nas quais a Randstad pode oferecer um recrutamento especializado.

Estabilidade e Mobilidade no Mercado de trabalho

Benefícios como seguro desemprego garantem que os trabalhadores tenham um suporte financeiro durante transições de emprego, facilitando a mobilidade laboral e estabilizando a oferta de mão de obra.

A garantia de acesso à saúde pública mantém a força de trabalho saudável, reduzindo o absentismo e aumentando a produtividade, o que é vantajoso para os clientes da Randstad.

Os instrumentos de intervenção do estado, incluindo planeamento, orçamento e políticas económicas e sociais, são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento de setores como o de recursos humanos, onde a Randstad Portugal opera. Através do apoio à educação e formação, incentivos à contratação e o impulso ao empreendedorismo, o Estado cria um ambiente propício para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada e dinâmica. Estes esforços não só beneficiam as empresas de recrutamento, como também contribuem para um mercado de trabalho mais eficiente, equitativo e estável.

Desenvolvimento Humano e Sustentável

A necessidade de um desenvolvimento humano e sustentável no contexto atual é urgente e multifacetada, envolvendo aspectos económicos, sociais e ambientais. A seguir, apresento uma argumentação abrangente sobre a importância de adotar essa abordagem.



Crise ambiental global

Mudanças climáticas

As mudanças climáticas representam uma ameaça significativa para o planeta e para a humanidade. O aumento das temperaturas globais, a elevação do nível do mar e a frequência de eventos climáticos extremos são evidências claras de que a atividade humana está a impactar negativamente o meio ambiente. Um desenvolvimento sustentável é essencial para mitigar esses efeitos, reduzindo as emissões de gases de efeito estufa e promovendo o uso de energias renováveis.

Degradação dos ecossistemas

A degradação dos ecossistemas, como a destruição de florestas e a perda de biodiversidade, compromete a capacidade do planeta de sustentar a vida. A conservação dos recursos naturais e a restauração dos ecossistemas são imperativas para garantir que as futuras gerações tenham acesso aos mesmos benefícios que as atuais.

Desigualdade social e económica

Pobreza e exclusão social

O desenvolvimento humano sustentável deve abordar as disparidades socioeconómicas que persistem em todo o mundo. Milhões de pessoas ainda vivem em condições de pobreza extrema, sem acesso adequadamente a educação, saúde e oportunidades económicas. A sustentabilidade social implica em criar sistemas que promovam a equidade, proporcionando a todos os indivíduos a chance de prosperar.

Justiça Social

A justiça social é um pilar fundamental do desenvolvimento humano sustentável. Isso inclui garantir direitos trabalhistas, igualdade de género e inclusão de grupos marginalizados.

Uma sociedade justa é mais coesa e resiliente, capaz de enfrentar desafios com solidariedade e cooperação.

Economia sustentável

Economia circular

A transição de uma economia linear, baseada na extração, uso e descarte, para uma economia circular, que enfatiza a reutilização, reciclagem e redução de resíduos, é crucial. Isso não só conserva recursos naturais, mas também promove a inovação e a criação de novos empregos verdes.

Inovação e tecnologia

O avanço tecnológico deve ser direcionado para soluções que promovam a sustentabilidade. Isso inclui o desenvolvimento de tecnologias limpas, práticas agrícolas sustentáveis e infraestrutura resiliente. A inovação sustentável pode impulsionar o crescimento económico ao mesmo tempo que protege o meio ambiente.

Missão, Visão e Valores

Um dos aspectos mais importantes para o exercício de uma liderança plena é o conjunto formado pela definição da missão, a visão e os valores da organização, o que representa a identidade organizacional. A Randstad tem os seus propósitos bem definidos, assentando numa definição concisa dos aspectos acima mencionados. Assim, explicitam-se os mesmos nos pontos seguintes.

Missão

A missão de uma organização assenta numa declaração concisa do propósito e das responsabilidades da empresa perante os clientes, onde normalmente existe uma frase que a define.

A Randstad tem como missão moldar o mundo do trabalho aproximando a oferta e a procura no mercado, desenvolvendo novas soluções de Recursos Humanos e fornecendo valor à sociedade como um todo.

A Randstad ambiciona compreender e satisfazer as necessidades dos seus stakeholders, desenvolvendo soluções práticas e inovadoras para responder às suas exigências no âmbito do mercado de trabalho onde atua.

Visão

Num mundo de trabalho em constante mudança, tem a visão de ser a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo, sustentada por dois princípios claros.

Necessidade de especialização: “A nossa abordagem de especialização garante que todos os talentos e clientes recebam a experiência específica que procuram. Ao compreender as suas indústrias, mercados e necessidades de competências, a Randstad está numa posição única para transformar a sua força de trabalho, de modo a satisfazer os imperativos e ambições atuais e futuros do negócio.”.

Importância da equidade: “Promover a equidade não é apenas a coisa certa a fazer, é também um imperativo empresarial. Para oferecer os melhores talentos aos nossos clientes, precisamos de considerar todos os grupos de talentos, especialmente num mundo com escassez de talentos.”.

Valores

Os valores são fundamentais, estabelecidos desde os primórdios da empresa, orientam o nosso comportamento e representam a base da nossa cultura. Estes, ajudam a desenvolver, crescer e servir melhor os clientes, candidatos e outras partes interessadas.

Os valores da Randstad são:

Conhecer: São especialistas. Conhecem os seus clientes, as suas empresas, os seus candidatos e o seu negócio. No negócio, muitas vezes são os detalhes que contam.

Servir: Obter sucesso através de um espírito de serviço excelente, excedendo os principais requisitos da sua indústria.

Confiar: São respeitosos. Valorizam os seus relacionamentos e tratamos bem as pessoas.

Busca da perfeição: Procuram sempre melhorar e inovar. Pretendem encantar os seus clientes e candidatos em tudo o que fazem. Isso dá-lhes uma vantagem.

Promoção simultânea de todos os interesses: Vêm o panorama geral e levam a sério a sua responsabilidade social. O negócio deve sempre beneficiar a sociedade como um todo.

Busca pela perfeição: Procuram melhorar e inovar constantemente. A sua presença tem como finalidade colaborar com os nossos clientes e candidatos a satisfazer as suas necessidades.

Pilares estratégicos

Todas as estratégias eficazes baseiam-se em pilares sólidos e bem definidos, que representam a espinha dorsal das operações organizacionais. Estes pilares delineiam como a empresa procura resultados, posiciona-se no mercado, utiliza ferramentas e sistemas, estrutura processos, aloca recursos e prioriza projetos para o crescimento futuro. Após estabelecer a missão, objetivos e valores da Randstad, apresentam-se os quatro pilares estratégicos fundamentais delineados por esta organização, sendo estas:

Conceitos sólidos: São apresentados cinco conceitos de serviços como o Trabalho temporário, Soluções RH, Professionals, Contact Centers e Inhouse Services. Cada um destes conceitos é fundamentado nas melhores práticas, visando garantir a eficácia dos métodos de trabalho e alcançar a excelência.

Excelência na execução: A empresa possui planos que incorporam as melhores práticas e as implementadas regularmente. Estas práticas padronizadas asseguram consistência e excelência, permitindo que os seus consultores dediquem mais tempo ao apoio aos clientes e candidatos.

As melhores pessoas: A empresa reconhece que o verdadeiro valor reside no seu capital humano e valoriza profundamente todos os seus colaboradores. Mantém um olhar atento ao desenvolvimento deles e oferece oportunidades que os incentivam a alcançar toda o seu potencial.

Marcas superiores: O propósito da empresa em estabelecer marcas de destaque e reconhecíveis assegura que tanto os clientes quanto os candidatos identifiquem a Randstad com clareza. Isso também permite que seus colaboradores desempenhem as suas funções com a compreensão de que representam uma empresa líder no seu setor.

Áreas de Negócio / Serviços

Conforme referido num dos pilares estratégicos anteriores, a Randstad oferece cinco serviços distintos, representando as suas áreas de atuação. Essas áreas, organizadas de forma meticulosa em Portugal, visam a fornecer um serviço de excelência. De acordo com o José Miguel Leonardo, antigo CEO da Randstad Portugal, a empresa destaca-se pela variedade de serviços oferecidos aos clientes. O objetivo é estabelecer a liderança de mercado, adaptando-se às demandas de recrutamento com soluções personalizadas para diferentes níveis organizacionais e perfis específicos.

Trabalho Temporário

A proximidade com os stakeholders é um valor central para a Randstad, evidenciada pelas suas 24 delegações em Portugal. No contexto do trabalho temporário, essa relação é particularmente crucial para compreender as necessidades dos clientes e identificar candidatos adequados. O serviço de trabalho temporário (TT) oferece respostas rápidas às exigências específicas dos clientes, permitindo a gestão completa desde o recrutamento até às questões administrativas e financeiras, sempre em conformidade com as leis. A Randstad mantém uma política de monitorização constante dos colaboradores em TT, atendendo às suas necessidades e assegurar uma relação benéfica para todas as partes. Isso inclui o pagamento pontual, independentemente da situação financeira do cliente, crucial para a motivação dos colaboradores. As vantagens do TT são evidentes tanto para as empresas clientes quanto para os colaboradores. Para as empresas, há uma simplificação das tarefas de recursos humanos, acesso a profissionais qualificados pelo tempo necessário, e controlo total sobre as funções exercidas. Para os colaboradores, há a oportunidade de encontrar rapidamente funções adequadas, garantia de procedimentos legais transparentes e remuneração justa e pontual. A Randstad atua em diversas áreas, incluindo restauração, tecnologia da informação, retalho, indústria, turismo, banca, seguros, consultoria e engenharia, entre outras.

Permanent Placement

Em sintonia com as tendências do mercado, a Randstad adaptou estrategicamente os seus serviços de recrutamento e seleção, introduzindo um modelo inovador chamado Permanent Placement, comumente conhecido como Perm. Este serviço é direcionado para empresas que desejam contratar funcionários permanentes, não apenas temporários. O Perm oferece flexibilidade em termos de especialização e custo, permitindo que o cliente escolha entre diferentes níveis de recrutamento e seleção, desde uma triagem básica até avaliações detalhadas, como entrevistas individuais, dinâmicas de grupo e testes psicológicos. Os pacotes disponíveis, do “Basic” ao “Premium”, oferecem opções variadas para atender às necessidades e possibilidades de cada cliente.

Outsourcing

Este serviço é uma pedra angular na gama de serviços da Randstad, que possui um conhecimento profundo em outsourcing. A equipa da Randstad concentra-se principalmente na criação, desenvolvimento, gestão operacional, análise e constante

inovação dos contact centres, tanto internos quanto de clientes. As soluções de outsourcing permitem que os clientes dediquem mais tempo à gestão dos seus negócios principais, garantindo que tenham os melhores parceiros para apoiar as suas operações. O objetivo da terceirização é melhorar a performance e a qualidade do serviço. A área Professionals da Randstad concentra-se no recrutamento e seleção especializada de profissionais de nível médio e superior, executive search, assessment e outplacement. Esta área é responsável por encontrar profissionais para cargos de grande importância nas organizações, avaliando comportamentos e competências para um conhecimento mais detalhado das pessoas e contribuindo para o seu autodesenvolvimento. Além disso, a Professionals conduz processos de demissão com dignidade e respeito, visando relações win-win, ou seja, benefícios para todas as partes envolvidas. As principais áreas de atuação incluem comercial e marketing, Finanças e Banca, Fiscalidade e Área Jurídica, Engenharia e Indústria, com exemplos de cargos como diretores de marketing, diretores financeiros, advogados fiscalistas e diretores industriais.

Inhouse Services

A Randstad introduziu pioneiramente o conceito de Inhouse Services, aplicável em situações que demandam grandes volumes de colaboradores, onde a produtividade pode ser significativamente melhorada com trabalhadores temporários de maneira eficiente. Este conceito envolve uma equipa especializada, composta por consultores, especialistas comerciais e um process manager dedicado à análise e consultoria para empresas de produção e logística, promovendo a gerência do trabalho flexível de forma a maximizar a produtividade, flexibilidade e qualidade. Ao identificar as necessidades de trabalho e analisar várias dimensões, este serviço oferece uma proposta de valor agregado, criando soluções personalizadas para as organizações que o adotam.

Contact centres

A Randstad destaca o seu serviço de contact center como um setor de especialização, concentrando-se em soluções inovadoras e tecnológicas, com mais de 15 anos de experiência em setores como bancário, energético, segurador, de telecomunicações e serviços. Os seus compromissos incluem a satisfação do cliente, competitividade de custos, eficiência operacional, modelos de compartilhamento de ganhos e inovação, alinhados com a sua abordagem Tech & Touch. Essa abordagem tecnológica visa aumentar a eficiência e a satisfação dos colaboradores, permitindo que se concentrem em atividades de maior valor agregado. Com uma taxa de renovação de contratos superior a 90%, os contact centres representam a excelência da Randstad na gestão de pessoas e clientes, mantendo relacionamentos de longo prazo, infraestruturas próprias em várias localizações e uma equipa de mais de 13.000 colaboradores, com uma alta taxa de satisfação. Em

resumo, a Randstad oferece serviços de contact center baseados na confiança, transparência, resolução e robustez, com soluções personalizadas para proporcionar a melhor experiência e retorno para os seus clientes.

Human consulting

Na área de consultoria em recursos humanos, a Randstad oferece duas soluções distintas: formação e desenvolvimento, bem como consultoria.

Formação e desenvolvimento

A equipa da Randstad emprega um conjunto diversificado de soluções, com base na marca Pisciforme, que se concentra no desenvolvimento humano e empresarial, visando fortalecer as habilidades da sua equipa por meio de diversas ferramentas. Além disso, oferece uma abordagem inovadora e centrada na análise da experiência do cliente, combinando dados empíricos com conhecimento do comportamento e das emoções. As soluções de formação técnica proporcionadas pela Randstad permitem que os colaboradores aperfeiçoem as suas habilidades em diferentes estágios das suas carreiras. A Solisform, escola de formação técnica industrial da Randstad, procura inspirar o desenvolvimento por meio de cursos altamente empregáveis disponíveis em formatos interempresas, intraempresas e financiados, com um reconhecimento nacional e internacional pelas suas metodologias eficazes. A formação é personalizada para cada organização, a começar com uma análise das necessidades formativas e culminando em programas adaptados especificamente para atender a essas necessidades. As áreas de formação incluem metalurgia e metalomecânica, eletricidade, serviços de transporte, saúde, prevenção e segurança.

Consultoria

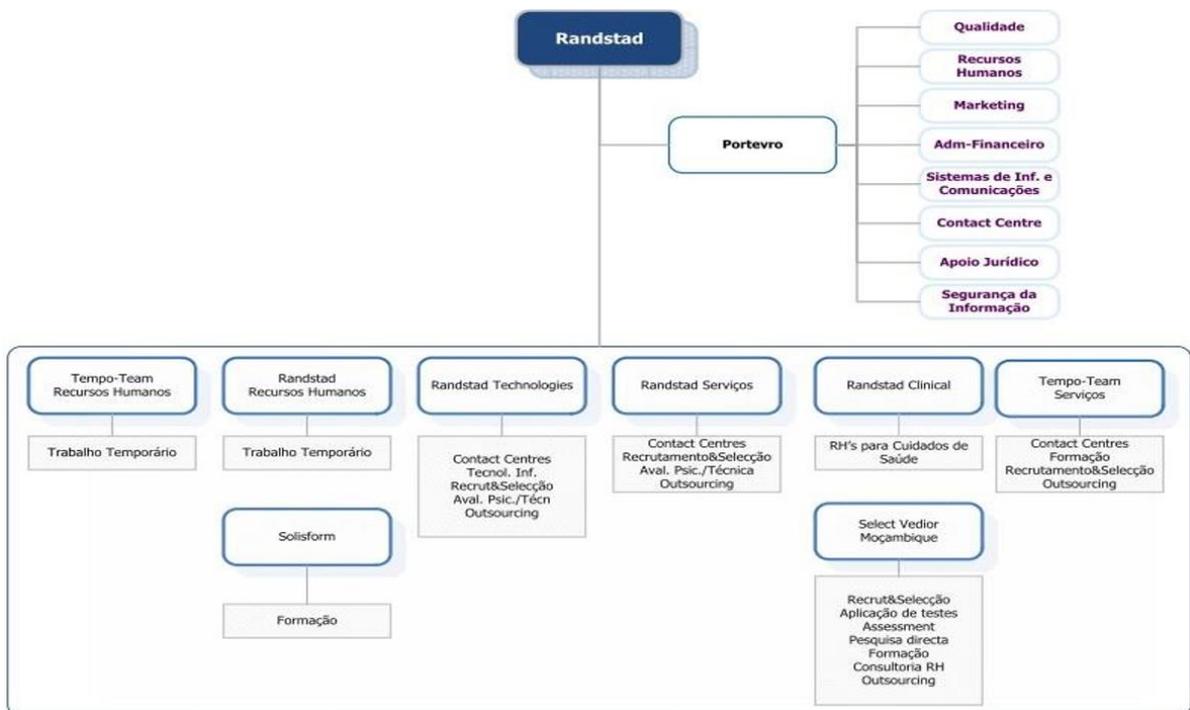
Na área da consultoria, a Randstad assume o papel de conselheira dos seus clientes, oferecendo soluções personalizadas para os desafios enfrentados por cada organização. A sua abordagem é marcada pela curiosidade, coragem de questionar e propor as novas ideias. Os projetos de consultoria da Randstad concentram-se principalmente no talento, na gestão da cultura organizacional, no desenvolvimento de carreiras e na avaliação de desempenho. Algumas das principais soluções de consultoria incluem:

- Definição de identidade: apoio na definição da missão, visão e valores da organização;
- Programas de integração: conjunto de procedimentos para adaptar e capacitar profissionais recém-contratados à cultura organizacional;

- Programas de treinamento e desenvolvimento;
- Avaliação (Assessment): análise do comportamento e habilidades para melhor compreensão e gestão das pessoas;
- Gestão de desempenho;
- Atividades de integração de equipa (team building): iniciativas para promover a descontração, integração, motivação e produtividade dos colaboradores.

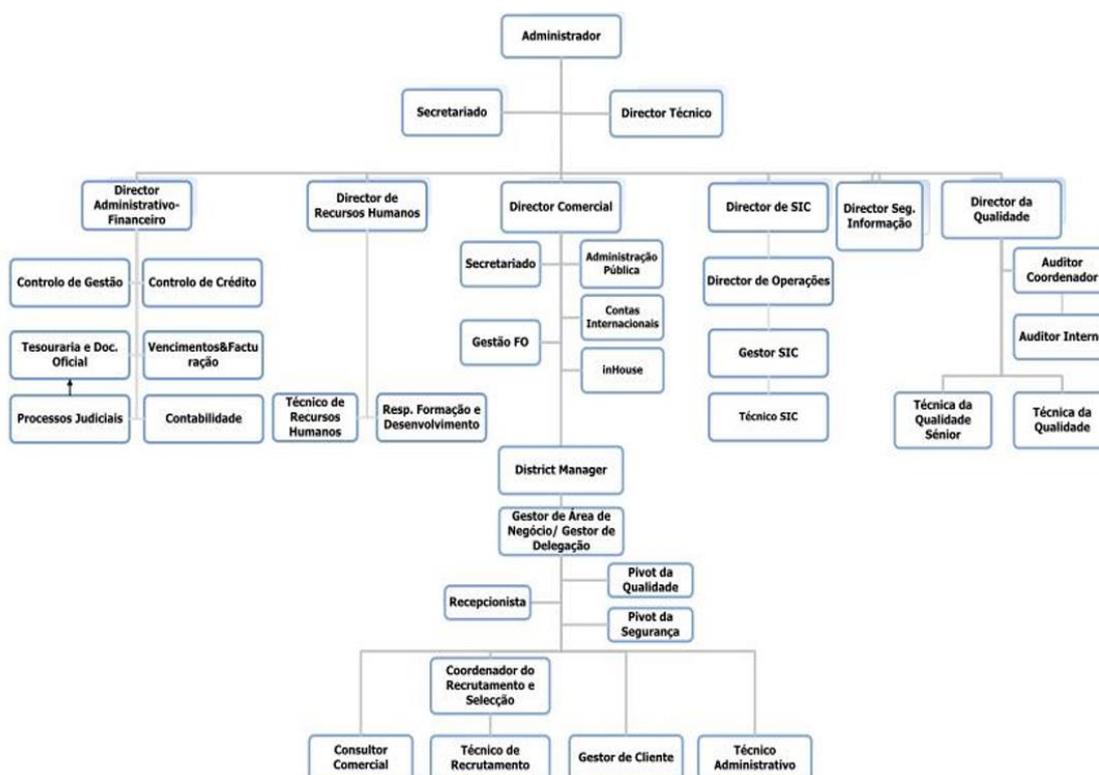
Organização do Grupo Randstad

A estrutura organizacional da Randstad abrange uma variedade de setores de atividade, incluindo marcas reconhecidas como Tempo-team, Randstad Recursos humanos, Randstad technologies, Randstad serviços, Randstad clinical e Tempo-team serviços. Além disso, existem entidades independentes, como a Solisform, focada em formação e a Select vedior em Moçambique, com supervisão portuguesa. A Portevro, por sua vez, é responsável gestão dos componentes informáticos em diferentes áreas dentro da empresa.



Organização da Randstad Recursos Humanos

Na estrutura da Randstad Recursos Humanos, distinguem-se dois principais conjuntos de equipas: aquelas voltadas para as operações internas e as equipas comerciais, que lidam diretamente com os clientes, candidatos e colaboradores. A colaboração estreita e contínua entre esses dois grupos é fundamental, com as equipas internas desempenhando um papel crucial no suporte operacional das equipas comerciais.



Posicionamento

A Randstad é uma das principais empresas globais de soluções em recursos humanos, com uma presença significativa em mais de 40 países. Fundada, como anteriormente foi referido, em 1960 em Diemen, Holanda, a Randstad destaca-se no mercado por oferecer uma ampla gama de serviços, incluindo recrutamento, seleção, terceirização, serviços temporários e gestão de carreiras.

Posicionamento global

A Randstad destaca-se pela sua vasta rede global de mais de 4600 escritórios, investindo em tecnologia e inovação para aprimorar os seus processos de recrutamento e seleção. A empresa utiliza inteligência artificial e outras tecnologias avançadas para tornar os seus serviços mais eficientes e precisos, mantendo-se à frente das tendências do mercado, como a procura crescente por trabalho remoto e flexível.

Randstad em Portugal

Em Portugal, a Randstad é a líder do mercado de recursos humanos, com uma presença robusta que inclui vários escritórios em todo o país. A Randstad Portugal oferece uma vasta gama de serviços de RH, desde a contratação temporária até o recrutamento de executivos para middle e top management. A empresa atua em setores diversos, incluindo TI, engenharia, finanças, saúde e atendimento ao cliente.

Análise SWOT e estratégia

A análise SWOT da Randstad destaca as suas forças, como a forte presença global e diversificação de serviços, além de uma sólida reputação no mercado. No entanto, a empresa enfrenta desafios como a intensa concorrência e as rápidas mudanças nas requisições do mercado de trabalho. Para manter a sua liderança, a Randstad investe continuamente em inovação e na adaptação às novas tendências do mercado de trabalho.

Impacto e Inovações

A Randstad Portugal contribui significativamente para o mercado de trabalho local, conectando candidatos a oportunidades de emprego em diversas áreas. A empresa também está focada em inovações tecnológicas, utilizando plataformas digitais para facilitar e melhorar a experiência de recrutamento tanto para empregados como para candidatos.

Em resumo, a Randstad se posiciona como uma líder global e nacional em soluções de recursos humanos, com uma abordagem centrada na inovação e na adaptação às necessidades dinâmicas do mercado de trabalho.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

A Randstad, uma das maiores empresas de recursos humanos do mundo, está comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. A empresa foca particularmente em quatro ODS que são centrais para a sua estratégia de sustentabilidade:

ODS 4: Educação de Qualidade

A Randstad investe em programas de educação e treinamento para melhorar a empregabilidade das pessoas. Isso inclui a oferta de cursos de capacitação, programas de estágio e parcerias com instituições educacionais.



ODS 5: Igualdade de Género

A empresa promove a igualdade de género no local de trabalho, incentivando a contratação de mulheres em todos os níveis da organização, incluindo posições de liderança. Além disso, a Randstad implementa políticas apoiar a equidade salarial e condições de trabalho justas para todos os géneros.

ODS 8: Trabalho Decente e crescimento económico

O principal foco da Randstad é criar oportunidades de trabalho decente e promover o crescimento económico sustentável. A empresa empenha-se em fornecer empregos de qualidade e condições de trabalho seguras e saudáveis para os seus colaboradores e clientes.



ODS 10: Redução das Desigualdades

A Randstad trabalha para reduzir desigualdades, especialmente no mercado de trabalho. Isso inclui esforços para eliminar a discriminação e promover a inclusão de grupos minoritários e desfavorecidos.

Além desses objetivos específicos, a Randstad também implementa práticas de negócios sustentáveis em várias outras áreas, como redução de emissões de carbono, promoção de uma economia circular e transparência e ética nos negócios.

Para alcançar esses objetivos, a Randstad desenvolve diversas iniciativas e parcerias estratégicas, além de integrar práticas sustentáveis nas suas operações diárias e na sua cultura corporativa.

Métodos de seleção e análise do mercado

A Randstad utiliza uma variedade de métodos de seleção e análise de mercado para garantir a melhor correspondência entre candidatos e vagas, além de fornecer insights valiosos sobre tendências do mercado de trabalho. A seguir, destacando algumas práticas e ferramentas-chave que a empresa emprega, incluindo detalhes específicos sobre a Randstad Portugal.

Métodos de Seleção

Triagem e Avaliação Automatizada

A Randstad utiliza tecnologias avançadas de triagem automatizada para analisar currículos e perfis de candidatos rapidamente, identificando aqueles que mais se adequam aos requisitos das vagas disponíveis. Este processo inicial é complementado por avaliações online que podem incluir testes de habilidades técnicas, aptidões cognitivas e avaliações comportamentais.

Entrevistas Estruturadas

Os candidatos selecionados passam por entrevistas estruturadas, onde são avaliados de acordo com critérios padronizados. Isso ajuda a garantir a objetividade e a comparabilidade dos resultados entre diferentes entrevistadores e candidatos.

Assessment Centers

Em algumas situações, a Randstad pode utilizar assessment centers, onde os candidatos são submetidos a uma série de exercícios simulados que replicam o ambiente de trabalho. Isso permite uma avaliação mais detalhada das competências dos candidatos.

Feedback e Ajustes Contínuos

A Randstad valoriza o feedback contínuo tanto dos candidatos quanto dos empregadores. Este feedback é usado para ajustar e refinar os métodos de seleção, garantindo a melhoria contínua dos processos de recrutamento.

Análise de Mercado

Relatórios de Salários e Tendências

A Randstad publica guias de salários anuais que oferecem insights detalhados sobre as faixas salariais para diferentes setores e cargos. Estes relatórios são baseados em dados coletados de uma ampla rede de empregadores e ajudam as empresas a ajustar as suas ofertas salariais para serem competitivas no mercado.

Pesquisa de sentimento e comportamento dos trabalhadores

Através do Randstad Workmonitor, a empresa realiza pesquisas regulares que capturam as percepções e expectativas dos trabalhadores em relação ao mercado de trabalho. Essas pesquisas ajudam a identificar tendências emergentes, como a crescente procura por equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e a preferência por modalidades de trabalho flexíveis.

Análise de competências e necessidades do mercado

A Randstad analisa constantemente as competências mais procuradas e as lacunas e habilidades no mercado. Relatórios como o Employment Outlook destacam quais setores estão a crescer, quais habilidades são mais procuradas e como as tecnologias emergentes, como a IA, estão transformando o mercado de trabalho.

Randstad Portugal

Em Portugal, a Randstad segue uma abordagem semelhante, adaptada às especificidades do mercado local. A empresa oferece uma gama completa de serviços de RH, incluindo recrutamento e seleção, outsourcing e consultoria em gestão de talentos. Além disso, a Randstad Portugal utiliza ferramentas de análise de dados para monitorizar as tendências do mercado português, ajudando empresas a manterem-se competitivas e a atrair os melhores talentos disponíveis.

A Randstad Portugal também se envolve ativamente em iniciativas de responsabilidade social corporativa, promovendo a inclusão e diversidade no local de trabalho. Programas de formação e desenvolvimento são frequentemente oferecidos para ajudar a reduzir as lacunas de habilidades e preparar a força de trabalho para os desafios futuros.

Em resumo, os métodos de seleção da Randstad e as suas práticas de análise de mercado são projetados para oferecer soluções eficientes e eficazes tanto para empregadores quanto para candidatos, assegurando uma adaptação contínua às dinâmicas do mercado de trabalho global e local.

Análise concorrencial

Competição Global

A Randstad é uma das líderes globais em serviços de recursos humanos, enfrentando uma concorrência de grandes empresas como a Adecco Group, a ManpowerGroup, a Hays e a Recruit Holdings (dona da Indeed e Glassdoor).

Concorrência em Portugal

No mercado português, a Randstad compete principalmente com a Adecco Portugal, pois oferece serviços semelhantes em recrutamento temporário e permanente, além de outsourcing e consultoria em RH, a ManpowerGroup Portugal que esta presente com uma ampla gama de serviços de recrutamento e soluções de workforce management, a Michael Page e Robert Walters que se focam em recrutamento de médio e alto escalão, oferecendo consultoria especializada para as empresas multinacionais e locais e também a Kelly Services que tem uma forte presença no recrutamento temporário e permanente, com um foco crescente em soluções de workforce management.

Diferença e Estratégia

A Randstad diferencia-se pelo uso extensivo de tecnologia, como inteligência artificial, para otimizar processos de seleção e análise de mercado. Além disso, a empresa investe em pesquisas e publicações, como o Randstad Workmonitor, para oferecer insights valiosos sobre as tendências do mercado de trabalho global e local.

Inovações tecnológicas

A Randstad utiliza plataformas digitais avançadas para melhorar a experiência de recrutamento, tanto para empregadores como para candidatos, ajudando a empresa a manter uma vantagem competitiva em um mercado altamente dinâmico.

Com uma forte presença global e local, a Randstad Portugal continuam a liderar o mercado de recursos humanos através da inovação tecnológica e uma compreensão profunda das tendências e necessidades do mercado de trabalho. A empresa enfrenta uma concorrência de gigantes do setor, mas mantêm a sua posição de liderança ao focar na qualidade e na eficiência dos seus serviços.

Histórico de Projetos

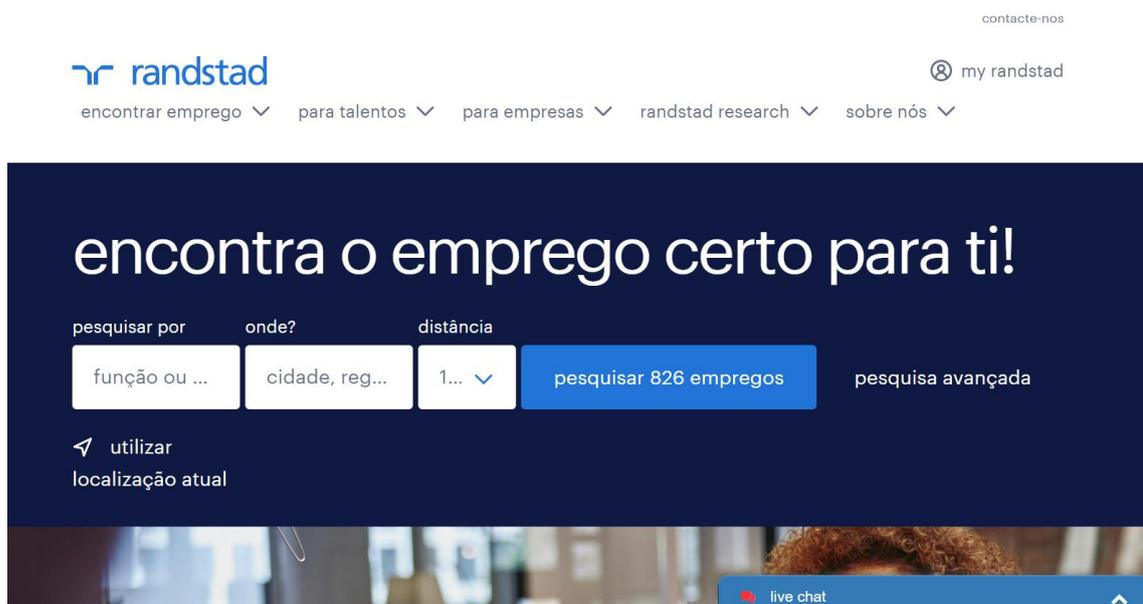
Desde a sua fundação, a Randstad Portugal tem sido pioneira na transformação do mercado de trabalho, adaptando-se continuamente às mudanças nas necessidades das empresas e dos profissionais. Ao longo dos anos, a Randstad tem liderado diversos projetos inovadores e estratégicos, buscando não apenas atender às demandas do presente, mas também antecipar e moldar o futuro do trabalho em Portugal.

Nesta introdução, exploremos o histórico de projetos da Randstad Portugal, destacando algumas das iniciativas mais impactantes e significativas que a empresa empreendeu ao longo do tempo. Desde o lançamento de plataformas digitais de recrutamento até campanhas de sensibilização sobre diversidade e inclusão, cada projeto reflete o compromisso da Randstad com a excelência, a inovação e o desenvolvimento sustentável do mercado de trabalho em Portugal.

Ao analisarmos estes projetos, poderemos compreender melhor a trajetória da Randstad Portugal, os seus valores fundamentais e a sua visão para o futuro do trabalho. Mais do que uma empresa de recursos humanos, a Randstad é uma força motriz por trás da evolução do mercado de trabalho, capacitando empresas e profissionais a alcançarem o seu pleno potencial em um ambiente de trabalho dinâmico e em constante transformação.

Implementação de Plataforma Digital de Recrutamento

Em 2017, a Randstad Portugal lançou um projeto para desenvolver e implementar uma plataforma digital de recrutamento, visando agilizar o processo de seleção de candidatos e melhorar a experiência do cliente e do candidato. A plataforma integrou tecnologias de IA para análise de currículos e correspondência de habilidades, resultando em processos de recrutamento mais eficientes e precisos.



Programa de Formação em Liderança Inclusiva

Em 2018, a Randstad Portugal iniciou um programa de formação em liderança inclusiva para as suas equipas internas, com o objetivo de promover ambientes de trabalho mais diversificados e inclusivos. O programa abordou questões de conscientização sobre diversidade, preconceito inconsciente e práticas de liderança inclusiva.

Lançamento do Randstad Research

Em 2020, a Randstad Portugal lançou o Randstad Research, uma iniciativa para fornecer insights e análises sobre o mercado de trabalho português. O projeto envolveu a coleta e análise de dados sobre tendências de emprego, remuneração, teletrabalho e outros temas relevantes, com o objetivo de fornecer informações valiosas para empresas e profissionais.

Evento “Future of Work”

Em 2021, a Randstad Portugal organizou o evento “Future of Work”, reunindo líderes empresariais, especialistas em RH e académicos para discutir as tendências e desafios do futuro do trabalho. O evento abordou temas como teletrabalho, automação, habilidades do futuro e transformação digital, oferecendo insights estratégicos para empresas e profissionais.

Campanha de Sensibilização sobre Diversidade e Inclusão

Em 2022, a Randstad Portugal lançou uma campanha de sensibilização sobre diversidade e inclusão, destacando a importância de equidade no local de trabalho. A campanha incluiu a divulgação de conteúdo educacional, depoimentos de funcionários e parcerias com organizações que promovem a diversidade e a inclusão.

Projeto de Inovação em Recursos Humanos

Atualmente em andamento, a Randstad Portugal está desenvolvendo um projeto de inovação em recursos humanos para explorar novas tecnologias e abordagens na gestão de talentos. O projeto visa melhorar a eficiência dos processos de recrutamento, aprimorar a experiência do colaborador e antecipar as necessidades do mercado de trabalho em constante mudança.

Equidade, Diversidade e Inclusão

Responsabilidade social e corporativa

Em colaboração com diversas entidades sociais, a Randstad Portugal coordena integralmente o processo de integração de pessoas com as necessidades especiais nas empresas, ao mesmo tempo em que promove ativamente a sua inclusão.

Treino e sensibilização das nossas equipas

A Randstad está comprometida em oferecer formação e sensibilização contínuas às suas equipas internas sobre liderança inclusiva e as melhores práticas de gestão de pessoas. Isso visa facilitar o recrutamento, acolhimento, formação e desenvolvimento de todos os talentos, independentemente da sua origem, cultura, género, grau de incapacidade ou qualquer outro aspeto que defina a sua identidade.

Parcerias

A Randstad estabelece parcerias estratégicas para expandir o seu conhecimento sobre as variadas necessidades do talento disponível, apoiando o processo de procura de emprego e promovendo a equidade no mercado de trabalho. Além disso, participa ativamente em fóruns de discussão e partilha de boas práticas, visando um crescimento conjunto mais rápido e sustentável.

Plataforma para os refugiados da Ucrânia

Iniciativas globais através de uma plataforma global, a Randstad Portugal apoia refugiados ucranianos que pretendam instalar-se em Portugal, na sua procura de emprego.

Benefícios para colaboradores

10 mais atrativos

O Employer Brand Research da Randstad demonstra consistentemente que os colaboradores atribuem um valor a mais do que apenas o ordenado. Embora os candidatos esperem ser remunerados de acordo com o valor acordado, procuram além disso uma variedade de regalias, benefícios e vantagens ao considerarem ofertas de emprego. De fato, estes aspetos podem ser determinantes quando duas empresas competem em termos de compensação financeira. Quais tipos de benefícios não monetários podem ser oferecidos?

Ambiente de trabalho flexível

Por exemplo, oferecer a oportunidade de trabalhar remotamente uma vez por semana, flexibilidade nos horários de almoço ao permitir que os funcionários determinem o seu próprio horário de trabalho, em vez de se limitarem ao padrão tradicional das 9 horas às 17. O trabalho flexível é altamente valorizado pelos colaboradores, representando uma vantagem amplamente reconhecida. Seja para pais que precisam organizar cuidados infantis ou jovens profissionais que desejam participar em atividades como aulas de ioga após o expediente, a flexibilidade proporciona um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal para todos.

Planos de formação e desenvolvimento

Os profissionais ambiciosos estão constantemente a pensar à frente em relação as suas carreiras. Oferecer um programa de desenvolvimento demonstra que a organização se preocupa com o crescimento profissional dos seus colaboradores e está comprometida com o desenvolvimento do seu talento. O nível de intensidade do programa pode variar, desde encontros informais mensais para a aprendizagem e troca para preparar colaboradores para papéis de liderança. Se a empresa não oferecer um treino interno, também pode fornecer subsídios para a educação externa paga.

Reconhecer as realizações

Uma coisa é quando o gerente de um colaborador reconhece o seu excelente desempenho em particular. Mas é outra coisa quando toda a organização reconhece um grande vencedor. É crucial garantir que os melhores colaboradores se sintam valorizados e que as suas grandes conquistas sejam celebradas. Isso não precisa ser algo demorado ou complicado. Os líderes da Randstad podem enviar notas manuscritas para marcar pontos importantes ou reservar momentos durante as reuniões trimestrais para destacar os sucessos individuais e da equipa.

Férias adicionais

Já foi abordado na empresa anteriormente como tirar férias pode ser benéfico para todos os envolvidos. Os funcionários têm a oportunidade de descansar, enquanto os empregadores podem desfrutar de uma equipa altamente produtiva que retorna ao trabalho revigorada. Portanto, é uma ideia considerar oferecer mais do que as duas semanas de férias obrigatórias pelo governo. Se aumentar o número de dias de férias remuneradas não for viável, uma alternativa pode ser permitir que os colaboradores saiam mais cedo às sextas-feiras ou tirem meio dia de folga conforme necessário.

Horários dos eventos sociais

Criar uma cultura de trabalho envolvente e promover o envolvimento dos colaboradores pode ser tão simples quanto organizar eventos que reúnam a equipa. No quotidiano, os colaboradores muitas vezes concentram-se nas suas tarefas e no que precisa de ser feito, deixando pouco espaço para a socialização. Adicionar alguns eventos ao calendário dos colaboradores -durante o horário de trabalho- com o objetivo de promover a interação social pode ser uma excelente estratégia. Por exemplo, realizar uma festa mensal, um almoço de confraternização ou um dia temático em que todos possam desfrutar de um momento de descontração e fortalecer os laços com o resto da equipa.

Personalização das recompensas

Nada demonstra cuidado como recompensas personalizadas que reconhecem individualmente cada colaborador. Quando alguém alcança algo extraordinário, é importante celebrar essa conquista com uma recompensa que ressoe com os interesses e gostos específicos de cada um. Por exemplo, oferecer um par de bilhetes de cinema para o amante de filmes do escritório, ou bilhetes para um jogo de futebol para os apreciadores por desportos. Para os entusiastas de tecnologia, um novo gadget pode ser uma escolha apreciada. O que importa é a consideração pela individualidade de cada colaborador.

Sair do escritório

A Randstad incentiva os gestores a planearem atividades fora do horário de trabalho habitual, proporcionando oportunidades para que os colaboradores se envolvam em eventos que promovem o trabalho em equipa e a coesão entre colegas. Isso pode incluir almoços de equipa fora do escritório ou eventos de formação de equipas em toda a empresa. É importante garantir que os colaboradores estejam alinhados com os eventos planeados, por isso a Randstad encoraja os gestores a consultar os colaboradores sobre os tipos de eventos que gostariam de participar. A abordagem proativa para envolver os colaboradores nas decisões sobre os eventos ajuda a garantir que essas atividades sejam valorizadas e bem recebidas pela equipa.

Entregar prémios

A Randstad encoraja as empresas a implementarem programas de recompensas mensais ou trimestrais para reconhecer e destacar os melhores desempenhos dos colaboradores. Estas recompensas podem ser ainda mais significativas ao incluir a distribuição de pequenos troféus e certificados personalizados, tornando os prémios tangíveis e proporcionando a um sentimento de realização aos colaboradores. Para promover a inclusão, a Randstad sugere que os prémios sejam nomeados pelos colegas, permitindo que todos participem no reconhecimento das contribuições dos líderes e funcionários que demonstram excelência no seu trabalho ou realizam feitos extraordinários. Esta abordagem não apenas valoriza os esforços individuais como também promove um ambiente de reconhecimento e apreço entre os membros da equipa.

Oferecer oportunidades de voluntariado

A Randstad recomenda que as empresas ofereçam oportunidades e tempo para que os funcionários possam se voluntariar. Essa iniciativa proporciona uma mudança de ritmo para os colaboradores que passam a maior parte do tempo atrás de uma secretária. Além disso, há o benefício adicional de contribuir para a comunidade, o que pode proporcionar uma sensação de realização pessoal. A Randstad sugere até mesmo incorporar oportunidades de voluntariado como parte da política de responsabilidade social corporativa da empresa. Dessa forma, os colaboradores têm a chance de fazer a diferença não apenas no local de trabalho, mas também na comunidade em geral.

Permitir aos colaboradores uma mudança de ritmo

A Randstad sugere que as empresas considerem oferecer aos funcionários a oportunidade de mudar de função ou de fazer uma sombra a um colega em outra área do escritório, ou mesmo em outro local, caso o negócio seja suficientemente grande. Esta iniciativa não só oferece benefícios aos colaboradores, permitindo-lhes adquirir uma compreensão mais ampla das diferentes funções na organização, mas também fortalece a cooperação e a comunicação entre os departamentos.

Além disso, a Randstad enfatiza a importância de adaptar as recompensas oferecidas às necessidades e desejos dos colaboradores. Embora o dinheiro possa ser um motivador forte, as pessoas também valorizam outras formas de reconhecimento profissional. Recompensas intangíveis e não monetárias podem ter um impacto significativo e elevar o moral dos colaboradores. Independentemente dos benefícios escolhidos, é essencial que

o local de trabalho reconheça o trabalho árduo dos colaboradores e mantenha linhas de comunicação abertas. Para determinar as vantagens que os colaboradores mais apreciariam, a Randstad recomenda que as empresas os consultem diretamente.

Expansão

A história da Randstad é uma narrativa de crescimento e inovação, impulsionada pela missão de conectar talento e oportunidade em todo o mundo. Desde a sua fundação em 1960 na Holanda, a Randstad emergiu como uma das principais empresas de recursos humanos do mundo, desempenhando em papel fundamental na evolução do mercado de trabalho global.

A expansão da Randstad tem sido marcada por uma série de marcos significativos, cada um contribuindo para fortalecer a sua presença global e ampliar o seu alcance geográfico. Inicialmente concentrada na Europa, a empresa expandiu-se rapidamente para outros continentes, estabelecendo operações em países-chave em todos os continentes.

Expansão da Randstad Portugal

A Randstad Portugal tem sido uma parte integral desta jornada global de expansão, desempenhando um papel proeminente no mercado de trabalho português e na comunidade empresarial do país. Desde o estabelecimento da sua presença inicial em Portugal, a Randstad tem crescido de forma constante, expandindo a sua oferta de serviços e adaptando-se às necessidades em constante mudança dos profissionais e das empresas locais.

A história da Randstad Portugal é uma história de sucesso e inovação, caracterizada por uma série de realizações significativas:

Estabelecimento Inicial – A Randstad estabeleceu a sua presença em Portugal, oferecendo uma gama de serviços de recrutamento e seleção para empresas locais.

Crescimento Sustentado – Ao longo das décadas seguintes, a Randstad Portugal experimentou um crescimento sustentado, expandindo a sua rede de escritórios em todo o país e diversificando a sua oferta de serviços para incluir recrutamento especializado, soluções de RH e consultoria estratégica.

Liderança no Mercado – Hoje, a Randstad Portugal é reconhecida como uma líder de mercado em soluções de RH, atendendo a uma ampla variedade de setores e indústrias, desde tecnologia e finanças até saúde e manufatura.

Inovação Contínua – A Randstad Portugal tem se mantido avançada na inovação, adotando tecnologias emergentes e desenvolvendo soluções digitais avançadas para melhorar a experiência do cliente e do candidato.

Compromisso com a Comunidade – Além do seu sucesso comercial, a Randstad Portugal também é reconhecida pelo seu compromisso com a responsabilidade social corporativa, apoiando iniciativas e programas que beneficiam a comunidade local e promovem a inclusão social e a igualdade de oportunidades.

A história de expansão da Randstad Portugal é um testemunho do compromisso da empresa com a excelência, a inovação e o crescimento sustentável. À medida que avança

para o futuro, a Randstad Portugal continuará a desempenhar um papel vital no desenvolvimento do mercado de trabalho em Portugal, capacitando empresas e profissionais a alcançarem o seu pleno potencial em ambiente de trabalho dinâmico e desafiador.

A Randstad é uma empresa global de recursos humanos com uma presença significativa em diversos países ao redor do mundo. As suas redes abrangentes de operações permitem que a empresa atenda às necessidades de recrutamento e soluções de RH em escala global, interligando talentos com oportunidades numa ampla variedade de setores e indústrias.

Os países nos quais a Randstad está presente incluem, mas não se limitam a:

Europa – A Randstad tem uma forte presença em toda a Europa, com operações em países como a Holanda, Bélgica, França, Alemanha, Espanha, Itália, Reino Unido, entre outros.

América do Norte – Nos Estados Unidos e no Canadá, a Randstad é uma líder de mercado em serviços de recrutamento e soluções de RH, atendendo a uma ampla gama de setores, desde tecnologia até a saúde e manufatura.

Ásia – A Randstad também está presente em vários países da Ásia, incluindo China, Índia, Japão e Singapura, onde oferece serviços abrangentes de recrutamento e consultoria em RH.

Oceânia – Na Austrália e Nova Zelândia, a Randstad é reconhecida como uma das principais empresas de recursos humanos, fornecendo soluções de recrutamento e gestão de talentos para organizações em todo o país.

América do Sul – Em países como Brasil e Argentina, a Randstad tem uma presença estabelecida, ajudando empresas e profissionais a encontrarem as melhores oportunidades de emprego e talento.

Dentro dessa rede global, a Randstad Portugal desempenha um papel vital no mercado de trabalho português. Com uma ampla gama de serviços de recrutamento, soluções de RH e consultoria estratégica, a Randstad Portugal atende a diversas indústrias e setores em todo o país, conectando talentos com oportunidades e ajudando empresas a alcançarem o seu pleno potencial.

Além disso, a Randstad Portugal também colabora intimamente com outras subsidiárias da Randstad em todo o mundo, aproveitando a expertise e os recursos globais da empresa para oferecer soluções personalizadas e inovadoras aos seus clientes locais. Esta integração global permite que a Randstad Portugal atenda às necessidades em constante evolução do mercado de trabalho, fornecendo serviços de alta qualidade e valor agregado a empresas e profissionais em todo o país.

Política de Recursos Humanos

Na Randstad Portugal, a nossa política de recursos humanos é centrada nas pessoas, visando proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo, colaborativo e orientado para o crescimento profissional e pessoal. A nossa abordagem se baseia em princípios-chave que refletem o compromisso com o desenvolvimento dos nossos colaboradores e o sucesso sustentável da nossa organização.

Cultura Organizacional Forte e Inclusiva

Promover uma cultura baseada no respeito mútuo, na diversidade e na inclusão.

Valorizam a contribuição de cada indivíduo e celebramos as diferenças que enriquecem a nossa equipa.

Desenvolvimento Profissional Contínuo

Oferecem oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento para todos os colaboradores, desde treinamentos técnicos até programas de liderança.

Encorajem a formação contínua e a aquisição de novas habilidades para promover o crescimento profissional e pessoal.

Feedback e Reconhecimento

Promover uma cultura de feedback aberto e construtivo, tanto entre colegas como entre gestores e colaboradores.

Reconhecer e valorizar o desempenho excepcional e as contribuições significativas dos nossos colaboradores.

Equilíbrio Entre Vida Profissional e Pessoal

Apoiar o equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal, oferecendo políticas de flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis e trabalho remoto, quando apropriado.

Priorizar a saúde e o bem-estar dos colaboradores, fornecendo programas de saúde e benefícios que promovem um estilo de vida saudável.

Transparência e Comunicação Efetiva

Manter uma comunicação transparente e aberta em todos os níveis da organização, fornecendo informações claras sobre os objetivos, desafios e oportunidades.

Incentivar o diálogo e a colaboração entre os colaboradores, criando assim um ambiente onde as ideias e opiniões são valorizadas e respeitadas.

Responsabilidade Social e Ambiental

Comprometerem-se na forma de agir, sendo ética, responsável e sustentável em todas as nossas operações.

Participar ativamente em iniciativas de responsabilidade social corporativa que impactam positivamente os colaboradores, comunidades e o meio ambiente.

A política de recursos humanos na Randstad Portugal reflete o compromisso em criar um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores possam prosperar, crescer e contribuir para o sucesso da organização. Estão empenhados em fornecer um suporte, oportunidades e um ambiente de trabalho gratificante, onde cada indivíduo possa alcançar o seu potencial.

Política de Segurança e saúde no trabalho

Compromisso Randstad

A Randstad visa oferecer as melhores oportunidades aos candidatos e ser o empregador preferido pelos clientes são fundamentais na abordagem de sustentabilidade da Randstad, refletindo uma visão clara que prioriza a saúde, segurança e bem-estar.

A Randstad está totalmente empenhada em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, fazendo priorizar a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais para todas as partes envolvidas, incluindo candidatos, colaboradores, clientes, fornecedores e visitantes. Para cumprir este compromisso, comprometem-se a implementar medidas de segurança e saúde adequadas, fundamentadas na avaliação dos riscos profissionais em cada função.

O compromisso da empresa é operar em conformidade com todas as leis e regulamentos pertinentes. A nossa diretriz fundamental é basear todas as decisões na proteção da segurança e saúde dos colaboradores e candidatos. Isso abrange o desenvolvimento e a manutenção de processos e procedimentos, a proteção e aprimoramento das instalações e equipamentos, o fornecimento de recursos necessários e a contínua melhoria das práticas comerciais.

Objetivos e princípios orientadores

- O foco da empresa é avançar em direção à meta de zero fatalidades e à redução contínua de acidentes e doenças profissionais.
- Procuram minimizar os perigos ao identificar, priorizar e controlar os riscos para a saúde, segurança e bem-estar, seguindo os princípios da razoabilidade prática e previsão.
- Estimulam a participação, comunicação e envolvimento de todas as partes interessadas nas medidas de segurança e saúde no trabalho, especialmente no que diz respeito à identificação de incidentes, avaliação de riscos e determinação de medidas de controlo, bem como na investigação e acompanhamento de acidentes de trabalho.
- Trabalham em conjunto com os clientes para promover e coordenar atividades preventivas de elevada qualidade, assegurando uma proteção adequada para todos os candidatos e colaboradores, tanto nas nossas instalações quanto nas instalações dos clientes.
- Asseguram a disponibilização de informações adequadas a todos os candidatos e colaboradores, abordando medidas preventivas relacionadas com Saúde e Segurança no

Trabalho (SST) e monitorizando a saúde dos colaboradores, em conformidade com a legislação aplicável.

- Asseguram que os candidatos e colaboradores evitem incidentes e acidentes, promovendo ativamente a segurança e saúde; ajam sempre com segurança para preservar o seu próprio bem-estar e o dos outros; participem proactivamente e se envolvam em questões relacionadas com SST.

Política da segurança da informação

Como uma organização voltada para o futuro, a Randstad reconhece a importância de assegurar que as suas operações ocorram de maneira eficaz e eficiente, visando o benefício de todas as partes envolvidas.

Para fortalecer esse alto padrão de operações contínuas, a Randstad Portugal adotou um Sistema de Gestão de Segurança da informação (ISMS), alinhado com os requisitos da Norma Internacional para Segurança da Informação, ISO/IEC 27001.

A implementação deste ISMS traz diversos benefícios, tais com:

- Garantia da confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados e informações confiados pelos nossos clientes, candidatos e colaboradores.
- Conformidade com requisitos legais, regularmente e melhores práticas do mercado.
- Assegurar a prestação contínua e eficiente de serviços aos nossos clientes, sem interrupções.
- Proteção das receitas e da rentabilidade da organização.
- Apoio à manutenção e ao aumento de valor para os acionistas.

Para isto, comprometem-se com o contínuo desenvolvimento e aprimoramento dos nossos processos, a proteção das nossas instalações e equipamentos e a alocação dos recursos necessários para manter as boas práticas operacionais. Realizamos revisões sistemáticas do desempenho do ISMS de forma a garantir o cumprimento dos objetivos e identificar questões relevantes.

A abordagem de gestão do risco orienta todas as nossas decisões, com conformidade com os requisitos e recomendações da ISO/IEC 27001. Isso inclui avaliar regularmente os riscos para garantir o cumprimento dos objetivos de segurança da informação, realizar avaliações específicas em áreas operacionais e integrar a avaliação de riscos em processos de gestão de mudanças e projetos importantes.

Este compromisso reflete a firmeza em proteger as informações dos clientes, candidatos e colaboradores, reconhecendo a importância da adaptação contínua diante das mudanças no mercado e nas ameaças cibernéticas. Convidam todos os clientes, colaboradores, parceiros e outras partes interessadas no negócio a juntarem-se a Randstad na procura por esses objetivos comuns.

Em conclusão, o compromisso da Randstad Portugal com a segurança da informação e a eficiência operacional reflete a sua dedicação em proteger os dados dos seus clientes, candidatos e colaboradores. A adoção do Sistema de Gestão de Segurança da Informação (ISMS) conforme a norma ISO/IEC 27001 demonstra o seu comprometimento em manter a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados, além de garantir conformidade legal e prestação de serviços contínuos aos clientes. Ao integrar a gestão de riscos em todas as decisões e processos, a Randstad procura a identificar e abrandar ameaças num

ambiente em constante evolução. Como uma organização orientada para o futuro, a Randstad convida todas as partes interessadas a unirem-se na busca por estes objetivos comuns, reforçando o seu compromisso com a excelência e a segurança em todas as suas operações.

Randstad Research

Estudos e insights do mercado de trabalho num só espaço

As conclusões do último trimestre de 2022 revelam um aumento no número de empresas dissolvidas, um aumento na remuneração por trabalhador dependente e uma diminuição no número de trabalhadores em regime de teletrabalho. Essas descobertas foram destacadas em um dos primeiros estudos conduzidos pelo Randstad Research, uma iniciativa dedicada à análise e insights sobre as tendências e questões importantes do mercado de trabalho.

“O objetivo do Randstad Research é oferecer um ponto central para estudos e insights, procurando ser uma fonte confiável e atualizada sobre os principais assuntos do mercado de trabalho. Acreditamos que ser uma empresa orientada por dados é essencial para impulsionar o crescimento dos negócios, permitindo que as decisões sejam baseadas em informações concretas. Apenas com dados relevantes podemos tomar as decisões adequadas”, afirma Isabel Roseiro, Diretora de Marketing e Comunicação.

Com o lançamento do Randstad Research, a Randstad irá disponibilizar comunicados mensais juntamente com os principais insights do mercado de trabalho em Portugal, além do estudo trimestral.

Este lançamento é marcado pela apresentação de 50 destaques do mercado português, um balanço dos últimos três meses de 2022. Os dados analisam a transformação do mercado de trabalho, a evolução dos seus modelos, a aposta na inovação e a tomada de decisões.

Um dos principais destaques revelados é a tendência de diminuição na constituição de novas empresas, com mais empresas dissolvidas do que novas em atividade, contrariando a tendência anterior de crescimento. Ao longo de 2022, foram constituídas 46.531 empresas e dissolvidas 20.762, com um desequilíbrio mais notório no último mês do ano.

Apesar da queda na constituição de empresas, a taxa de atividade aumentou no último trimestre de 2022, atingindo um valor historicamente mais alto de 60,3%.

Quanto ao teletrabalho, houve uma redução no número de profissionais a trabalhar fora do escritório, com Lisboa mantendo-se acima da média nacional. O estudo destaca ainda que o teletrabalho é mais frequente em profissionais com alta qualificação e em idades intermédias.

Em relação às remunerações, o valor médio por trabalho dependente aumentou, especialmente em Lisboa, situando-se em 1.245€ em outubro de 2022.

No entanto, as expectativas sobre o desemprego continuam a aumentar, assim como as perspetivas para a situação económica permanecem negativas. O número de desempregados também aumentou, alcançando 342.700 pessoas no último trimestre de 2022.

O Randstad Research também compara a realidade portuguesa com o mercado da União Europeia, destacando indicadores positivos como a taxa de emprego temporário e a taxa de emprego na faixa etária dos 15 aos 64 anos.

O lançamento do Randstad Research inclui um evento exclusivo para mais de 50 clientes, proporcionando-lhes acesso aos dados em primeira mão e a oportunidade de participar em detalhes sobre a importância de ser data-driven e sobre diversos critérios do mercado para os profissionais.

Análise SWOT

A análise SWOT é uma ferramenta estratégica fundamental para avaliar o posicionamento de uma empresa no seu ambiente interno e externo. Neste contexto, não tive acesso direto às informações específicas da Randstad Portugal, mas podemos elaborar uma análise SWOT baseada em conhecimentos gerais sobre a empresa e no contexto do mercado de recrutamento e recursos humanos. A Randstad é uma das principais empresas do setor, operando num ambiente altamente dinâmico e competitivo. Nesta análise, exploraremos possíveis forças, fraquezas, oportunidades e ameaças que a Randstad Portugal pode enfrentar, considerando o seu posicionamento estratégico, reputação no mercado, concorrência e tendências do setor. Ao fornecer uma visão ampla e exploratória, esta análise pretende oferecer insights valiosos para orientar futuras estratégias da Randstad Portugal, mesmo diante da falta de dados específicos da empresa.

Forças

Marca Reconhecida

A Randstad é uma marca bem estabelecida e reconhecida em Portugal no setor de recrutamento e recursos humanos. A sua reputação sólida e longa história no mercado proporcionam confiança aos clientes e candidatos.

Ampla Rede de Contatos

A empresa possui uma vasta rede de contatos, incluindo clientes corporativos, candidatos com potencial e colaboradores, o que lhe confere uma vantagem competitiva na identificação e colocação de talentos.

Diversidade de Serviços

Além do recrutamento e seleção tradicionais, a Randstad Portugal oferece uma variedade de serviços, como consultoria em RH, treinamento e desenvolvimento, gestão de talentos e soluções de outsourcing, abrangendo as necessidades diversas das empresas.

Tecnologia Avançada

A Randstad investe em tecnologias avançadas, como a inteligência artificial, análise de dados e plataformas digitais de recrutamento, para melhorar a eficiência operacional, a precisão do matching de talentos e a experiência do cliente.

Fraquezas

Dependência de mercado

A empresa pode ser vulnerável a flutuações económicas e instabilidades no mercado de trabalho em Portugal, o que pode impactar a sua receita e rentabilidade.

Concorrência Intensa

O setor de recrutamento e RH em Portugal é altamente competitivo, com várias empresas disputando pela mesma base de clientes e talentos, o que pode afetar a margem de lucro e a participação no mercado.

Riscos de Conformidade

As frequentes mudanças na legislação do trabalhador e regulamentos governamentais podem representar desafios de conformidade para a Randstad Portugal, exigindo investimentos adicionais em conformidade e gestão de riscos.

Oportunidades

Expansão de Mercado

A crescente requisição de talentos qualificados em setores emergentes, como a tecnologia, saúde e energias renováveis, oferece oportunidades para a Randstad expandir os seus serviços e conquistar os novos clientes em segmentos de mercado em crescimento.

Inovação Tecnológica

O avanço contínuo da tecnologia oferece oportunidades para a Randstad aperfeiçoar os seus processos de recrutamento, como o uso de inteligência artificial para a avaliação de candidatos e análise antecipada para identificar tendências do mercado de trabalho.

Parcerias Estratégicas

Estabelecer parcerias estratégicas com empresas locais, instituições de ensino e organizações governamentais pode abrir novas oportunidades de negócio e fortalecer a presença da Randstad em diferentes setores e regiões de Portugal.

Ameaças

Instabilidade Económica

A incerteza económica, recessões ou crises financeiras podem reduzir a requisição de serviços de recrutamento e RH, afetando negativamente a receita e os resultados financeiros da Randstad.

Escassez de Talentos

A competição por talentos qualificados pode dificultar a atração e retenção de profissionais talentosos, especialmente em setores específicos onde a procura supera a oferta, como a tecnologia e saúde.

Regulamentações Governamentais

Mudanças nas leis do trabalho, políticas de imigração e regulamentações de proteção de dados podem criar desafios adicionais de conformidade e aumentar os custos operacionais para a Randstad Portugal, bem como limitar as suas oportunidades de negócios.

Estratégia de Marketing-Mix

A análise estratégica de marketing-mix da Randstad, incluindo a operação em Portugal, abrange os tradicionais 4Ps (Produto, Preço, Ponto de Venda e Promoção) e é adaptada para os serviços de recursos humanos que a empresa oferece.

Produto

A Randstad oferece uma gama diversificada de serviços de recursos humanos, incluindo recrutamento permanente, temporário e especializado, bem como as soluções de RH, outsourcing e consultoria. A empresa utiliza tecnologia avançada para fornecer um serviço eficiente e personalizado, destacando-se na combinação de “Tech & Touch” (tecnologia e interação humana) para otimizar processos de recrutamento e gestão de talentos.

Preço

A política de preços da Randstad é competitiva e ajustada conforme o mercado e os tipos de serviço oferecidos. A empresa utiliza estratégias de precificação baseadas no valor percebido e na eficiência dos seus serviços, garantindo uma proposta de valor clara tanto para clientes corporativos como para candidatos. Em Portugal, a Randstad adapta as suas tarifas de acordo com a procura local e o mercado de trabalho.

Distribuição

A Randstad opera globalmente, mas adapta as suas estratégias de localização para atender às necessidades específicas de cada mercado. Em Portugal, a empresa possui uma forte presença com escritórios em várias cidades importantes, garantindo a acessibilidade tanto para empresas como para candidatos. A empresa também foca na presença online, facilitando o acesso aos seus serviços através de uma plataforma digital intuitiva e eficiente.

Promoção

A promoção dos serviços da Randstad é feita através de múltiplos canais de mídia. A empresa utiliza publicidade tradicional, como TV e rádio, além de campanhas digitais em redes sociais como Facebook, Twitter e LinkedIn. Em Portugal, a Randstad participa de feiras de emprego, eventos corporativos e utiliza influenciadores digitais para aumentar o alcance e crescimento da marca. Além disso, a empresa investe em SEO e campanhas de email marketing para atrair e reter clientes.

Pessoas

A qualidade do serviço da Randstad é altamente dependente da capacitação e competência da sua equipa. A empresa investe significativamente em treinamento e desenvolvimento dos seus consultores para garantir um atendimento excepcional. A cultura de respeito e proatividade é incentivada para proporcionar uma experiência positiva tanto para clientes como para candidatos.

Processos

Os processos da Randstad são projetados para serem eficientes e centrados no cliente. A empresa utiliza sistemas avançados de TI para gerir candidatos e clientes, garantindo que as necessidades sejam atendidas de maneira rápida e eficaz. Em Portugal, a Randstad implementa processos de feedback contínuo para melhorar os seus serviços e responder às mudanças do mercado.

Evidência Física

A Randstad garante que os seus pontos de contato físicos e digitais são consistentes e profissionais. A identidade visual da empresa é bem definida e aplicada em todos os materiais de marketing e locais de atendimento. Em Portugal, a Randstad mantém um website user-friendly e utiliza espaços de escritório que refletem a sua marca e valores.

A estratégia de marketing-mix da Randstad, tanto globalmente como em Portugal, está bem alinhada com a sua missão de ser um parceiro de confiança no ciclo de vida profissional dos candidatos e na eficiência de gestão de talentos para as empresas. Esta abordagem abrangente permite à Randstad manter a sua posição como líder o setor de recursos humanos.

Público-Alvo

A Randstad Portugal, líder global em serviços de recrutamento, outsourcing e consultoria em recursos humanos, dedica-se a conectar profissionais talentosos com as melhores oportunidades de emprego e a fornecer soluções eficazes para as empresas enfrentam os desafios do mercado de trabalho. Nesta introdução detalhada, exploraremos o público-alvo da Randstad Portugal, destacando os diferentes segmentos que a empresa atende e as necessidades específicas de cada um.

Com uma vasta experiência e uma rede abrangente de recursos, Randstad Portugal tem como missão principal proporcionar valor tanto para os profissionais na procura de emprego quanto para as empresas na procura de talentos. Através de uma abordagem centrada no cliente e na excelência do serviço, a Randstad Portugal estabeleceu-se como um parceiro confiável e respeitado no mercado de trabalho português.

Vamos agora explorar em detalhes os principais segmentos do público-alvo da Randstad Portugal e como a empresa atende às suas necessidades de recrutamento, gestão de talentos e desenvolvimento organizacional.

Profissionais à procura de emprego

- Candidatos qualificados e experientes à procura de oportunidades de emprego em diversas áreas e setores da economia portuguesa.
- Trabalhadores temporários interessados em empregos flexíveis e oportunidades de curto prazo em empresas de renome.
- Jovens talentos à procura de estágios profissionais e oportunidades de desenvolvimento de carreira.

Empresas e Empregadores

- Empresas portuguesas de todos os setores que procuram soluções de recrutamento ágeis e eficazes para preencher as suas necessidades do pessoal.
- Empregadores que necessitem de serviços de outsourcing para otimizar os processos de RH e aumentar a eficiência operacional.
- Organizações que procuram serviços de consultoria especializada em gestão de talentos, desenvolvimento organizacional e a formação de liderança.

Instituições de Ensino e Formação

- Universidades, escolas profissionais e centros de formação que procuram parcerias para programas de estágio, recrutamento de recém-formados e desenvolvimento de competências.

Profissionais de RH e Gestores de Pessoas

- Profissionais de recursos humanos em busca de conhecimentos, ferramentas e recursos para otimizar as práticas de gestão de talentos e recrutamento.
- Gestores de equipas interessados em programas de desenvolvimento de liderança e formação de competências para os seus colaboradores.

A Randstad Portugal está comprometida em atender às necessidades do mercado de trabalho português, proporcionando soluções personalizadas e serviços de alta qualidade para os seus diversos públicos-alvo.

Parceiros

A Randstad Portugal é uma empresa de recrutamento e soluções de recursos humanos que opera em Portugal, fazendo parte de um grupo internacional líder neste setor. Para compreender os potenciais parceiros da Randstad Portugal, é importante considerar vários elementos, incluindo a sua estrutura organizacional, valores corporativos, setores de atuação e objetivos estratégicos.

Empresas Multinacionais e Nacionais de Grande Porte

A Randstad Portugal procura parcerias com grandes empresas, tanto multinacionais como nacionais, que tenham uma presença significativa no mercado português. Estas empresas podem precisar de serviços de recrutamento em grande escala para preencher posições em diversos níveis hierárquicos e em diferentes regiões do país.

Empresas de Setores Específicos

Dependendo das áreas de especialização da Randstad Portugal, procura estabelecer parcerias com empresas de setores específicos, como a tecnologia, saúde, finanças, manufatura, entre outros. Por exemplo, se a Randstad tiver expertise em recrutamento para a tecnologia, ela pode procurar parcerias com empresas de TI para fornecer talentos especializados em desenvolvimento de software, análise de dados, entre outros.

Startups e Empresas em Crescimento

As startups e as empresas em fase de crescimento também podem ser potenciais parcerias da Randstad Portugal. Essas empresas podem precisar de assistência na contratação de talentos para expandir as suas equipas à medida que crescem. Além disso, a Randstad pode oferecer serviços de consultoria em recursos humanos para ajudar essas empresas a desenvolver políticas e práticas de RH eficazes.

Instituições de Ensino e Formação Profissional

A Randstad Portugal estabelece parcerias com instituições de ensino e formação profissional para identificar e desenvolver talentos. Isso pode incluir universidades, escolas de negócios, centros de formação profissional e programas de estágio. Estas parcerias podem envolver a criação de programas de estágio, workshops de desenvolvimento de habilidades e iniciativas de recrutamento direcionadas a recém-formados.

Órgãos Governamentais e Organizações Sem Fins Lucrativos

A colaboração com órgãos governamentais e organizações sem fins lucrativos pode ser relevante para a Randstad Portugal, especialmente em iniciativas relacionadas à empregabilidade, desenvolvimento de habilidades e inclusão no mercado de trabalho. Isso pode incluir parcerias para programas de treinamento vocacional, reintegração de desempregados no mercado de trabalho e programas de diversidade e inclusão.

Clientes Existentes e Potenciais

Além de estabelecer as novas parcerias, a Randstad Portugal procura fortalecer os relacionamentos com os clientes existentes, oferecendo serviços adicionais e soluções personalizadas para atender às suas necessidades em constante evolução. Além disso, identificar potenciais clientes que ainda não estão a utilizar os serviços da Randstad pode ser uma estratégia importante para expandir a sua base de clientes.

Em conclusão, os parceiros da Randstad Portugal incluem uma ampla variedade de empresas e organizações, desde multinacionais estabelecidas até startups em crescimento, instituições, desde multinacionais estabelecidas até startups em crescimento, instituições de ensino e formação profissional, órgãos governamentais e organizações sem fins lucrativos. A chave para estabelecer parcerias bem-sucedidas é entender as necessidades e prioridades desses potenciais parceiros e oferecer soluções personalizadas e de alta qualidade que agreguem valor ao seu negócio.

Data Base

A “Data Base”, ou banco de dados, é um sistema estruturado para armazenar e organizar informações de forma a permitir um fácil acesso, recuperação e gerência. No contexto empresarial e de recursos humanos, a expressão “data base” muitas vezes refere-se a um banco de dados específico que contém informações sobre os funcionários de uma organização, como os seus salários, histórico de emprego, habilidades, benefícios, entre outros dados relevantes.

A data base é fundamental para as empresas gerirem os seus recursos humanos de maneira eficaz. Ela permite que os departamentos de RH tenham acesso rápido a informações essenciais sobre os funcionários, o que facilita a tomada de decisões relacionadas à gestão de pessoal, planeamento de sucessão, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, entre outras áreas.

No contexto da relação da Randstad com este tema, a Randstad é uma empresa global de serviços de RH e recrutamento que utiliza data bases para ajudar empresas a encontrar os talentos certos e gerir os seus recursos humanos de forma eficiente.

A Randstad possui os seus próprios bancos de dados com informações sobre candidatos e profissionais que procuram emprego, o que lhes permite identificar rapidamente candidatos qualificados para as necessidades específicas dos seus clientes.

Além disso, a Randstad também pode ajudar as empresas a otimizar as suas próprias data bases de RH, fornecendo serviços de consultoria e tecnologia para melhorar a qualidade e a eficiência do armazenamento e gerência de dados dos funcionários.

Isso pode incluir a implementação de sistemas de gestão de recursos humanos (HRMS), soluções de software de recrutamento e seleção, também existem outras ferramentas tecnológicas para melhorar a gestão do capital humano de uma organização.

Em resumo, a data base é uma parte essencial da gestão de recursos humanos moderna e empresas como a Randstad desempenham um papel importante ao ajudar outras organizações a aproveitar ao máximo os seus dados de RH para impulsionar o sucesso empresarial.

Os recursos humanos baseados em dados referem-se à prática de utilizar dados e análises para informar os processos de tomada de decisões no âmbito da função de recursos humanos. Ao tirar partido dos dados, os profissionais de RH podem tomar decisões mais informadas, objetivas e estratégicas com impacto em vários aspetos da organização e resolver os desafios da gestão de talentos.

O processo começa com a recolha de dados valiosos utilizando inquéritos, avaliações, métricas de revisão e análises preditivas sobre tópicos como: Desempenho; Aprendizagem e desenvolvimento; Volume de negócios; Compromisso; Demografia da mão-de-obra.

A partir do momento em que temos estas informações, iremos identificar padrões e tendências como a base da toma de decisões estratégicas para impulsionar o sucesso empresarial. Isto posiciona a organização para ser proativa e criar soluções para os obstáculos previstos.

Por exemplo: se os dados do inquérito ao pessoal revelarem que os empregados estão desmotivados, os RH podem agir com base nesses dados, oferecendo oportunidades de crescimento individual para evitar uma onda de demissões.

O potencial dos dados nos RH continua largamente inexplorado, o termo “big data” surgiu em 2005, quando Roger Magoulas, Diretor de Estudos de Mercado da O’Reilly Media, teve dificuldade em lidar com um conjunto de dados extensos utilizando soluções tradicionais de business intelligence.

Desde então, as empresas têm confiado em analistas de dados e ferramentas dedicadas para analisar os números e tomar decisões significativas que melhorem as vendas e as relações com os clientes, ao mesmo tempo que racionalizam as operações.

No seu livro, “Data-Driven HR: How To Use Analytics and Metrics to Drive Performance Bernard Marr” explica como as suas equipas de recursos humanos encaram a função e os processos de recursos humanos.

“Tradicionalmente, os RH são vistos como sendo muito orientados para as pessoas e não tanto para os números e os dados. Muita da análise de dados de RH é feita sob a forma de indicadores-chave de desempenho (KPI) que medem fatores como o absentismo ou o número de horas de formação por funcionário a tempo inteiro, por vezes porque estas métricas são fáceis de medir ou porque são as que outras empresas medem.”

No entanto, muitas equipas de RH ainda não acompanharam estas métricas ou não se expandiram para outras áreas. Como resultado, o relatório “The State of the HR Function in Small to Mid-sized Businesses” revela que 54% das equipas de RH adotam uma abordagem reativa, em vez de proativa, aos dados relativos às pessoas. Apenas 26% dos inquiridos utilizam dados relacionados com as pessoas para obter recomendações acionáveis sobre os passos seguintes ou para abordar as tendências da atividade das pessoas antes de estas ocorrerem.

Como referido acima, muitas empresas ainda não mergulharam no mundo da análise de pessoas.

Quatro razões comuns que levam os profissionais de RH a afastarem-se dos dados.

Custo de implementação e formação

Uma desvantagem óbvia para as pequenas e médias empresas é a questão do orçamento, especialmente durante a implementação. Como disse Sylwia Smietanko, especialista em

RH e recrutadora na Passport Photo Online: “A análise de pessoas tem registado um enorme crescimento nos últimos anos, mas ainda não implementei a tecnologia na minha prática. As razões pelas quais ainda não o fiz devem-se principalmente ao custo associado à adoção de uma solução deste tipo – requer uma formação extensiva e é bastante dispendiosa para muitas organizações. A maior parte do software de análise de pessoas também é concebido para grandes empresas, o que pode levantar a uma implementação complexa para empresas de média dimensão como a minha.”

Preocupações com a parcialidade

A crescente sensibilização para os preconceitos e para a forma como estes podem influenciar inconscientemente a tomada de decisões no ambiente de trabalho pode também dissuadir as equipas de RH de se centrarem nos dados. Karolina Kijowska, diretora de pessoal, disse também: “Tal como todas as abordagens baseadas em dados, a análise de pessoas pode ser propensa a enviesamentos. Especialmente prejudicial é o enviesamento de confirmação, em que os analistas apenas procuram dados que apoiem as suas suposições anteriores. Por exemplo, suponhamos que uma organização acredita que os mais velhos. Nesse caso, os analistas podem apenas olhar para os dados que apoiam esta crença e ignorar os dados que a contradizem.”

A forma de ultrapassar esta barreira consiste em incluir diversas vozes no processo de tomada de decisão e considerar uma vasta gama de dados para chegar a conclusões.

Manter a abordagem humana da gestão dos recursos humanos

À primeira vista, as estatísticas apresentadas em tabelas, gráficos ou percentagens brutas parecem certamente muito distantes dos processos humanos. E esta é a principal razão pela qual Grace He, Diretora de Pessoas e Cultura da teambuilding.com, optou por se afastar dos RH baseados em dados e diz que: “Embora os dados possam fornecer informações úteis sobre o comportamento e o envolvimento dos funcionários, confiar apenas neles pode levar a uma desumanização da nossa força de trabalho. Os nossos funcionários não são apenas números; são pessoas reais com circunstâncias e necessidades únicas. Por conseguinte, temos de equilibrar a nossa utilização dos dados com empatia e intuição para criar interações significativas que reconheçam a sua individualidade. Isto é especialmente verdadeiro em empresas de pequena e média dimensão como a nossa, especialmente em forças de trabalho totalmente remotas. Neste tipo de ambiente, a ligação humana torna-se ainda mais crítica para que os funcionários tenham um sentimento de pertencer e se sintam valorizados pelos líderes.”

Dificuldade em associar os dados pessoais aos objetivos da empresa

De acordo com o relatório supracitado da UKG, 71% das organizações admitem que é um desafio para os líderes empresariais associar os dados relativos às pessoas a objetivos e iniciativas empresariais de maior dimensão.

Os profissionais de RH têm de demonstrar como a análise das pessoas pode melhorar a produtividade e o absentismo, melhorar as atividades de recrutamento e muito mais. Mais uma vez, é aqui que entra em jogo uma combinação de conhecimentos baseados em dados e uma compreensão das pessoas centrada no ser humano.

Sete razões para implementar um modelo de RH baseado em dados

No entanto, as empresas mais experientes ultrapassam estes obstáculos e reconhecem o valor da utilização de números para apoiar os seus principais processos de pessoal. Eis sete razões convincentes para adotar um modelo de RH baseado em dados.

Aumentar a produtividade da força de trabalho

As informações essenciais sobre o comportamento dos colaboradores ajudam as equipas de RH a otimizar a forma como gerem a sua força de trabalho, melhorando, em última análise, os resultados.

Por exemplo, a análise de dados de RH pode identificar funcionários com elevado desempenho que contribuem significativamente para a organização. A partir daqui as empresas podem recompensá-los com incentivos e programas de reconhecimento, aumentando a satisfação no trabalho e a motivação para um desempenho ainda melhor.

Aumentar a agilidade da empresa

As organizações que utilizam dados sobre pessoas obtêm lucros empresariais 82% superiores à média ao longo de três anos, em comparação com as suas congéneres de baixa maturidade.

Uma compreensão clara do que os seus futuros e atuais empregados precisam para ter um desempenho eficaz ajuda as equipas de RH a tomar decisões mais informadas e ágeis em tempos de incerteza.

Preparar os gestores e os RH para o futuro

Os gestores bem-sucedidos devem sempre olhar para os próximos um a cinco anos para prever os recursos de que a sua equipa pode necessitar.

Através da análise dos dados dos trabalhadores, as empresas podem identificar as características dos seus atuais melhores desempenhos, bem como as suas competências, experiência e métricas de gestão do desempenho.

Esta informação apoia o planeamento da força de trabalho em áreas como a aprendizagem e o desenvolvimento e as decisões relativas ao processo de contratação.

Canalizar recursos de elevada prioridade para áreas de negócio com impacto

Os dados fornecem respostas sobre quais dos seus processos têm o ROI mais elevado. A sua organização pode estar sobrecarregada e não se pode comprometer com todas as iniciativas em cima da mesa. Neste caso, os dados identificarão as áreas mais eficazes e nas quais vale a pena investir. Ao fazê-lo, não investirá tempo, dinheiro ou recursos em áreas que não produzem resultados.

Identificar a eficácia dos programas de talentos

Medir o impacto comercial de um programa de talentos existente permite-lhe fazer melhorias sempre que necessário. Acompanhe métricas como retenção de trabalhadores; taxas de promoção; satisfação dos trabalhadores.

Reduzir o churn

Já em 2015, o Wall Street Journal publicou um artigo sobre “O algoritmo que diz ao chefe quem se pode despedir”. E esta é a essência do que é a análise de retenção.

O software utiliza o feedback dos empregados ou os dados de desempenho para identificar os empregados que estão a considerar abandonar a organização por estarem desmotivados ou insatisfeitos com o seu trabalho.

Permitir práticas de recrutamento inteligentes

Uma equipa de RH orientada para a análise pode realizar avaliações para garantir que está a contratar os candidatos mais adequados para o cargo. Ao utilizar testes de competências, entrevistas em vídeo e verificações de antecedentes para recolher dados essenciais, as equipas de RH podem poupar tempo e dinheiro ao reduzir rapidamente o seu grupo de recrutamento.

Os dados também revelam uma falta de diversidade e inclusão na sua força de trabalho. A utilização de vários canais de recrutamento irá colmatar estas lacunas e criar uma equipa mais diversificada e inclusiva. Para além disso, as empresas terão acesso a múltiplas perspetivas e experiências, o que conduzirá a ideias mais inovadoras.

Infraestruturas

A Randstad Portugal, como parte da rede global da Randstad, possui uma infraestrutura local que é adaptada às necessidades específicas do mercado português. Algumas das principais infraestruturas da Randstad Portugal incluem:

Escritórios Locais

A Randstad Portugal possui uma rede de escritórios locais distribuídos por todo o país, incluindo grandes cidades como Lisboa, Porto, Coimbra, Faro, entre outras. Estes escritórios servem como centros de operações onde as equipas de recrutadores e consultores de RH atendem a clientes e candidatos.

Centros de Recrutamento e Seleção

A Randstad tem centros especializados em recrutamento e seleção em diferentes regiões de Portugal. Estes centros são responsáveis por identificar e selecionar candidatos para diversas vagas de emprego, tanto temporárias como permanentes, numa variedade de setores e níveis hierárquicos.

Plataformas Tecnológicas e Digitais

Como parte da sua estratégia de digitalização, a Randstad Portugal pode oferecer plataformas tecnológicas e digitais para facilitar processos de recrutamento, seleção, terceirização de processos de RH, consultoria em gestão de talentos, entre outros. Esta equipa é treinada para entender as necessidades específicas dos clientes e oferecer soluções personalizadas e de alta qualidade.

Parcerias Locais

Além da sua própria Infraestrutura, a Randstad Portugal pode estabelecer parcerias locais com outras empresas, instituições de ensino e organizações do setor público e privado para fortalecer a sua oferta de serviços e expandir o seu alcance no mercado português. Estas parcerias podem envolver colaborações em programas de estágio, treinamento profissional, entre outros.

Estas infraestruturas da Randstad Portugal são fundamentais para a sua capacidade de fornecer serviços de recrutamento e soluções de recursos humanos de alta qualidade, atendendo às necessidades do mercado e contribuindo para o desenvolvimento do mercado de trabalho em Portugal.

Estas são algumas das infraestruturas que estão espalhadas por Portugal Continental:

Randstad Lisboa (sede) – Agência de Recrutamento

Av. da República 26, 1069-228 Lisboa

A sede da Randstad Portugal em Lisboa é um espaço central e crucial para as operações da empresa no país. Localizada na área metropolitana de Lisboa, a sede serve como o coração das atividades administrativas, estratégicas e operacionais da Randstad em Portugal.

Além de abrigar departamentos como recursos humanos, finanças, marketing e operações, a sede também é um local importante para reuniões, treinamentos e eventos corporativos. A sua localização estratégica na capital portuguesa facilita o acesso para colaboradores, clientes e parceiros de negócios.



Com uma infraestrutura moderna e funcional, a sede da Randstad Portugal em Lisboa reflete os valores da empresa, como a inovação, a colaboração e excelência no serviço ao cliente. Como líder global em soluções de recursos humanos, a Randstad desempenha um papel fundamental no mercado de trabalho português, e a sua sede é um símbolo tangível desse compromisso com o sucesso e o crescimento sustentável.

Randstad – Consultora de Recursos Humanos

Largo Machado de Assis, 1700-213 Lisboa

Av. Infante Dom Henrique 343, 1800-224 Lisboa

R. Amílcar Cabral 25, 1750-007 Lisboa

A Randstad – Consultoria de Recursos Humanos que opera na região da grande Lisboa, oferecendo uma variedade de serviços e soluções relacionadas ao mercado de trabalho. Como parte da Randstad Portugal, uma das principais empresas de recrutamento e seleção do país, a Randstad Lisboa desempenha um



papel crucial na ligação entre talentos e empresas.

Os seus serviços abrangem desde recrutamento e seleção de pessoal até a consultoria em gestão de talentos, outsourcing de processos de RH e soluções de trabalho temporário. A equipa da Randstad Lisboa é composta por profissionais experientes e conhecedores do mercado, que estão comprometidos em ajudar empresas a encontrarem os melhores candidatos para as suas necessidades específicas e a desenvolverem estratégias eficazes de gestão de talentos.

Além disso, a Randstad **Lisboa** oferece um suporte e orientação para profissionais que procuram oportunidades de emprego, ajudando-os a encontrar posições que correspondam às suas habilidades e aspirações de carreira. Com a sua expertise e rede de contatos, a Randstad Lisboa desempenha um papel importante na promoção do crescimento e sucesso tanto de empresas quanto de profissionais na região de Lisboa.

Randstad Mem Martins - Agência de Recrutamento

Largo do Poço Novo, 2, Lojas 3/4, 2725-419 Mem Martins

A Randstad Mem Martins é uma agência de recrutamento localizada na área de Mem Martins, na região metropolitana de Lisboa. Como parte da rede da Randstad Portugal, esta agência desempenha um papel fundamental na conexão entre candidatos à procura de oportunidades de emprego e empresas que procuram talentos para preencher as suas vagas.



A equipa da Randstad Mem Martins é composta por profissionais dedicados e experientes em recrutamento e seleção, que trabalham para entender as necessidades específicas de cada empresa e as habilidades e experiências dos candidatos. Eles oferecem uma variedade de serviços, desde recrutamento e seleção tradicionais até soluções de trabalho temporário e terceirização de processos de RH.

Além disso, a Randstad Mem Martins atua como um ponto de contato para profissionais que procuram oportunidades de emprego na região. Eles fornecem suporte individualizado, ajudando os candidatos a prepararem os seus currículos, a prepararem-se para entrevistas e contribuindo para o crescimento económico e profissional da região de Mem Martins e arredores.

Randstad Vila Franca de Xira – Agência de Recrutamento

R. Luís de Camões 101 103, 2600-182 Vila Franca de Xira

A Randstad Vila Franca de Xira é uma agência de recrutamento localizada como o nome diz em Vila Franca de Xira a equipa é composta por profissionais qualificados e experientes no recrutamento e seleção, que trabalham para entender as necessidades específicas de cada empresa e as habilidades e experiências dos candidatos. Eles oferecem uma variedade de serviços, desde o recrutamento e seleção tradicionais até soluções de trabalho temporário e terceirização de processos de RH.



Além disso, a Randstad Vila Franca de Xira atua como um ponto de apoio para profissionais que procuram oportunidades de emprego na região. Eles fornecem suporte individualizado, ajudando os candidatos a prepararem os seus currículos, a prepararem-se para entrevistas e a encontrarem posições que correspondam às suas habilidades e objetivos de carreira.

Como parte de uma empresa líder global em soluções de recursos humanos, a Randstad Vila Franca de Xira desempenha um papel essencial no desenvolvimento do mercado de trabalho local, facilitando o encontro entre talentos e oportunidades de emprego e contribuindo para o crescimento económico da região de Vila Franca de Xira e arredores.

Randstad Setúbal – Agência de Recrutamento

Av. Mariano de Carvalho 19 A, 2900-487 Setúbal

A Randstad Setúbal é uma agência de recrutamento localizada na região de Setúbal como o nome refere. Como parte da Randstad, uma das maiores empresas de recrutamento e soluções de recursos humanos do mundo, ela oferece uma variedade de serviços relacionados à gestão de talentos e recrutamento para empresas e candidatos na região.



Esta agência atua como intermediária entre empresas que procuram contratar novos funcionários e profissionais em busca de oportunidades de emprego. O seu objetivo é

encontrar o melhor ajuste entre as necessidades das empresas e as habilidades e aspirações dos candidatos.

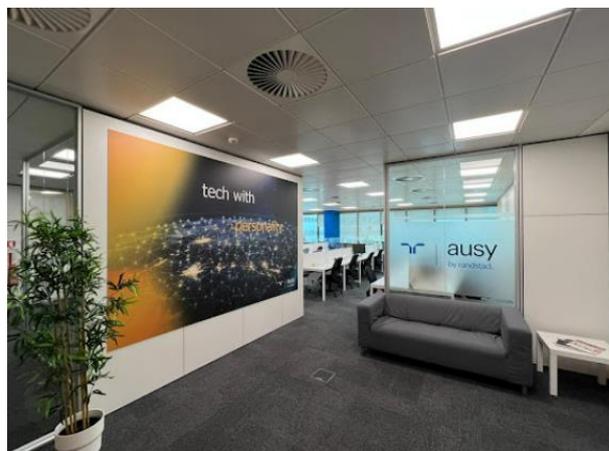
Os serviços oferecidos pela Randstad Setúbal podem incluir recrutamento e seleção, avaliação de competências, consultoria em recursos humanos, terceirização de processos de recrutamento, entre outros. Eles trabalham com empresas de diversos setores e com profissionais de diferentes níveis de experiência e qualificação.

Além disso, a agência pode oferecer orientação e suporte aos candidatos durante o processo de recrutamento, desde a preparação para entrevistas até a negociação de condições contratuais.

Randstad Digital Portugal

Edifício ATLANTIS, Av. Dom João II 44 C, 2º piso, Fração 4, 1990-095 Lisboa

A Randstad Digital Portugal é uma extensão digital da Randstad Portugal, uma das principais empresas de recrutamento e soluções de recursos humanos do país. Como parte da estratégia de digitalização da empresa, a Randstad Digital Portugal oferece uma variedade de serviços online para clientes e candidatos, facilitando o processo de recrutamento e seleção no ambiente digital.



Esta plataforma digital permite que as empresas publiquem vagas de emprego, realizem processos seletivos online, gerenciem candidaturas e tenham acesso a uma ampla base de talentos. Por outro lado, os candidatos podem procurar oportunidades de emprego, cadastrar os seus currículos, se candidatar a vagas e receber um suporte personalizado ao longo do processo de recrutamento.

Por meio da Randstad Digital Portugal, a empresa reforça o seu compromisso com a inovação e a tecnologia, proporcionando uma experiência mais ágil, eficiente e acessível tanto para clientes quanto para candidatos, no mercado de trabalho português.

Análise Económica e Financeira

Balanço

			UM €
Rubricas	2022	2021	2020
Ativo			
Ativo Não Corrente			
Ativo fixos tangíveis	3 524 974,58	2 681 474,26	2 588 127,25
Propriedades de investimento	0,00	0,00	0,00
Goodwill	0,00	0,00	0,00
Ativos intangíveis	4 230,87	12 690,03	21 149,19
Participações financeiras- método da equivalência	7 270 761,84	14 382 644,28	10 416 826,49
Participações financeiras- outros métodos	0,00	0,00	0,00
Acionistas/sócios	0,00	0,00	0,00
Outros ativos financeiros	3 768 297,26	3 167 805,23	2 585 261,21
Ativos por impostos diferidos	53 553,83	150 989,20	145 947,38
Investimentos financeiros	0,00	0,00	0,00
Total ativo não corrente	14 621 818,38	20 395 603,00	15 757 311,52
Ativo Corrente			
Inventários	0,00	0,00	0,00
Ativos biológicos	0,00	0,00	0,00
Clientes	16 018 138,94	18 704 702,77	17 728 783,47
Adiantamentos a fornecedores	0,00	0,00	0,00
Estado e outros entes públicos	2 114 793,00	1 459 068,00	1 747 713,00
Acionistas/sócios	0,00	0,00	0,00
Outras contas a receber	6 701 579,85	6 252 194,17	389 098,09
Diferimentos	567 974,87	713 550,64	719 113,79
Ativos financeiros detidos para negociação	0,00	0,00	0,00
Outros ativos financeiros	0,00	0,00	0,00
Ativos não correntes detidos para venda	0,00	0,00	0,00
Outros ativos correntes	0,00	0,00	0,00
Caixa e depósitos bancários	11 548 786,20	18 929 454,79	15 710 533,25
Soma	36 951 272,86	46 058 970,37	39 805 241,60
Total do ativo	51 573 091,24	66 454 573,37	55 562 553,12
Capital Próprio e Passivo			
Capital Próprio			
Capital realizado	9 350 000,00	9 350 000,00	9 350 000,00
Ações (quotas)próprias	0,00	0,00	0,00
Outros instrumentos de capital próprio	0,00	0,00	0,00
Prémios de emissão	0,00	0,00	0,00
Reservas legais	1 870 000,00	1 870 000,00	1 870 000,00
Outras reservas	477 107,87	8 809 814,26	3 634 173,36
Resultados transitados	28 808,82	186 228,00	192 867,20
Ajustamentos em ativos financeiros	0,00	7 671 062,53	8 378 571,37
Excedentes de revalorização	0,00	0,00	0,00
Outras variações no capital próprio	0,00	0,00	0,00

Total do capital próprio	18 888 123,96	34 939 559,47	27 893 743,99
Passivo			
Passivo não corrente			
Provisões	242,07	242,07	21 242,07
Financiamentos obtidos	93 458,87	64 111,37	143 737,03
Responsabilidades por benefícios pós-emprego	0,00	0,00	0,00
Passivos por impostos diferidos	0,00	0,00	0,00
Outras contas a pagar	0,00	0,00	0,00
Soma	93 700,94	64 353,44	164 979,10
Passivo corrente			
Fornecedores	0,00	168 425,36	315 556,86
Adiantamentos de clientes	0,00	0,00	0,00
Estado e outros entes públicos	12 399 929,12	12 145 064,42	12 111 744,93
Acionistas/sócios	0,00	0,00	0,00
Financiamentos obtidos	77 238,02	98 304,20	67 171,35
Outras contas a pagar	20 035 633,82	18 956 815,23	14 975 299,14
Diferimentos	78 465,38	82 051,25	34 057,75
Passivos financeiros detidos para negociação	0,00	0,00	0,00
Outros passivos financeiros	0,00	0,00	0,00
Passivos não correntes detidos para venda	0,00	0,00	0,00
Outros passivos correntes	0,00	0,00	0,00
Soma	32 591 266,34	31 450 660,46	27 503 830,03
Total do Passivo	32 684 967,28	31 515 013,90	27 688 809,13
Total do capital próprio e do passivo	51 573 091,24	66 454 573,37	55 562 553,12

O balanço representa a situação financeira de uma empresa numa data específica, permitindo uma visão rápida dos seus ativos (o que a empresa possui), passivos (o que deve) e o património líquido (capital próprio). A estrutura financeira da empresa é adequada, pois, ao longo dos três anos analisados, observa-se que os ativos são superiores aos passivos. Além disso, nota-se que, em 2020, 2021 e 2022, os ativos foram suficientes para cobrir totalmente os passivos da empresa.

Análise gráfica do balanço

2022

		U.M: €
<i>Balanço 2022</i>	<i>Valor</i>	<i>Percentagem</i>
<i>Total do Ativo</i>	51 573 091,24	100,00%
<i>Ativo não Corrente</i>	14 621 818,38	28,35%
<i>Ativo Corrente</i>	36 951 272,86	71,65%
<i>Total do Capital Próprio e Passivo</i>	51 573 091,24	100,00%
<i>Capital Próprio</i>	18 888 123,96	36,62%
<i>Passivo não Corrente</i>	93 700,94	0,18%
<i>Passivo Corrente</i>	32 591 266,34	63,19%

2021

		U.M: €
<i>Balanço 2021</i>	<i>Valor</i>	<i>Percentagem</i>
<i>Total do Ativo</i>	66 454 573,37	100,00%
<i>Ativo não Corrente</i>	20 395 603,00	30,69%
<i>Ativo Corrente</i>	46 058 970,37	69,31%
<i>Total do Capital Próprio e Passivo</i>	66 454 573,37	100,00%
<i>Capital Próprio</i>	34 939 559,47	52,58%
<i>Passivo não Corrente</i>	64 353,44	0,10%
<i>Passivo Corrente</i>	31 450 660,46	47,33%

2020

		U.M: €
<i>Balanço 2020</i>	<i>Valor</i>	<i>Percentagem</i>
<i>Total do Ativo</i>	55 562 553,12	100,00%
<i>Ativo não Corrente</i>	15 757 311,52	28,36%
<i>Ativo Corrente</i>	39 805 241,60	71,64%
<i>Total do Capital Próprio e Passivo</i>	55 562 553,12	100,00%
<i>Capital Próprio</i>	27 893 743,99	50,20%
<i>Passivo não Corrente</i>	164 979,10	0,30%
<i>Passivo Corrente</i>	27 503 830,03	49,50%

Podemos concluir que nos 3 anos em estudo a Randstad Portugal teve sempre um ativo corrente superior ao passivo corrente, logo consegue ser capaz de solver as suas dívidas.

DOAF- Demonstrações de Origens e Aplicações de Fundos

A Demonstração de Origem e Aplicação de Fundos é um dos relatórios financeiros mais significativos e amplamente usados na contabilidade e análise financeira das empresas, conforme o Plano Oficial de Contabilidade.

U.M: €			
DOAF 2020/2021			
Origens		Aplicações	
Diminuição do Ativo		Aumento do Ativo	10 892 020,25
Aumento do Capital Próprio	7 045 815,48	Diminuição do Capital Próprio	
Aumento do Passivo	3 826 204,77	Diminuição do Passivo	
Total das Origens	10 872 020,25	Total das Aplicações	10 892 020,25

Em relação ao ano 2020 e 2021, através da tabela representada é possível compreender que ocorreu um aumento do ativo de cerca de 11 000 000 € e também um aumento do Passivo com cerca de 7 050 000 €, já em relação ao capital próprio o cenário não é muito diferente, tendo um aumento de cerca de 4 000 000 €.

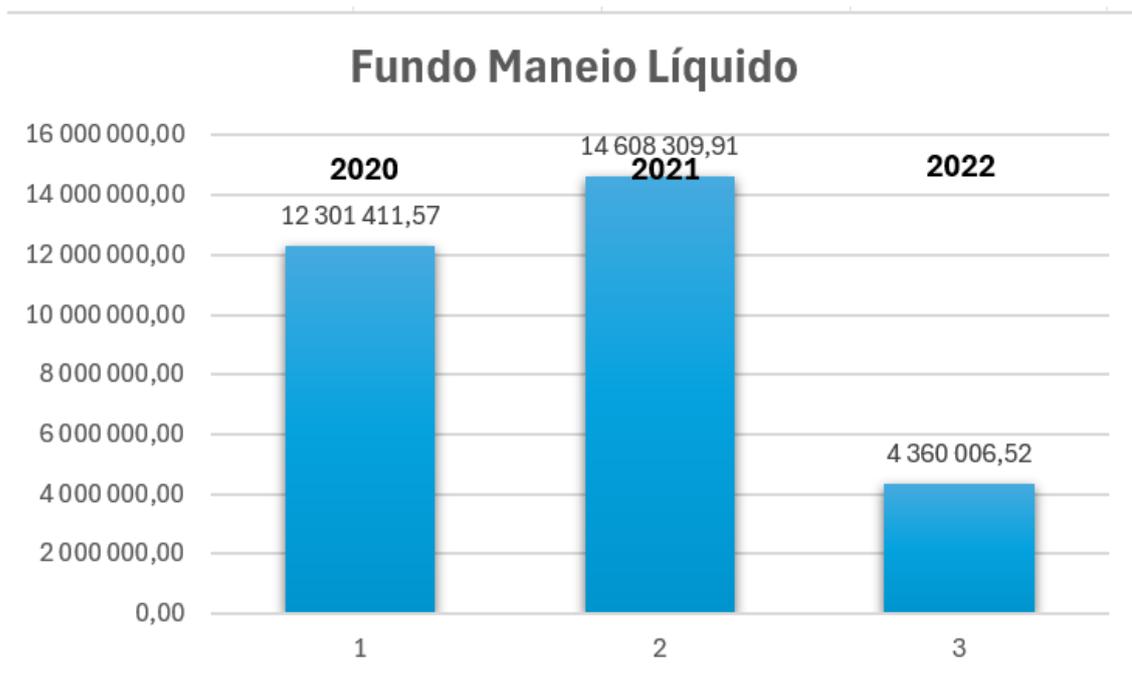
O aumento do ativo foi derivado de outras contas a receber e da caixa e depósitos bancários, o aumento do passivo ocorreu devido aos diferimentos e outras contas a pagar. Em relação ao capital próprio, este aumentou devido a outras reservas e ao resultado líquido do período.

U.M:€			
DOAF 2021/2022			
Origens		Aplicações	
Diminuição do Ativo	14 881 482,13	Aumento do Ativo	
Aumento do Capital Próprio		Diminuição do Capital Próprio	16 051 435,51
Aumento do Passivo	1 169 953,38	Diminuição do Passivo	
Total das Origens	16 051 435,51	Total das Aplicações	16 051 435,51

Em relação a demonstração de origens e aplicações de fundos dos anos 2021 e 2022 é possível compreender que em relação ao ano anterior ocorreu uma diminuição do ativo com cerca de 15 000 000 €, porém também ocorreu uma diminuição do capital próprio de cerca de 16 050 000 €, já no que diz respeito ao passivo, este teve um aumento de cerca de 1 170 000 €. Contudo é possível perceber que todas as componentes sofreram uma diminuição.

Fundo de Maneio Líquido

			U.M:€
Fundo Maneio Líquido			
	2020	2021	2022
Ativo Corrente	39 805 241,60	46 058 970,37	36 951 272,86
Passivo Corrente	27 503 830,03	31 450 660,46	32 591 266,34
Fundo Maneio Líquido	12 301 411,57	14 608 309,91	4 360 006,52



O fundo de maneo é o valor que a empresa necessita para desenvolver a sua atividade de forma normal e equilibrada, durante um determinado período de tempo.

De acordo com a tabela apresentada é possível analisar que em relação a Randstad Portugal durante os três anos em análise a empresa consegue manter sempre um Fundo de maneo líquido positivo, ou seja, consegue certificar a atividade da empresa a curto prazo pois o Ativo corrente cobre todo o passivo corrente.

Apesar da transição do ano 2020 para 2021 tenha tido um aumento de valor, de 2021 para 2022 ocorreu uma diminuição de valor bastante significativa.

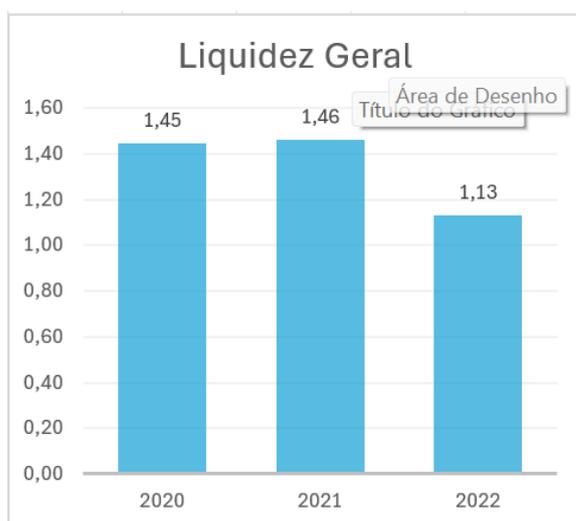
Rácios

Liquidez

O rácio de liquidez corrente é definido como o resultado da divisão dos ativos correntes (como dívidas de curto prazo de terceiros, liquidez, mercadorias e investimentos de curto prazo) pelas dívidas de curto prazo.

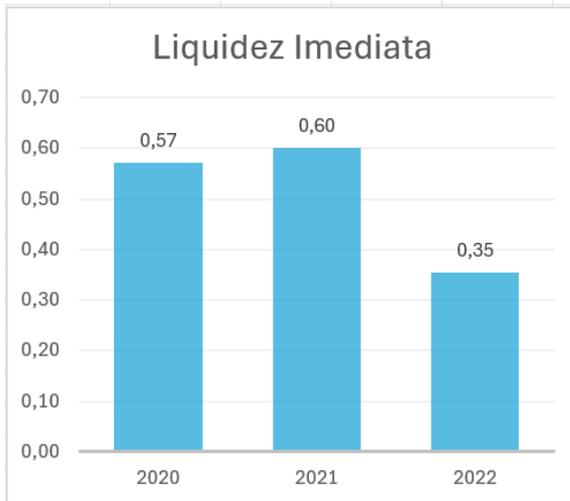
Rácio de Liquidez Geral		
2020	2021	2022
1,45	1,46	1,13

Rácio de Liquidez Imediata		
2020	2021	2022
0,57	0,60	0,35



O rácio de liquidez geral compara os ativos de curto prazo com os passivos de curto prazo de uma empresa. Um valor normal para este rácio é superior a um. Se o valor for inferior a um, isso pode indicar que a empresa está a enfrentar dificuldades em algumas situações específicas.

Na Randstad Portugal é possível observar que está sempre acima de 1 e além disso, embora tenha havido uma diminuição de 2021 para 2022, a empresa está numa situação financeira saudável.



A liquidez imediata é um indicador que mede a capacidade de uma entidade de pagar as suas dívidas de curto prazo de forma imediata. Este cálculo não considera as contas a receber ou as futuras vendas do stock atual como fonte de pagamento. Conforme o próprio nome sugere, apenas o capital que pode ser levantado de imediato (ou seja, com alta liquidez) é levado em conta.

Como é possível observar a empresa em relação a liquidez imediata não se encontra numa capacidade financeira saudável pois durante os 3 anos de análise a empresa não consegue ultrapassar a unidade 1, ou seja, não tem capacidade para fazer o levantamento do capital na hora.

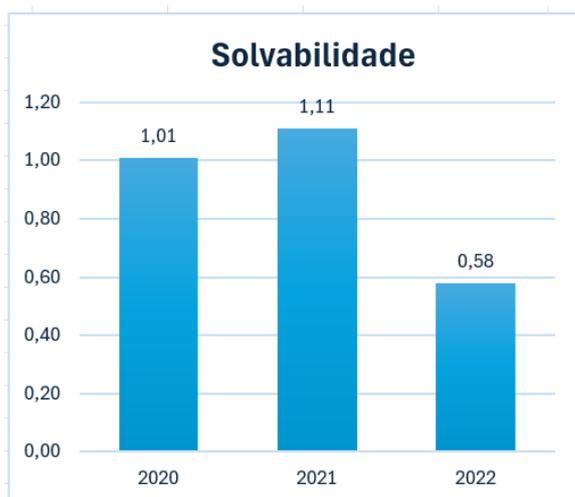
Equilíbrio financeiro médio e longo prazo

Este rácio avalia a capacidade de endividamento a médio e longo prazo. Quando o seu valor é 0.5, isso indica que os capitais alheios estáveis são iguais aos capitais próprios, evidenciando um limite na capacidade de endividamento a médio e longo prazo.

Rácio de Autonomia Financeira			
	2020	2021	2022
	50%	53%	37%

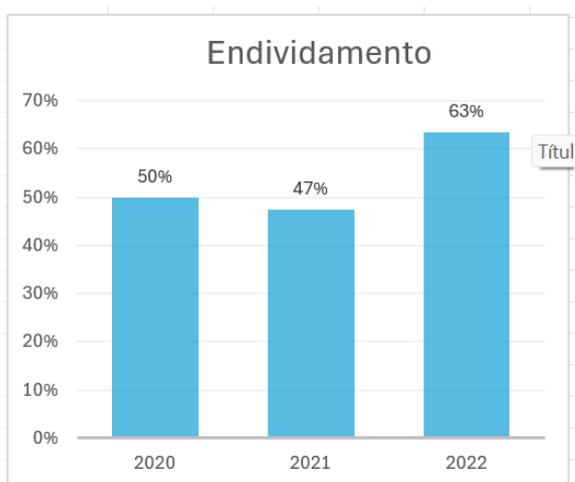
Rácio de Endividamento			
	2020	2021	2022
	50%	47%	63%

Rácio de Solvabilidade			
	2020	2021	2022
	1,01	1,11	0,58



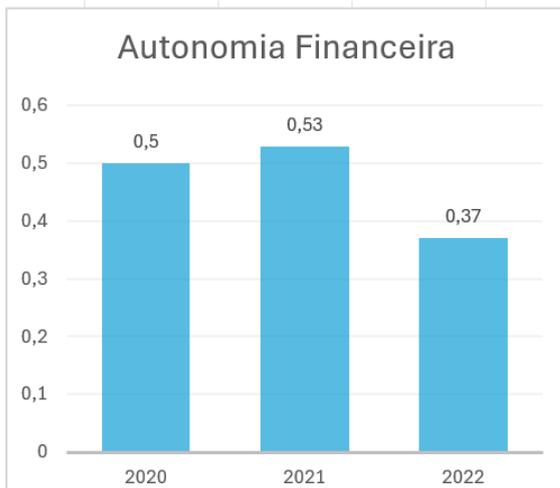
O rácio de solvabilidade mede a capacidade de uma empresa de pagar as suas dívidas na data de vencimento. Um rácio de solvabilidade considerado economicamente saudável geralmente possui um valor acima de 1.

No caso da Randstad Portugal é possível observar ao longo dos 3 anos em análise mantém-se acima de 1 nos primeiros 2 anos, o que significa que a empresa tem uma capacidade financeira saudável e consegue solver todas as suas dívidas, mas embora no terceiro ano a empresa não tenha conseguido estar superior a 1, esta consegue solver quase todas as suas dívidas.



O rácio de endividamento é um indicador financeiro que revela a proporção de dívida de uma empresa em relação ao seu capital próprio. Este rácio permite determinar o grau de dependência da empresa em relação ao financiamento externo e avaliar se o negócio está excessivamente endividado.

A empresa em análise apresenta uma dependência de terceiros pois durante os três anos em análise a empresa mantém-se sempre abaixo de 1, isto significa que está numa capacidade financeira não saudável.



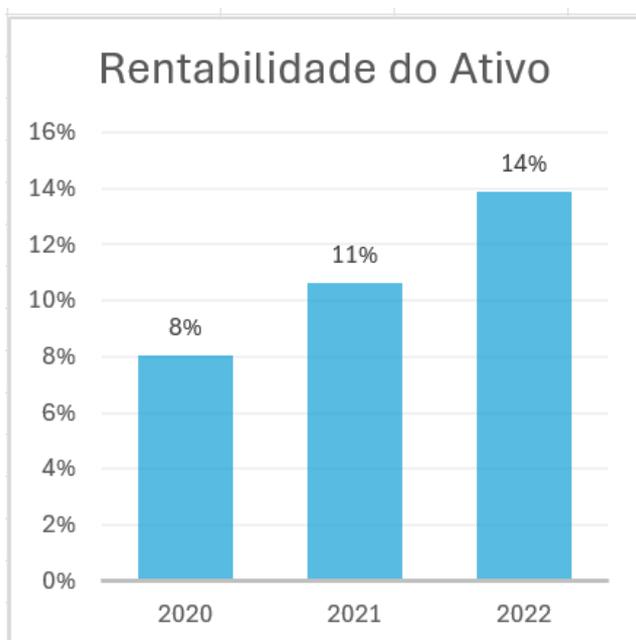
A autonomia financeira é o rácio entre o capital próprio e o ativo, refletindo a proporção dos ativos de uma empresa ou setor financiados por capitais próprios, como o capital social, reservas, resultados transitados ou o resultado líquido do período.

No caso em análise é possível observar que ocorreu um aumento do ano 2020 para o ano 2021, porém do ano 2021 para o 2022 ocorreu um decréscimo. A empresa consegue assim suportar um investimento.

Rendibilidade

Os rácios de rentabilidade são indicadores financeiros que comparam diversos itens do balanço patrimonial ou da demonstração de resultados de uma empresa. Eles visam determinar se a empresa é capaz de gerar recursos suficientes para cobrir os seus custos e proporcionar é capaz de gerar recursos suficientes para cobrir os seus custos e proporcionar retorno aos seus proprietários.

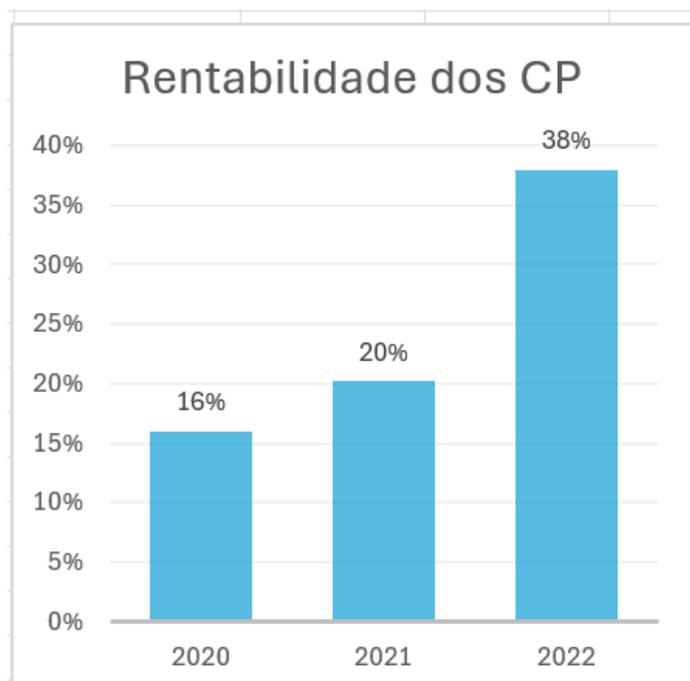
Rácio de Rentabilidade do Ativo		
2020	2021	2022
8%	11%	14%



A rentabilidade do ativo refere-se ao retorno financeiro esperado a partir de um investimento. Em termos simples, indica quanto o investidor pode ganhar acima do valor inicialmente aplicado. Esta métrica é crucial para avaliar a viabilidade de um investimento.

No caso da empresa em análise é possível perceber que o ano 2022 é o ano com maior %, ou seja, a empresa irá ter um retorno de cerca de 14% em 2022 e de ano para ano existe sempre um aumento.

Rácio de Rentabilidade dos Capitais Próprios		
2020	2021	2022
16%	20%	38%

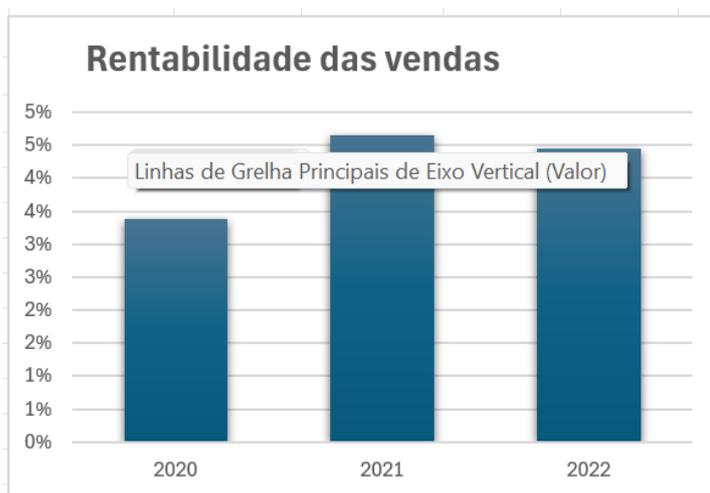


O indicador da rentabilidade dos capitais próprios (RCP) é calculado dividindo os resultados líquidos (lucro operacional + resultados financeiros + resultados excecionais- impostos) pelos capitais próprios.

Tendo em conta a empresa em análise é possível perceber que comparando o ano 2021 e o ano 2022, o ano 2022 tem um valor bastante elevado face ao valor do ano 2021.

Contudo é possível ver que ocorreu sempre aumentos, embora não muito acentuados.

Rácio de rentabilidade das vendas		
2020	2021	2022
3%	5%	4%



O rácio de rentabilidade das vendas é um indicador económico-financeiro que mede o lucro líquido com o volume de negócios da empresa. Mede quanto é que cada unidade monetária vendida é trans

A Randstad através deste gráfico percebe-se que dentro dos 3 anos em análise o ano 2021 é o mais destacado pois tem uma percentagem maior do que os outros 2 anos, do ano 2021 para 2022 ouve uma diminuição de 1%.

Demonstração de Resultados

A demonstração dos resultados é um relatório que detalha os rendimentos e os gastos de uma empresa ao longo de um período específico, geralmente um ano. Este relatório permite verificar se a empresa obteve lucro ou prejuízo durante esse período.

Rendimentos e Gastos	2022	2021	2020
Vendas e serviços prestados	160 876 087,75	151 516 494,20	132 081 729,89
Subsídios à exploração	544 787,44	452 297,16	203 283,35
Ganhos/perdas imputados de subsidiárias, associadas e empreendimentos conjuntos	3 861 662,01	3 965 817,79	-707 508,84
Variação nos inventários da produção	0,00	0,00	0,00
Trabalhos para a própria entidade	0,00	0,00	0,00
Custo das mercadorias vendidas e das matérias consumidas	0,00	0,00	0,00
Fornecimentos e serviços externos	11 237 021,56	10 576 492,00	8 163 667,45
Gastos com o pessoal	143 523 367,29	138 838 626,96	121 646 490,77
Imparidade de inventários (perdas/reversões)	0,00	0,00	0,00
Imparidade de dívidas a receber (perdas/reversões)	361 670,85	-117 549,22	106 212,62
Provisões (aumentos/reduções)	0,00	-21 000,00	-65 471,27
Imparidade de investimentos depreciables/amortizações (perdas/reversões)	0,00	0,00	0,00
Outras imparidades (perdas/reversões)/Imparidades (perdas/reversões)	0,00	0,00	0,00
Aumentos/reduções de justo valor	0,00	0,00	0,00
Outros rendimentos e ganhos	76 663,01	3 015 292,06	5 848 159,04
Outros gastos e perdas	682 900,01	749 475,99	632 185,72
Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos	9 545 240,50	8 923 855,51	6 942 578,15
Gastos/reversões de depreciação e de amortização	1 149 442,56	619 387,27	472 784,29
Imparidade de investimentos depreciables/amortizações (perdas/reversões)	0,00	0,00	0,00
Resultado operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)	8 395 797,94	8 304 468,24	6 469 793,86
Juros e rendimentos similares obtidos	24 127,95	0,00	0,91
Juros e gastos similares suportados	62 702,92	97 405,30	67 037,98
Resultado antes de impostos	8 357 222,97	8 207 062,94	6 402 756,79
Imposto sobre o rendimento do período	1 195 015,70	1 154 608,26	193 464,73
Resultado líquido do período	7 162 207,27	7 052 454,68	4 468 132,06
Resultado das atividades descontinuadas (líquido de impostos) incluindo no resultado líquido do período	0,00	0,00	0,00

De acordo com a demonstração de resultados apresentada é possível verificar que a empresa desde o ano 2020 até ao ano 2022 teve um aumento no seu Resultado Líquido do período.

A evolução do Resultado Líquido do período no primeiro ano foi cerca 2 500 000.00€, já no segundo ano embora a evolução não tenha sido muito significativa, houve no valor de aproximadamente 100 000.00€.

No que diz respeito as vendas e serviços prestados, a empresa desde o ano 2020 ao ano 2022 tem tido um aumento no seu valor.

Quanto aos fornecimentos e serviços externos, o ano com maior volume foi o ano de 2022, verificando-se sempre um ligeiro aumento.

Os gastos com o pessoal, indo de encontra com as outras rubricas, também teve um aumento desde 2020, tendo esse aumento sido mais acentuado desde 2020.

Face aos outros rendimentos e ganhos do ano 2020, a empresa teve uma diminuição bastante significativa.

O Resultado Operacional reflete a lucratividade no negócio antes da aplicação dos juros e impostos. Na Demonstração de Resultados, é possível observar que este indicador tem apresentado um crescimento bastante positivo.

Após analisar a Demonstração de Resultados, é possível constatar, pelo Resultado Líquido do Período, que a empresa possui uma capacidade financeira bastante saudável, evidenciada pelo crescimento contínuo de ano para ano.

Valor Acrescentado Bruto

VAB	2022	2021	2020
	150.183.853,63	141.392.299,36	124.121.345,79

Como podemos observar no gráfico acima, estes são os valores dos 3 anos do valor acrescentado bruto, com isto podemos observar que houve um aumento de valor, devido às receitas, pois houve mais procura com o tempo em relação ao trabalho temporário e entre outros serviços.

Resiliência Empresarial em Tempos de Incerteza

A resiliência empresarial refere-se à capacidade das empresas de se adaptarem, recuperarem e prosperarem em meio a adversidades e disrupções. Em tempos de incerteza, essa capacidade torna-se crucial para a sustentabilidade e crescimento das organizações. A resiliência pode ser observada em várias dimensões.

Resiliência Operacional

As empresas resilientes mantêm operações estáveis mesmo diante disrupções, ajustando as suas cadeias de suprimentos e processos para garantir a continuidade dos serviços e produtos, independentemente de pressões externas como falhas de fornecedores ou eventos geopolíticos.

Resiliência Tecnológica

Investimentos em infraestruturas tecnológicas robustas e flexíveis são essenciais. Isso inclui a capacidade de gerir ameaças virtuais e manter a continuidade dos negócios em caso de falhas tecnológicas, assegurando a qualidade e conformidade regulatória dos dados e sistemas.

Resiliência Organizacional

Uma força de trabalho diversificada e bem desenvolvida, com processos sólidos e inclusivos, é fundamental. Empresas resilientes focam no recrutamento deliberado, desenvolvimento equitativo e planos de sucessão robustos.

Resiliência da Reputação

A aliança entre valores corporativos e ações é vital. Empresas que mantêm uma forte identidade e se comunicam bem com os seus stakeholders tendem a resistir melhor a críticas e disrupções sociais.

Resiliência do Modelo de Negócio

Adaptação rápida a mudanças na procura, cenários competitivos e avanços tecnológicos é essencial. Empresas resilientes mantêm um portfólio de inovação e promovem o empreendedorismo interno para evoluir continuamente os seus modelos de negócio.

A Randstad e a Resiliência

A Randstad, como líder global no setor de recursos humanos, adota várias estratégias para garantir a sua resiliência.

Inovação tecnológica

A Randstad investe continuamente em tecnologia para melhorar os seus processos de recrutamento e gestão de talentos. Ferramentas avançadas de análise de dados ajudam a identificar as melhores oportunidades para candidatos e clientes, além de garantir eficiência operacional.

Flexibilidade Operacional

A empresa ajusta as suas operações conforme a procura do mercado, mantendo uma cadeia de suprimentos e serviços robusta. Isso inclui a capacidade de transferir operações

entre diferentes regiões conforme necessário para mitigar riscos geopolíticos e económicos.

Desenvolvimento de Talentos

A Randstad foca no desenvolvimento contínuo dos seus funcionários, oferecendo treino e oportunidades de crescimento, o que ajuda a manter uma força de trabalho motivada e adaptável às mudanças.

Sustentabilidade e Governança

A Randstad está comprometida com práticas de ESG (ambientais, sociais e de governança). A empresa alinha as suas operações com os seus valores, promovendo um ambiente de trabalho ético e sustentável.

A Randstad Portugal e a Resiliência

Em Portugal, a Randstad segue os mesmos princípios globais adaptados ao contexto local.

Adaptação ao Mercado Local

A Randstad Portugal adapta as suas estratégias para atender às necessidades específicas do mercado português, ajustando as suas operações e serviços conforme a procura local.

Investimento em tecnologia

A filial portuguesa também investe em tecnologia para otimizar os seus processos de recrutamento e gestão de talentos, melhorando a eficiência e a qualidade do serviço.

Foco na educação e capacitação

Oferece programas de treinamento e desenvolvimento profissional para capacitar a força de trabalho local.

Em tempos de incerteza, a resiliência é crucial para a sobrevivência e sucesso das organizações. A Randstad, tanto globalmente quanto em Portugal, exemplifica essa resiliência através de investimentos em tecnologia, flexibilidade operacional, desenvolvimento de talentos e práticas sustentáveis. Estas estratégias permitem à empresa adaptar-se rapidamente às mudanças e continuar a prosperar o mesmo diante de adversidades.

Futuro da Empresa

O futuro da Randstad, tanto a nível global quanto em Portugal, parece promissor e focado em expansão e inovação.

Randstad Global

A nível global, a Randstad continua a adaptar-se às mudanças do mercado de trabalho, com um foco crescente em soluções digitais e na diversificação dos serviços oferecidos. A empresa lançou a Randstad Digital, uma divisão dedicada a criar soluções tecnológicas para recrutamento e gestão de talentos, incluindo academias de formação digital e centros de talentos globais. Além disso, a Randstad continua a investir em iniciativas de diversidade, equidade e inclusão, assegurando que estas práticas estejam integradas em todas as suas operações.

Randstad Portugal

Em Portugal, a Randstad mantém uma presença forte com várias delegações e uma ampla gama de serviços que incluem recrutamento especializado, consultoria e outsourcing. A empresa está focada em adaptar-se às necessidades do mercado português, oferecendo soluções personalizadas para diferentes setores, incluindo engenharia, TI, saúde e finanças.

Em termos financeiros, a Randstad Portugal, assim como a operação global, tem mostrado resiliência e crescimento sólido. Em 2023, a empresa registrou um forte fluxo de caixa livre, demonstrando capacidade de adaptação e eficiência operacional, mesmo diante de desafios económicos.

Perspetivas Futuras

Para o futuro, a Randstad planeia continuar a expandir as suas operações digitais e investir em inovação para se manter na vanguarda do mercado de recursos humanos. Em Portugal, isso provavelmente significará uma maior digitalização dos processos de recrutamento e uma expansão dos serviços de consultoria e formação para atender às necessidades de um mercado de trabalho em constante evolução.

Assim, a Randstad está bem posicionada para continuar a liderar no setor de recursos humanos, tanto globalmente quanto em Portugal, com um foco claro em inovação, eficiência operacional e adaptação às necessidades do mercado.

Conclusão

Em síntese, este projeto académico proporcionou-me uma imersão nas profundas teias da economia e gestão, fornecendo-me uma compreensão abrangente das suas complexidades. Por meio de uma meticulosa investigação, análise e exploração práticas, desvendei conceitos valiosos que ampliaram a minha bagagem de conhecimento e me conferiram uma sólida base em gestão.

Ao longo desta jornada, deparei-me com uma série de desafios que puseram à prova as minhas habilidades de resolução de problemas, incentivando-me a adotar uma abordagem crítica e inovadora. Estes obstáculos não apenas contribuíram para o desenvolvimento da minha resiliência, mas também impulsionaram a minha capacidade de adaptação e de conceber soluções criativas.

Adicionalmente, este empreendimento incentivou o meu crescimento em múltiplos aspetos. Ao desenvolver este projeto, expandi não apenas as minhas competências académicas, mas também cultivei habilidades fundamentais para a vida, que certamente serão valiosas nos meus futuros projetos.

Além disso, o projeto ressaltou a importância da colaboração e da comunicação eficaz. Esta experiência evidenciou a relevância de procurar apoio e orientação e vice-versa, oferecendo a minha assistência aos demais.

Inevitavelmente, este projeto instigou em mim uma verdadeira paixão pela gestão e estimulou o anseio por continuar a explorar e aprofundar os meus conhecimentos neste campo. Estou convicta de que as aprendizagens obtidas e as habilidades refinadas ao longo deste trabalho constituirão uma base sólida para os meus futuros projetos, tanto académicos como profissionais.

Em resumo, esta iniciativa escolar revelou-se uma experiência transformadora, enriquecendo-me com competências e conhecimentos preciosos, e reavivando o meu entusiasmo pela economia e gestão. Não apenas enriqueceu a minha formação educacional, mas também me capacitou para enfrentar desafios, colaborar de forma eficaz e manter-me num contínuo processo de aprendizagem ao longo da vida.

Após concluir a Prova de Aptidão Profissional, posso afirmar que obtive uma significativa evolução, enfrentando todas as adversidades e obtendo os objetivos estabelecidos para este projeto.

Ao longo desta jornada, dediquei-me ao estudo da empresa Randstad Portugal, a sua atividade e análise financeira. O principal propósito deste projeto foi conduzir um estudo aprofundado sobre uma empresa específica, sendo a Randstad Portugal a escolha eleita.

Inicialmente, explorei a situação económica do país e da Europa contemporânea, discutindo o impacto de conflitos globais, como a guerra, tanto na empresa quanto no mundo em geral, entre outros temas relevantes. Uma análise financeira detalhada da empresa foi conduzida ao longo de um período de três anos

A Prova de Aptidão Profissional representa o ápice do curso técnico de Gestão, consolidando e aplicando todos os conhecimentos adquiridos ao longo dos três anos de estudo.

Conclusion

In summary, this academic project provided me with an immersion in a deeper knowledge of Economics and Management, providing me with a comprehensive understanding of their complexities. Through meticulous practical investigation, analysis and exploration, I uncovered valuable concepts that broadened my knowledge and gave me a solid foundation in Management.

Throughout this journey, I came across a number of challenges that put my problem-solving skills to the test, encouraging me to take a critical and innovative approach. These obstacles not only contributed to the development of my resilience, but also boosted my ability to adapt and devise creative solutions.

Additionally, this venture has encouraged my growth in multiple aspects. By developing this project, I have not only expanded my academic skills but also cultivated fundamental life skills, which will surely be valuable in my future projects.

In addition, the project underscored the importance of collaboration and effective communication. This experience highlighted the relevance of seeking support and guidance and offering my assistance to others.

Inevitably, this project instilled in me a real passion for management and stimulated the desire to continue exploring and deepening my knowledge in this field. I am convinced that the learnings obtained and the skills refined throughout this work will constitute a solid foundation for my future projects, both academic and professional.

In summary, this school initiative proved to be a transformative experience, enriching me with precious skills and knowledge, and reviving my enthusiasm for Economics and Management. Not only has it enriched my educational background, but it has also empowered me to face challenges, collaborate effectively, and maintain a continuous lifelong learning process.

After completing the Vocational Skills Test, I can say that I have achieved a significant personal evolution, facing all adversities and achieving the objectives set for this project.

Throughout this journey, I dedicated myself to the study of the company Randstad Portugal, its activity and financial analysis. The main purpose of this project was to conduct an in-depth study on a specific company, with Randstad Portugal being the chosen choice.

Initially, I explored the economic situation of the country and contemporary Europe, discussing the impact of global conflicts, such as war, both on the company and in the world, in general, among other relevant topics. A detailed financial analysis of the company was conducted over a three-year period

The Vocational Skills Test represents the pinnacle of the Vocational Course in Management, consolidating and applying all the knowledge acquired over the three years of study.

Webgrafia

- <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=medidas-adotadas-pelo-governo-em-2022-tiveram-efeito-positivo-no-crescimento-da-economia>
- <https://eco.sapo.pt/2023/10/19/pib-da-zona-euro-revisto-pela-segunda-vez-cresceu-02-no-segundo-trimestre/>
- <https://expresso.pt/economia/2023-10-04-Banco-de-Portugal-baixa-previsao-de-crescimento-da-economia-para-21-este-ano-e-esta-mais-pessimista-para-2024-e59fa5ab>
- https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be_out2023_p.pdf
- https://www.ecb.europa.eu/pub/projections/html/ecb.projections202309_ecbsta ff~4eb3c5960e.pt.html#toc2
- <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=portugal-com-crescimento-economico-acima-da-ue>
- <https://expresso.pt/economia/contas-publicas/2023-11-29-OCDE-reve-em-baixa-crescimento-economico-em-Portugal-para-22-este-ano-545641f1>

