

Escola Profissional Magestil

Técnico de Gestão

3ºG

Projeto PAP

HAYS

Aluno: Francisco Vaz nº3 - 3ºG

Ano Letivo

2021/2022

Índice

Introdução	5
Introduction	6
Enquadramento do Setor	7
Impacto da COVID-19 nos Setores	9
Impactos imediatos	9
Caracterização do Setor	11
Caracterização do setor de serviços de assessoria de RH	12
A Empresa	17
Recruiting Experts Worldwide	17
O que faz a HAYS	18
Áreas de especialização	18
Logótipo	19
O papel da HAYS como especialista em recrutamento	19
Localização	20
Princípios empresariais	20
Princípios de política pública	22
A promessa da HAYS	24
Modelo de negócio	25
Como o fazem	25
Employee Experience	26
A jornada de equidade, diversidade & inclusão da HAYS	26
Equidade, Diversidade & Inclusão – aquilo em que a HAYS acredita	26
MODELO EMPRESARIAL GLOBAL SUSTENTÁVEL	26
PERÍCIA LOCAL	26
Trabalhar com a HAYS significa:	27

Celebrar o Sucesso	27
Garantir Responsabilidade social	27
Ser Solidário	28
Ter compromissos - “Net Zero”	28
HAYS Helps	28
Celebrar as diferenças	29
Recursos Humanos – People Department	29
A digitalização aumenta a produtividade dos consultores e ajuda-os a encontrar talento	30
Os princípios orientadores em tecnologia da HAYS:	31
Três fases de insights orientados por dados	32
IOT – a Tecnologia na HAYS (Our People, enabled by Technology)	33
Stategic Report	34
Políticas	36
Política de Privacidade	36
Que tipo de dados pessoais recolhem	36
T&C	38
Disclaimer	39
Política de cookies	41
Acidente de trabalho - Artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro	41
Elementos constitutivos do acidente de trabalho:	43
Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho – artigo 281.º do Código do Trabalho	43
Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro	44
Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro	44

A importância da ergonomia na Segurança e Saúde no Trabalho – Escritório	45
Marketing	46
Enquadramento Estratégico (missão, visão, valores)	46
MISSÃO	46
VALORES	46
Prioridades estratégicas da HAYS:	49
Aumentar e diversificar materialmente os lucros do grupo.	49
Gerar, reinvestir e distribuir dividendos	50
Investir em pessoas e tecnologia, respondendo à mudança e construindo relações	50
Construir massa crítica e diversidade através da plataforma global da HAYS	50
Público-Alvo	51
O público	51
Sociedade	51
Posicionamento	52
Marketing-Mix	53
Preço (price)	53
Distribuição (place)	53
Promoção (promotion)	55
HAYS on Social Media - EXPERT INSIGHTS	56
HAYS GLOBAL SKILLS INDEX	58
Pessoas (people)	59
Processos (process)	61
Relacionamentos	61

Parcerias e colaborações	61
Relações com clientes e candidatos	64
Evidências físicas (physical evidence)	69
Marca, tecnologia e dados	69
Marca	69
Tecnologia e dados	70
Produtividade (productivity & quality) e Sustentabilidade	71
Equidade, Diversidade e Inclusão	72
Análise SWOT	78
Análise da Concorrência	80
POLÍTICA AMBIENTAL E DE SUSTENTABILIDADE da HAYS	85
Fornecedores	86
Análise Económica e Financeira	88
Análise Gráfica do balanço	88
Fundo Maneio Líquido	91
DOAF simplificado	92
Rácios de Estrutura	93
Rácios de Liquidez	93
Rácios de Rendibilidade	94
Análise de Demonstração de Resultados	95
Demonstrações financeiras	95
Valor Acrescentado	97
Proposta Final	98

Impacto da guerra na economia global e nacional	99
Conclusão	106
Conclusion	107
Webgrafia	108

Introdução

A PAP incorpora-se numa atividade curricular no âmbito do Curso Profissional Técnico de Gestão, do segundo ano da turma G, da Escola Profissional Magestil, sendo desenvolvido pelo aluno Francisco Vaz.

O mesmo foi requisitado pela Coordenadora do Curso e pelos Professores da Área Tecnológica/Técnica. Inclui diversas áreas, como Gestão, Direito, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, Marketing e Tecnologias de Informação. Nestas áreas teremos como utilização na ótica do utilizador, programas de Contabilidade e de Gestão, mas também o consumo do programa informático desenvolvido pela Microsoft Corp, ou seja, o Excel, onde terá como principal fundamento a realização de tarefas de Gestão.

Ao realizar esta Prova, irá possibilitar-nos um desenvolvimento de inúmeras competências pessoais e profissionais, pois permite-nos uma prática de trabalho independentes pelas tomadas de situações, comunicação, pensamento criativo, mas também a compreensão do modo de funcionamento de uma grande empresa e de conceitos e técnicas inerentes à natureza do respetivo Curso.

O objetivo principal deste Projeto é estudar e compreender, decorrendo o desenvolvimento do Plano de Negócios e Funcionamento e Gestão da empresa, o enquadramento Económico do Setor, desenvolvimento e aplicação de noções de Contabilidade e Fiscalidade, até ao apuramento de Resultados Financeiros da mesma e, por último, a sua respetiva Avaliação Financeira.

Com a PAP, poderemos desenvolver uma melhor proximidade e relação às diversas realidades do mercado de trabalho e também potencializar as competências pessoais e de empreendedorismo. E enquanto empresa teremos a sensibilização para as questões não só para a sustentabilidade, como também para a responsabilidade social.

Introduction

The PAP is part of a curricular activity in the scope of the Professional Course Technical Management, of the second year of class G, of the Magestil Professional School, being developed by the student Francisco Vaz.

The same was requested by the Coordinator of the Course and by the Teachers of the Technological/Technical Area. It includes several areas, as Management, Law, Economics, Accounting and Taxation, Marketing and Information Technologies. In these areas we will use, in the optics of the user, Accounting and Management programs, but also the use of the software developed by Microsoft Corp, i.e. Excel, which will be the main basis for carrying out management tasks.

By taking this Test, it will enable us to develop numerous personal and professional skills, as it allows us to practice independent work by taking situations, communication, creative thinking, but also to understand the way of functioning of a large company and concepts and techniques inherent to the nature of the respective Course.

The main objective of this Project is to study and understand, from the development of the Business Plan and the Functioning and Management of the company, the Economic Framework of the Sector, the development and application of notions of Accounting and Taxation, to the calculation of its Financial Results and, finally, its respective Financial Evaluation.

With the PAP, we will be able to develop a better proximity and relationship to the several realities of the labour market and also to potentiate personal and entrepreneurial skills. And as a company, we will raise awareness of issues not only for sustainability but also for social responsibility.

Enquadramento do Setor

O Setor Terciário detém uma grande evolução na Economia, por um lado, a nível nacional, mas também a nível internacional, tendo um enorme peso na mesma e do mesmo modo no Produto Interno Bruto dos respetivos países.

O Setor dos Serviços passou a contribuir de forma significativa para a criação de riqueza, passando a estar visível o fenómeno da terciarização, ou seja, o aumento considerável do peso dos serviços nas economias. Atualmente, é o Setor que tem mostrado maiores níveis de desenvolvimento durante os últimos anos.

O índice de volume de negócios nos serviços registou um decréscimo desde o início do ano de 2020, porém em abril registou uma variação homóloga de -38% e posteriormente a esse mesmo mês, podemos observar um acréscimo até setembro, tendo cerca de -12%.



No que diz respeito ao Setor Quaternário, de uma forma clara, o mesmo possui todas as atividades de produção do saber e da comunicação e repousa sobre a propriedade intelectual. Sendo possível analisar que é com este Setor, que as empresas, atualmente, apresentam cada vez mais um investimento maior ao longo dos tempos, pois será fundamental para o próprio crescimento facilitando certos temas, como por exemplo, o corte ao nível dos custos, pesquisas de mercado, ideias inovadoras, novos

métodos de produção, desenvolvimento de produtos para novos mercados consumidores, entre outros.

Ainda com este Setor, conseguir-se-á impulsionar a transformação, e também será possível a construção de novos negócios, retendo com isso diversas capacidades necessárias, ajudando as organizações a crescer e prosperar ainda mais a era digital, pois cada vez mais é fundamental modernizar a tecnologia central e capitalizar novas tecnologias, otimizar e automatizar operações, impulsionar o crescimento digital, criar experiências digitais impressionantes e construir talentos e cultura digital.

Por último, com este Setor Económico é legítimo afirmar que o mesmo foca-se, fundamentalmente, nos Países Desenvolvidos, pois solicita de mão de obra bastante qualificada. No contexto internacional da economia digital a evolução do mercado mundial vem evidenciar a crescente relevância social e económica do Setor Quaternário e, desta forma revelar o aumento exponencial das transações de bens e serviços afins no mercado internacional.

Nesse sentido, a Atividade Económica adstrita ao Setor, designadamente no âmbito da prestação de serviços, não é diretamente transacionável nos mercados internacionais na medida em que, embora possam ser exportados, trata-se de serviços que se destinam sobretudo a consumos internos.

Impacto da COVID-19 nos Setores

A atual crise da COVID-19 está a ter um impacto significativo nos principais indicadores sociais relacionados com a utilização de serviços Internet pelas pessoas. Na medida que a Europa sair progressivamente da pandemia, a recuperação tem de ser planeada a tomar em consideração a experiência retirada desta crise. O que significa que deve ser dada especial atenção à recuperação económica e de uma transformação digital mais fortes e resilientes, nomeadamente as redes de capacidade muito elevada e a tecnologia 5G, as competências digitais, as tecnologias digitais avançadas para as empresas e os serviços públicos digitais.

Portugal adotou um vasto conjunto de medidas específicas no domínio digital para fazer face à crise da COVID-19. Entre as iniciativas destinadas a minimizar o número de contágios e apoiar o sistema de saúde, conta-se o desenvolvimento de plataformas e aplicações para coordenar a disponibilidade de camas e recursos hospitalares a nível nacional ou para rastrear pessoas suspeitas de estarem doentes com COVID-19 e doentes em quarentena doméstica, bem como para comunicar com os mesmos. As infraestruturas de serviços digitais foram reforçadas para fazer face ao aumento da procura. A digitalização da administração pública foi igualmente acelerada foram criadas plataformas digitais para apoiar as PME que se mantiveram em atividade durante a crise e para coordenar a ocupação hoteleira a fim de apoiar os profissionais de saúde que combatem a COVID-19. No que diz respeito à educação, diversas iniciativas prestaram apoio ao ensino digital em casa e foram criados canais nacionais e regionais de telescola, com o objetivo principal de ajudar os estudantes sem acesso à Internet ou equipamento.

Impactos imediatos

O mundo testemunhou mudanças dramáticas durante a pandemia da COVID -19 que ocorreu frequentemente com pouca atenção e teve impacto em tantos sectores e indústrias diferentes. Enquanto algumas empresas foram forçadas a fechar ou a operar a uma capacidade reduzida, outras precisavam de implementar rapidamente medidas de

trabalho em casa para continuarem a operar. Mesmo com a extraordinária intervenção dos governos de todo o mundo, assistimos a uma significativa redução da procura de mão-de-obra em vários setores, o que, por sua vez, teve impacto nas ofertas de emprego, salários e desemprego em todo o mundo.

Talvez sem surpresa, a taxa de emprego de cada país e a média de horas trabalhadas têm sido inversamente correlacionadas com a velocidade e prevalência de infeções por coronavírus dentro das suas fronteiras. É também evidente que esta crise afetou mais severamente alguns setores do que outros, com o emprego nas indústrias de serviços voltados para as pessoas, tais como o comércio retalhista e a hotelaria, a par das viagens e indústrias do lazer. Contudo, nos últimos seis meses, começámos a assistir a uma recuperação em algumas das outras indústrias mais afetadas, particularmente no sector da construção, onde as ofertas de emprego continuam a crescer.

Isto conduziu a um forte aumento da procura de profissionais com competências tecnológicas - quase todas as empresas necessitam de mais experiência tecnológica numa vasta gama de competências e subsetores. O mundo continuará a tornar-se cada vez mais digitalizado à medida que o tempo avança, e necessitará de uma muito mais talento tecnológico pós-covid. Mas embora os mercados globais estejam a recuperar, talvez a tendência mais preocupante seja o impacto da pandemia sobre o número de pessoas ativas no mercado de trabalho. A participação caiu nos mercados de trabalho da HAYS, e isto pode ter implicações a longo prazo, cicatrizantes.

Outra preocupação é o efeito da pandemia nas nossas gerações mais jovens. No início da pandemia, o desemprego juvenil disparou bem acima das médias nacionais, o que poderia levar a implicações a longo prazo semelhantes às que vimos após o GFC. Embora seja verdade que os jovens trabalham de forma desproporcionada em setores com maior impacto, também é verdade que as gerações futuras de talentos têm tido mais dificuldades em transitar para carreiras que se adequem ao seu conjunto de competências, dando-lhes potencialmente menos oportunidades e um crescimento salarial mais baixo. no futuro. Além disso, esta crise está a ter um maior impacto em

setores mais orientados para os homens - resultando num declínio do emprego feminino a um ritmo superior às médias nacionais nos mercados de HAYS.

Caracterização do Setor

O Setor Terciário progrediu ao longo dos tempos, devido às inúmeras práticas que este mesmo Setor Económico pratica, como por exemplo, o comércio, o turismo, os transportes e as atividades financeiras, entre outros. Porém mesmo sendo um Setor desenvolvido e, hoje em dia, cada vez mais devido ao uso acrescido de tecnologia, no ano 2020, a pandemia também o afetou. Apesar desse contratempo, a nível dos três Setores Económicos, o Setor Terciário é considerado um dos maiores, isto a nível do peso no PIB Português.

A tecnologia de recursos humanos (RH) é utilizada para automatizar processos de rotina, armazenar dados e fornecer relatórios de gestão analítica e insights para uma melhor tomada de decisões. Minimiza os esforços manuais necessários para executar várias tarefas morosas como o processamento de pagamentos e permite aos profissionais aceder a informação de múltiplas fontes e partilhá-la com diferentes departamentos. A tecnologia de RH ajuda as organizações a obter insights a partir do feedback dos empregados e a melhorar o recrutamento, retenção de mão-de-obra, e desenvolvimento de competências. Na região europeia, várias empresas adotaram a tecnologia de RH para criar transparência na força de trabalho que permite práticas salariais justas.

O mercado europeu de tecnologia de recursos humanos (RH) é impulsionado principalmente pela presença crescente de organizações empresariais que estão a investir fortemente em tecnologias avançadas de RH. O número crescente de atores-chave que entram no mercado está também a aumentar a procura de tecnologia de RH. Por exemplo, a Everskill GmbH, uma empresa em fase de arranque sediada na

Alemanha, tem aproveitado tecnologias inovadoras para reinventar a formação empresarial e desenvolver um sistema de formação baseado em aplicações para fornecer formação de competências transversais aos empregados.

Além disso, a tecnologia de RH proporciona um processo de recrutamento otimizado e tarefas relacionadas, o que é fundamental para melhorar a eficiência global da empresa.

Espera-se que o mercado europeu de tecnologia de recursos humanos (RH) exiba um CAGR (Compound Annual Growth Rate - taxa de crescimento anual composto) de 9,26% durante 2022-2027. Tendo em mente as incertezas da COVID-19, as empresas estão continuamente a seguir e a avaliar a influência direta e indireta da pandemia em diferentes indústrias de utilização final.

Caracterização do setor de serviços de assessoria de RH

O mercado de assessoria de RH consiste na venda de serviços de assessoria de RH por entidades (organizações, comerciantes individuais e parcerias) que prestam assessoria em matéria de capital humano e/ou ofertas que giram em torno da função de RH.

Os serviços de assessoria de RH são geralmente utilizados por dois tipos de clientes – os que visam melhorar a sua função de RH através do redesenho de processos de RH e os que estão a sofrer transformações, tais como fusões e aquisições, para assegurar a formação do novo capital humano. Só estão incluídos bens e serviços comercializados entre entidades ou vendidos a consumidores finais.

Os principais tipos de serviços de consultoria de RH são consultoria de compensação, consultoria de benefícios, consultoria de gestão de recursos humanos, consultoria atuarial, consultoria estratégica, entre outros. Os consultores de compensação são profissionais na implementação e conceção de programas de compensação, com o objetivo de gerar os incentivos certos para os empregados.

Também aconselham as empresas sobre tendências de compensação e taxas salariais atuais para categorias específicas de emprego.

Os vários tipos de serviços incluem:

- Integração & implantação,
- Apoio & manutenção,
- Formação & consultoria e,
- São utilizados por serviços de TI, fabrico, serviços financeiros, mineração e petróleo e gás, construção, entre outros.

Espera-se que o mercado global de consultoria em RH cresça de \$81,45 mil milhões em 2021 para \$87,32 mil milhões em 2022 a uma taxa de crescimento anual composta (CAGR) de 7,2%.

O crescimento do mercado de assessoria de RH deve-se principalmente às empresas que reorganizaram as suas operações e recuperaram do impacto da COVID-19, o que anteriormente tinha levado a medidas restritivas de contenção envolvendo distanciamento social, trabalho remoto, e o encerramento de atividades comerciais que resultaram em desafios operacionais.

Espera-se que o mercado consultivo de RH atinja 109,83 mil milhões de dólares em 2026 com uma CAGR de 5,9%.

A utilização de ferramentas e análises orientadas por dados para o envolvimento dos funcionários é um dos principais fatores que contribuem para o crescimento do mercado de serviços de consultoria em RH.

O envolvimento dos empregados refere-se a uma abordagem do local de trabalho que resulta em condições apropriadas para que todos os empregados da empresa dêem o seu melhor desempenho todos os dias, cumprindo os valores da empresa com uma sensação de maior bem-estar.

Os profissionais de gestão de recursos humanos confiam na análise de dados e na IA para as decisões chave. Por exemplo, a Genpact, uma empresa americana de serviços profissionais, analisa os dados dos empregados, segmenta e categoriza-os para encontrar padrões tais como a idade, faixa salarial, ou nível de experiência, em que os empregados deixam a organização.

A análise preditiva é utilizada para identificar empregados que estão em alto risco de atrito voluntário e as intervenções são concebidas para os envolver de novo.

Espera-se que outros avanços em ferramentas e análises orientadas por dados impulsionem o mercado de serviços de consultoria de RH.

As ameaças de cibersegurança para o departamento de recursos humanos é um fator importante que dificulta o crescimento do mercado de serviços de assessoria de RH.

Uma violação da cibersegurança é dispendiosa e igualmente destrutiva para todas as organizações - grandes ou pequenas.

Segundo a Heimdal Security, os cibercrimes custam à economia global 100 bilhões de dólares por ano e 17 milhões de dólares só nos EUA. Os profissionais de RH mantêm informações extremamente privadas e sensíveis tais como número de segurança social, data de nascimento, morada, e dados bancários.

Além disso, de acordo com o Forrester Analytics Global Business Technographics® Security Survey 2019, 52% dos decisores de segurança de redes empresariais sofreram pelo menos uma violação de dados nos últimos 12 meses, e 44% das violações foram causadas por funcionários que, intencionalmente ou não, expuseram dados sensíveis a ladrões ou hackers de dados. As empresas confiam no seu departamento de RH e não subcontratam serviços de RH porque existe o risco de perder dados importantes dos funcionários ao recorrer a serviços externos de RH, restringindo assim o crescimento do mercado de serviços de aconselhamento de RH nos próximos anos.

Organizações de todo o mundo estão a concentrar-se na criação de um local de trabalho digital utilizando serviços de nuvem e IA, o que está a ganhar uma popularidade significativa no mercado de assessoria de RH.

O local de trabalho digital é um conceito moderno que utiliza a transformação digital para alinhar a tecnologia para alcançar os objetivos organizacionais com a eficiência operacional. Os serviços em nuvem e a IA são partes importantes do local de trabalho digital, ajudando a remover barreiras geográficas para uma melhor colaboração, maior produtividade e envolvimento dos funcionários, melhor tomada de decisões, e também na otimização de custos.

Por exemplo, em 2019, a IBM declarou que a IA substituiu 30% do pessoal de RH da IBM, ajudou os funcionários a identificar novas competências de formação, educação, promoção e aumento de postos de trabalho. Além disso, com 95% de precisão, a inteligência artificial da IBM pode prever quais as pessoas que irão deixar um emprego.

Em março de 2020, a Aon Plc, um fornecedor global de serviços de gestão de riscos, corretagem de seguros e resseguros com sede em Londres, e consultoria e outsourcing de recursos humanos, adquiriu a Willis Towers Watson (WTW), a empresa de gestão de riscos, corretagem de seguros e consultoria com sede no Reino Unido, por 30 mil milhões de dólares. A aquisição irá reforçar os conhecimentos especializados da Aon Plc em cibersegurança, propriedade intelectual, alterações climáticas, e soluções de saúde. A entidade combinada trabalharia em conjunto nos negócios de risco, reforma e saúde. Willis Towers Watson (WTW) é uma empresa sediada em Londres que ajuda clientes em todo o mundo em 140 países em consultoria global, consultoria de RH e software, corretagem, e outras soluções.

Os principais intervenientes no mercado de serviços de consultoria de RH são IBM Corporation, McKesson Corporation, Dell, Tata Consultancy Services, Infosys Limited, Accenture PLC, Aon, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, The Adecco Group e Marsh & McLennan Companies Inc. (WTW).

O mercado global de assessoria de RH é segmentado -

- 1) Por tipo: Consultoria de Compensação, Consultoria de Benefícios, Consultoria de Gestão de Recursos Humanos, Consultoria Atuarial, Consultoria Estratégica, Outros
 - 2) Por serviço: Integração & Implantação, Apoio & Manutenção, Formação & Consultoria
 - 3) Por Utilização Final: Serviços de TI, Manufatura, Serviços Financeiros, Mineração e Petróleo e Gás, Construção, Outros
-

A Empresa

Recruiting Experts Worldwide

A HAYS, é o principal especialista mundial em recrutamento qualificado, profissional e especializado. As 10,800 pessoas empregues em todo o mundo associam-se com clientes e candidatos para dar poder ao mundo do trabalho.

Todos os dias, em todo o nosso negócio, a sociedade é beneficiada, pois as pessoas são ajudadas a ter sucesso permitindo assim que as organizações prosperem - criando oportunidades e melhorando vidas.

O que torna a HAYS única no mundo do recrutamento especializado é a escala, equilíbrio e diversidade do seu modelo de negócio.

A amplitude da perícia por tipo de contrato, geografia e especialização posiciona bem a empresa para suportar várias fases do ciclo macroeconómico e melhor servir os seus clientes em todo o mundo, independentemente dos desafios que enfrentam. Esta diversidade é hoje inigualável nesta indústria.

Estar neste negócio significa para a HAYS acreditar nas pessoas. Sabem que a pessoa certa, no cargo certo, pode mudar vidas e transformar organizações para melhor – fazer essa ligação significa tudo.

Com empenho, empatia e orgulho, ajudam as organizações a adquirir o talento que necessitam para ter sucessão e apoiam os candidatos a tirarem o maior proveito em cada etapa das suas carreiras.

A HAYS é uma empresa especializada, com mais de 50 anos de experiência em recrutamento e gestão de talento. Alia esta visão ao conhecimento especializado, que a permite alocar talento num vasto espectro de indústrias e setores por todo o mundo. Este know-how profissional é indispensável – não é possível encontrar, interagir e colocar a pessoa certa, no lugar certo, sem ele.

Mais do que compreender as aptidões e a experiência das pessoas, a verdadeira arte está em ligá-las à oportunidade certa. Isto envolve ter uma abordagem curiosa para compreender as suas motivações e aspirações, criando a visão necessária para assegurar o encaixe ideal para cada função. E quando se trata de entender o talento que

cada organização precisa, é necessária também visão e intuição para ajudar os clientes a atingir o seu potencial máximo.

A HAYS está sempre à procura de novas e melhores formas de fazer a ligação perfeita entre clientes e candidato. Isto significa haver ousadia, agilidade e abertura a novas ideias – abraçar novas tecnologias, desenvolver os colaboradores ou inovar na forma de trabalhar. O objetivo da HAYS é simples: estar sempre um passo à frente do futuro do recrutamento.

Todos os Consultores de Recrutamento são especializados numa área específica de mercado. Conhecem o mercado e as oportunidades disponíveis, as empresas líderes, as habilitações necessárias e os principais agentes envolvidos no processo de recrutamento.

Os consultores trabalham em estreita parceria com decisores para entender as necessidades dos seus clientes e oferecer um excelente serviço de recrutamento. Estas relações com empresas e com candidatos são vitais para o sucesso pessoal de um consultor e para o sucesso do nosso negócio.

O que faz a HAYS

É o maior e mais bem-sucedido negócio de recrutamento a nível global. Na HAYS, colocam milhares de candidatos no emprego certo todos os dias, em mais de 20 especialidades.

As equipas de recrutamento são apoiadas por equipas de Recursos Humanos, Tecnologias da Informação, Marketing, Jurídicas, e de Finanças igualmente talentosas.

Áreas de especialização

1. Contabilidade e Finanças
 2. Banca
 3. Construção e Propriedade
 4. Engenharia
 5. Hotel & Lazer
 6. Recursos Humanos
 7. Indústria
-

8. Tecnologia da Informação

9. Seguros

10. Legal

11. Ciências da Vida

12. Logística

13. Retalho

14. Vendas & Marketing

15. Telecomunicações

Logótipo



HAYS
Portugal

O papel da HAYS como especialista em recrutamento

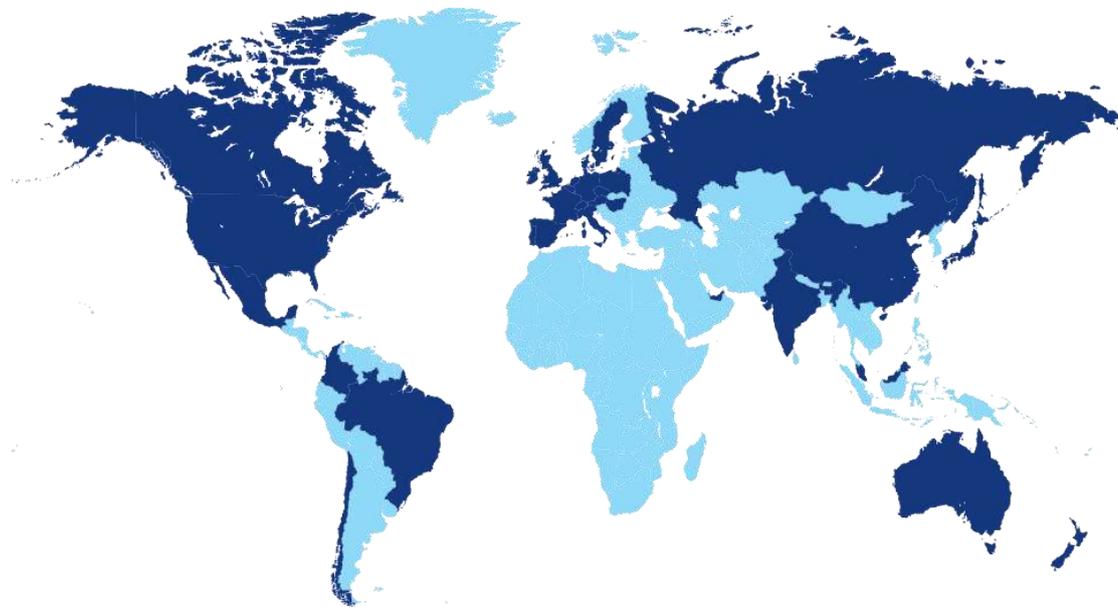


Todos os Consultores de Recrutamento são especializados numa área específica de mercado. Conhecem o mercado e as oportunidades disponíveis, as empresas líderes, as habilitações necessárias e os principais agentes envolvidos no processo de recrutamento.

Os consultores trabalham em estreita parceria com decisores para entender as necessidades dos seus clientes e oferecer um excelente serviço de recrutamento. Estas relações com empresas e com candidatos são vitais para o sucesso pessoal de um consultor e para o sucesso do nosso negócio.

Localização

A HAYS opera em **Lisboa** e no **Porto** para além de outros destinos internacionais



Alemanha	Chile	Estados Unidos da América	Japão	Polónia
Austrália	China	França	Luxemburgo	Reino Unido
Áustria	Colômbia	Hong Kong SAR	Malásia	República Checa
Bélgica	Dinamarca	Hungria	México	Roménia
Brasil	Emirados Árabes Unidos	Irlanda	Nova Zelândia	Singapura
Canadá	Espanha	Itália	Países Baixos	Hays Worldwide

Princípios empresariais

O sucesso da HAYS decorre da confiança de que gozam os principais interessados (acionistas, empregados, clientes, candidatos, parceiros comerciais e fornecedores), organismos governamentais e reguladores e comunidades dentro das quais operamos.

A HAYS opera em 33 países e reconhece o Estado de direito dentro destas jurisdições e apoiam normas apropriadas internacionalmente aceites. Estes Princípios Empresariais vão além das obrigações legais e estabelecem a relação da HAYS com a sociedade.

Os Princípios Empresariais aplicam-se a todas as empresas, diretores e empregados da HAYS.

Imperativo comercial. A HAYS é uma organização comercial e persegue o melhor retorno económico possível para os acionistas. No entanto, ao tomar decisões económicas, tem em conta o impacto destas decisões sobre outras partes interessadas, incluindo a sociedade e o ambiente.

Os clientes. A HAYS é levada a alcançar resultados superiores para os seus clientes através de uma prestação de serviços excepcional e reconhece que o sucesso dos clientes depende do recrutamento das pessoas certas nas suas organizações. Em reconhecimento da sua confiança no Conselho de Administração, esforça-se por compreender e responder às necessidades dos seus clientes, por apresentar os candidatos mais suscetíveis de satisfazer essas necessidades e por aumentar o valor dos seus clientes para as suas próprias partes interessadas. Ao fazer apresentações, está empenhada em recompensar a confiança dos seus clientes através dos mais elevados padrões profissionais e éticos atingíveis.

Candidatos. A HAYS compreende que encontrar emprego para as pessoas é uma tarefa importante na sociedade que acarreta consigo deveres de cuidado e comportamento profissional. Esforça-se por fazer corresponder as necessidades e objetivos dos candidatos aos dos clientes e respeita as obrigações de confidencialidade para com os candidatos.

Comunicação. A HAYS espera que o staff comunique de forma transparente e honesta com os clientes, candidatos, parceiros comerciais, fornecedores e entidades governamentais e reguladoras, dentro do quadro legal de privacidade e confidencialidade.

Colaboradores. A HAYS esforça-se por recrutar, formar, desenvolver e reter os melhores talentos da indústria. Procura a igualdade de oportunidades, tratamento e diversidade através das suas políticas de emprego e encoraja os seus empregados a atingir o seu pleno potencial através de formação e desenvolvimento.

Direitos Humanos. As relações com clientes, candidatos, empregados, parceiros comerciais, fornecedores e as comunidades em que opera baseiam-se no respeito pelos indivíduos e pelos seus direitos humanos.

Conduta pessoal. Todos os empregados da HAYS devem agir com honestidade, integridade e justiça. A oferta ou aceitação de qualquer forma de suborno é proibida, incluindo taxas de facilitação. É proibida a hospitalidade, presentes e ofertas ou pagamentos impróprios que procurem induzir ou recompensar um desempenho impróprio ou que possam parecer colocar qualquer pessoa sob uma obrigação. Todas as empresas e empregados da HAYS aderirão aos mais elevados padrões éticos e legais nas transações comerciais em todo o mundo. São proibidos os conflitos de interesse que interfiram no desempenho adequado ou no julgamento independente.

Ambiente. A HAYS está empenhada em operar as suas empresas de uma forma cada vez mais sustentável e procura reduzir o seu impacto ambiental ano após ano.

Comunidade. A HAYS acredita firmemente que encontrar emprego para as pessoas é um benefício vital para a sociedade. Além disso, irá investir nessas comunidades, incluindo iniciativas diretas através de instituições de caridade para melhorar as perspetivas de emprego dos desfavorecidos.

Saúde e segurança. A HAYS conduz as suas operações de forma a salvaguardar a segurança dos empregados e do público.

Princípios de política pública

A HAYS interage com governos, legisladores, reguladores e outros organismos públicos no decurso das suas atividades comerciais normais. Estes Princípios de Políticas Públicas são complementares e devem ser lidos em conjunto com os Princípios Empresariais acima referidos.

Os Princípios de Políticas Públicas aplicam-se a todas as empresas, diretores e funcionários da HAYS.

A HAYS não faz doações políticas ou apoia interesses políticos partidários.

A HAYS procura, quando apropriado, informar os responsáveis políticos governamentais e regulamentares sobre assuntos que afetem os seus interesses empresariais.

A HAYS apoia a abertura nas suas relações com governos e reguladores. As representações escritas estarão abertas à inspeção sempre que possível, sujeitas a necessidades comerciais ou outros pedidos de confidencialidade.

Embora a HAYS possa convidar funcionários públicos a assistir a determinadas funções empresariais ou outras, todos os incentivos a funcionários públicos, sejam eles financeiros ou não financeiros, que procurem recompensar o desempenho impróprio são proibidos ao abrigo dos seus Princípios Empresariais.

A promessa da HAYS

O que acreditam

Acreditam que a diversidade deve ser evidente em todos os níveis do negócio e deve refletir-se no mercado e comunidade que servem. Precisam de uma cultura construída na confiança, respeito, igualdade e inclusão para conseguirem viver os seus valores, atingir as suas ambições e cumprir o seu propósito - sabendo que têm de implementar mudanças, sempre que seja apropriado, que tragam uma realidade com significado e que perdure de forma a cumprirem o propósito da empresa.

A que se comprometem

Garantem equidade, diversidade e inclusão de todas as formas, quer seja ao atrair talento para a Hays, ou a encontrar potencial e permitir oportunidades de progressão dentro da empresa. Encorajam as pessoas a dar a sua opinião para que todas as vozes sejam ouvidas e estão abertos a crescer e aprender através destas opiniões. Por fim, comprometem-se a influenciar os seus candidatos, tanto na criação de oportunidades e na mudança de vidas através de tudo o que fazem, como a dar suporte aos seus clientes, fornecedores e parceiros para eles próprios implementarem ações de Equidade, Diversidade e Inclusão.

As ações

Incluem especialistas externos para avaliarem se o caminho que querem percorrer na Hays é real, equilibrado e inclusivo, partilhando os resultados com a equipa e comprometendo-se em cumprir as alterações necessárias para concretizarem a sua promessa juntamente com os comités de apoio à ED&I. Construirão as bases para formar sobre recrutamento inclusivo e preconceitos inconscientes no processo de recrutamento e continuar a melhorar vidas nos projetos sociais em que se envolvem todos os anos enquanto trabalhadores da Hays.

Modelo de negócio

Como o fazem

A HAYS desenvolve um modelo que apelida de **Find & Engage**. Este modelo combina os melhores procedimentos de recrutamento com as relações estabelecidas com os candidatos, desenvolvidas pelos consultores internos ao longo dos anos, e



combina-os com as novas tecnologias e a recolha de dados, por forma a garantir que seja encontrado o melhor candidato para qualquer função.

Esta abordagem volta a colocar a construção de relações como prioridade no recrutamento, utilizando a tecnologia digital, a inteligência artificial e a recolha de dados de forma a operar em grande escala, o que anteriormente não era possível.

Employee Experience

A jornada de equidade, diversidade & inclusão da HAYS

Ao ter uma voz líder no mundo no trabalho, promove a mudança junto dos seus clientes



através de jornadas diárias de ED&I (Equity, Diversity & Inclusion). Esta mudança começa internamente e a empresa está comprometida em garantir que todas as oportunidades são iguais.

Equidade, Diversidade & Inclusão – aquilo em que a HAYS acredita

Como estão comprometidos em garantir diversidade nos trabalhadores de uma forma representativa da comunidade e organizações para que trabalham, encorajam as pessoas a crescer independentemente do seu background.

MODELO EMPRESARIAL GLOBAL SUSTENTÁVEL

PERÍCIA LOCAL

Ter uma exposição equilibrada dentro e entre os seus mercados é fundamental para impulsionar o desempenho, particularmente em tempos de recuperação económica. É um negócio de alta qualidade com escala, amplitude e diversidade de exposição, concebido para proporcionar uma estratégia mais sustentável para as partes interessadas a curto e longo prazo, incluindo investir nas megatendências que impulsionam o setor.

Trabalhar com a HAYS significa:

Celebrar o Sucesso

A HAYS faz questão de celebrar o sucesso, porque sem as pessoas não existiriam com o mesmo ADN.



Desde viagens internacionais, prémios monetários ou momentos em equipa, é garantido que todos os casos de sucesso sejam reconhecidos dentro da empresa.

Garantir Responsabilidade social

A HAYS está empenhada em ter um impacto positivo nas comunidades em que está implementada e trabalha. Como parte desse compromisso, organizam frequentemente campanhas de apoio e angariação de bens para diversas associações a atuar em Portugal.



Ser Solidário

Porque acreditam em causas nobres, a HAYS associou-se à Make-A-Wish Portugal, uma instituição que realiza desejos de crianças e jovens com doenças que colocam as suas vidas em risco.



Por cada resposta recebida ao inquérito de satisfação doam 1 euro a esta instituição, para ajudar a proporcionar momentos de alegria e esperança.

Ter compromissos - “Net Zero”

Na HAYS, acredita-se que todos temos um papel importante a desempenhar no combate às mudanças climáticas. É por isso se comprometem a tornarem-se Zero", em termos de emissões de carbono, até o final de 2022, através de metas contínuas e significativas para a redução de carbono em todos os negócios.



que
"Net

A transição para economias de baixo carbono e para um modo de vida mais sustentável, apenas será possível através de um esforço coletivo. Enquanto líderes mundiais no setor, querem recrutar os talentos certos para ajudar a fazer a diferença.

HAYS Helps

A HAYS está empenhada em ter um impacto positivo nas comunidades onde está implementada e assim, criou um programa de voluntariado, o #HAYSHelps, que

proporciona aos colaboradores um dia de licença remunerada por ano para se dedicarem a ações de voluntariado.



Celebrar as diferenças

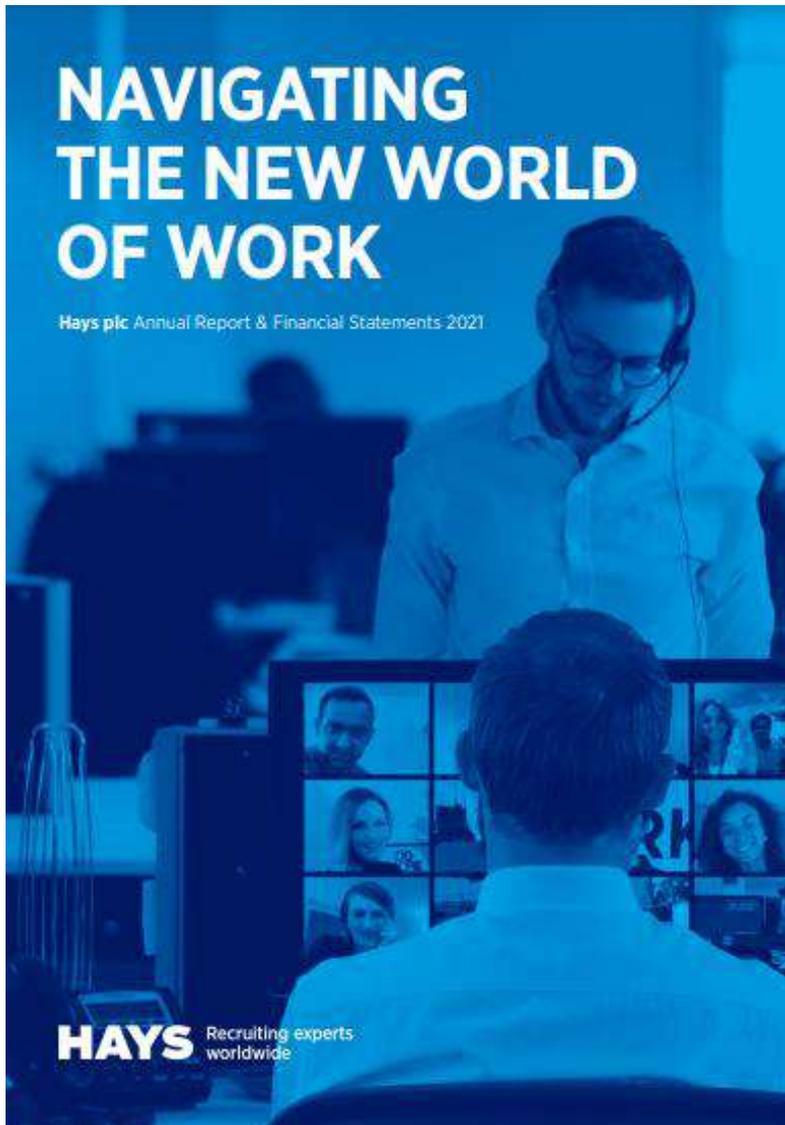
Querer sempre celebrar as coisas que nos tornam únicos, assim como as coisas que nos unem. Celebramos assim, o mês do orgulho LGBTQ+, Dia internacional da Mulher e Dia Mundial da Saúde Mental são

apenas algumas das formas que usamos para a fazer.



Recursos Humanos – People Department

O objetivo da HAYS é beneficiar a sociedade, ajudando as pessoas a serem



bem-sucedidas e a permitir que as organizações

prosperem, criando assim novas oportunidades e melhorando vidas.

A tecnologia tem revolucionado a forma como clientes e candidatos se envolvem com os mercados de trabalho. A relativa facilidade com que muitas organizações fizeram a transição para o trabalho virtual durante a pandemia está também a acelerar a digitalização no mundo do trabalho.

**A digitalização
aumenta a**

produtividade dos consultores e ajuda-os a encontrar talento

Equipar os consultores especializados com uma gama eficaz de ferramentas tecnológicas melhora a nossa produtividade. Tendo transitado rapidamente para o trabalho remoto em todo o negócio global em 2020, a tecnologia tornou as operações comerciais robustas às restrições e políticas locais em rápida e imprevisível mudança, necessárias para proteger a saúde pública durante a pandemia.

As pessoas altamente qualificadas e a tecnologia ajudam a empresa a dar poder ao mundo do trabalho, encontrando os melhores candidatos para um papel mais rapidamente do que os RH internos ou a concorrência. Ao expandir os pools de talentos

e ao assegurar uma rápida colocação no mercado, a HAYS pode oferecer um melhor serviço aos clientes e candidatos.

A tecnologia também aumenta a produtividade. Estima-se que 1% ganho através da produtividade média dos consultores vale c.£8 milhões para os lucros operacionais do Grupo HAYS, e que a melhoria da produtividade impulsionou c.40% do crescimento dos lucros do Grupo entre o AF14-19.

As bases fortes e estratégia consistente em tecnologia significam que a HAYS está bem posicionada para lidar com mercados em rápida mudança.

Os princípios orientadores em tecnologia da HAYS:

1. Maximizar a eficiência interna através do desenvolvimento de novas ferramentas de consultoria, e implementar o melhor software da classe;
 2. Proporcionar ao cliente uma experiência omnichannel de classe mundial;
 3. Investir seletivamente no melhor software de tecnologia de RH da classe; e
 4. Investigar novos modelos de entrega de tecnologia, tais como o HAYS Hub.
 5. Com muitas economias globais em recuperação, com mudanças significativas nos padrões de emprego, estamos a assistir à escassez de candidatos em muitos sectores. Neste ambiente, não é suficiente simplesmente colocar um emprego e esperar por candidaturas. A obtenção dos melhores resultados requer investimento e experiência na utilização de uma série de canais alternativos de aprovisionamento, juntamente com bases de dados de talentos profundos, que poucos empregadores possuem internamente. A externalização para a HAYS permite às equipas de RH utilizar a nossa perícia, tecnologia e conhecimentos de dados, melhorando materialmente o processo e o resultado.
-

Três fases de insights orientados por dados

A HAYS tem vindo a desenvolver sistemas de dados de vanguarda há mais de uma década.

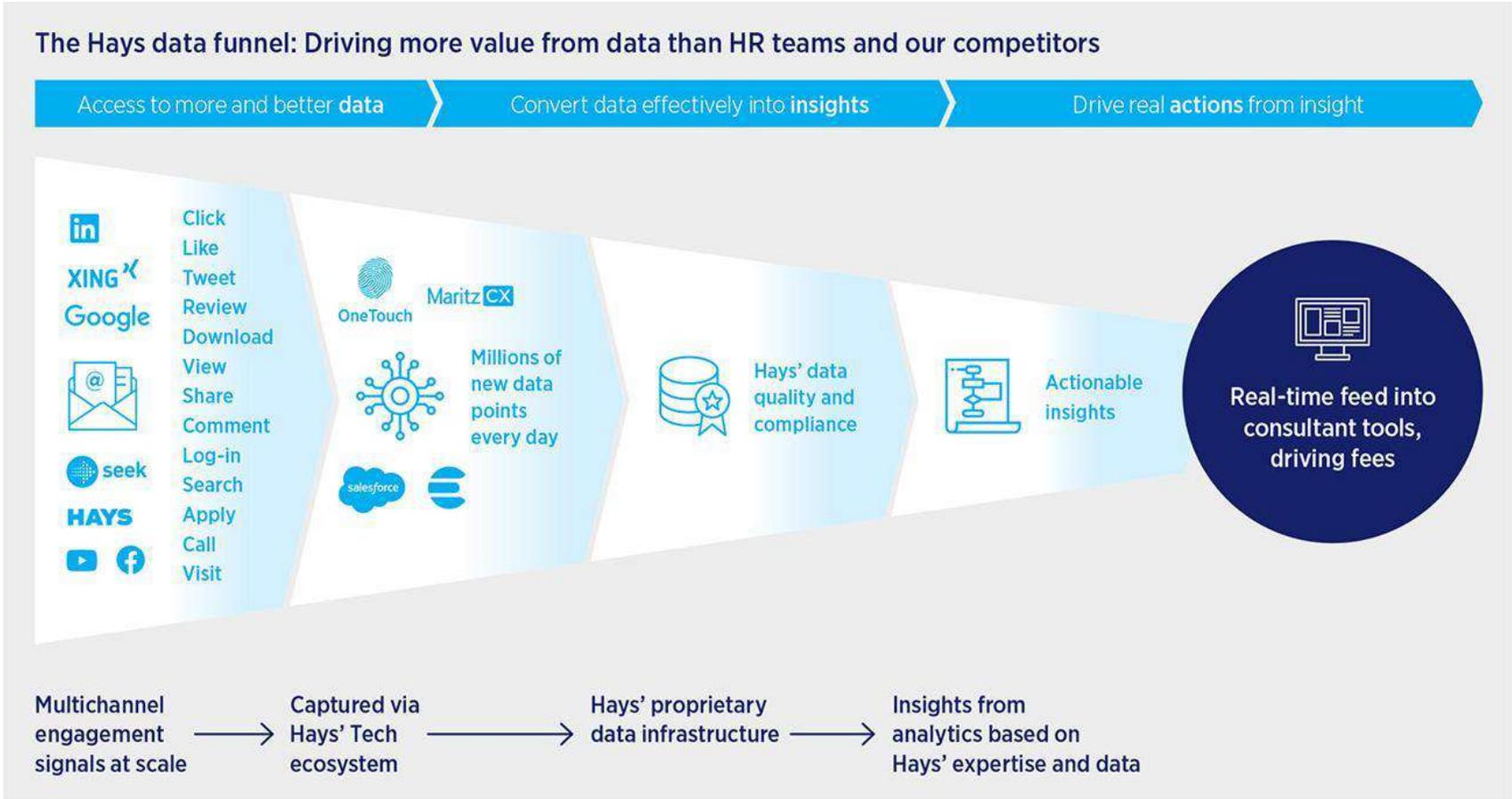
1. O primeiro período de 'Fundação' (2008 - 2012) estabeleceu um sistema de arquitetura, processo e acesso à Internet.
2. A segunda fase 'Connections' (2012 - 2017) concentrou-se na integração de canais, trabalhando de forma inovadora com empresas como LinkedIn, Xing, Stack Overflow e Google.

Isto incluiu o modelo de marketing de recrutamento 'Find & Engage'. Isto baseia-se na capacidade de envolvimento com "pools de talentos" ativos (isto é, à procura de emprego) e passivos (potencialmente disponíveis, mas que não estão atualmente à procura de emprego), permitindo-nos fornecer o que outrora era visto como uma caça à cabeça de topo de gama, a muitos mais candidatos de colarinho branco, em escala. O envolvimento dos candidatos com o conteúdo e marketing fornece dados de propriedade e lança as bases para a nossa próxima fase de discernimento.

3. A terceira fase de "insights profundos", sustentados por uma análise avançada, já iniciou. Iniciativas internas de ciência de dados estão a extrair os ricos conjuntos de dados para gerar insights fundamentais para capacitar os recrutadores, desde a capacidade de abordagem dos candidatos até à antecipação da procura de contratação por cliente ou sector.

Os sistemas e conhecimentos visam melhorar o papel humano no recrutamento, e não substituí-lo. Trabalham para automatizar as interações de baixo valor e melhorar os compromissos de alto valor, por exemplo, equipando os consultores com conhecimentos de mercado sobre salários e competências a partilhar com candidatos e clientes. O prémio por acrescentar valor humano real na era digital será significativo.

IOT – a Tecnologia na HAYS (Our People, enabled by Technology)



Strategic Report



As pessoas, candidatos e sociedade

A HAYS ajuda centenas de milhares de pessoas cada ano na sua jornada de carreira, e dezenas de milhares das organizações obtêm as habilidades de que precisam para crescer.

Tudo isso contribui para o crescimento e o sucesso mais amplo das economias e comunidades em que opera e ajuda a maximizar as receitas fiscais.

Parcerias e colaborações

A filosofia da HAYS não é apenas investir nas suas próprias soluções tecnológicas, mas também para construir colaborações com os principais inovadores e as influentes organizações. Isso cria benefícios mútuos, relacionamentos que nos ajudam a entender melhor e atender nossos clientes e candidatos, e aprimora nossa capacidade de responder melhor ao mercado em rápida evolução desenvolvimentos.

Tecnologia e dados

A HAYS construiu uma tecnologia global líder no setor de infraestrutura capaz de interagir com outros aplicativos e tecnologias de terceiros. Isso, juntamente com o investimento em análise de dados e marketing digital, permite que os consultores tenham fontes de informações precisas e em tempo real sobre seus mercados e, finalmente, para obter os melhores candidatos aos clientes mais rápido do que qualquer outra pessoa.

Marca

Nossa reputação como líder mundial em especialistas recrutamento é apoiado e reforçado pela nossa marca de classe mundial e globalmente consistente. Nós

constantemente temos foco na construção de um reconhecimento mais amplo da HAYS como líder de mercado através de parcerias com outras organizações e construindo um portfólio de qualidade, publicações respeitadas que demonstram a liderança de pensamento da HAYS e nosso pessoal.

Políticas

Política de Privacidade

A presente Política de Privacidade explica o que fazemos com os seus dados pessoais, quer estejamos no processo de nos apresentarmos a si, de o ajudar a encontrar emprego, a dar continuidade à nossa relação consigo assim que tivermos encontrado um emprego para si, a prestar-lhe um serviço, a receber um serviço da sua parte, a utilizar os seus dados para pedir-lhe assistência relativamente a um dos nossos candidatos ou se estiver a visitar o nosso site.

A presente Política de Privacidade descreve de que modo recolhemos, utilizamos e tratamos os seus dados pessoais e, ao fazê-lo, de que modo cumprimos com as nossas obrigações legais em relação a si. A sua privacidade é importante para nós e estamos empenhados em proteger e salvaguardar os seus direitos relativamente à privacidade dos seus dados.

A presente Política de Privacidade aplica-se aos dados pessoais dos nossos utilizadores do Site, trabalhadores temporários, Potenciais Candidatos, Candidatos, Clientes, Fornecedores e outras pessoas que contactaremos a fim de ficar a saber mais sobre os nossos Candidatos ou que sejam indicadas como contacto de emergência igualmente aplicável aos contactos de emergência do nosso Pessoal. Para evitar dúvidas, se for membro do Pessoal da HAYS, deverá consultar a Política de Privacidade destinada ao Pessoal da HAYS que se encontra disponível na Intranet da HAYS.

Que tipo de dados pessoais recolhem

DADOS DO CANDIDATO: A fim de proporcionar as melhores oportunidades de emprego possíveis adaptadas a si, precisamos de proceder ao tratamento de determinadas informações sobre si. Apenas pedimos informações que, na nossa opinião, genuinamente ajudar-nos-ão a ajudá-lo, tais como o seu nome, idade, contacto, informações sobre a sua educação, histórico de emprego, contacto de emergência, estatuto de imigração, informação financeira (nos casos em que tenhamos de realizar

verificações do contexto financeiro) e número de segurança social (e, obviamente, poderá optar por partilhar connosco outras informações relevantes). Quando adequado e em conformidade com as leis e os requisitos locais, recolheremos igualmente informações relacionadas com a sua saúde, informações ou dados diversos sobre quaisquer condenações penais.

DADOS DO POTENCIAL CANDIDATO: Se acharmos que poderá estar interessado ou que poderá beneficiar dos nossos serviços, recolheremos e utilizaremos tais informações sobre si para avaliar como podemos ajudá-lo e para entrar em contacto consigo.

DADOS SOBRE O TRABALHADOR TEMPORÁRIO: Se o contratarmos diretamente como um Trabalhador Temporário, temos de tratar determinadas informações suplementares (para além das informações recolhidas de Candidatos) para que possamos garantir uma Relação com o Trabalhador Temporário sem problemas. Apenas recolhemos informações importantes, tais como números de funcionário ou outros identificadores, datas de início, dados bancários e detalhes sobre a remuneração anterior, pensões e acordos de benefícios. Quando apropriado e de acordo com as leis e requisitos locais, poderemos também recolher, por inferência, informações relacionadas com a filiação sindical, orientação sexual e disposições relacionadas com cuidados infantis ou funções de cuidador quando nos fornecer informações sobre deduções do seu salário para filiação sindical ou cheques de cuidados infantis ou detalhes sobre o seu contacto de emergência.

DADOS DO CLIENTE: Se é um Cliente da HAYS, precisamos de recolher e utilizar informação sobre si, ou sobre indivíduos na sua organização, quando prestamos ou oferecemos serviços, tais como: (i) encontrar Candidatos que sejam adequados para a sua empresa; (ii) prestar um Programa de Prestador de Serviço Gerido ("PSG") (ou prestar assistência a outra organização para fazê-lo); (iii) prestar serviços de Externalização do Processo de Recrutamento ("EPR") (ou prestar assistência a outra organização para fazê-lo); (iv) prestar serviços aos seus funcionários, tais como cursos de formação para ensinar o pessoal a trabalhar para os nossos Clientes no sector

da educação e/ou (v) notificá-lo de conteúdo publicado pela HAYS suscetível de ser relevante e útil para si (por exemplo o nosso Índice de Competências Globais).

DADOS DO FORNECEDOR: Necessitamos de uma pequena quantidade de informação dos nossos Fornecedores, a fim de assegurar que as coisas funcionam bem. Precisamos de dados de contacto de pessoas relevantes na sua empresa, para que possamos comunicar consigo. Também precisamos de outras informações, tais como os seus dados bancários para que possamos pagar-lhe os serviços que presta (caso isso faça parte das disposições contratuais celebradas entre nós).

PESSOAS CUJOS DADOS RECEBEMOS DE CANDIDATOS E PESSOAL, TAIS COMO REFERÊNCIAS, CONTACTOS DE EMERGÊNCIA E DEPENDENTES: A fim de apresentar aos Candidatos oportunidades de emprego adequadas, ajudá-los em qualquer eventualidade, assim como ao nosso Pessoal e para permitir que o Pessoal aceda a determinados benefícios ou direitos laborais, necessitamos de alguma informação de base. Pedimos dados de contacto muito básicos, por forma a podermos entrar em contacto consigo para uma referência ou porque foi listado como um contacto de emergência ou como um dependente para um dos nossos Candidatos ou membros do Pessoal.

UTILIZADORES DO SITE: Recolhemos uma quantidade limitada de dados dos Utilizadores do nosso Site, que utilizamos para nos ajudar a melhorar a sua experiência quando utiliza o nosso sítio Web ou aplicações móveis e para nos ajudar a gerir os serviços que prestamos. Tal inclui informação sobre o modo como utiliza o nosso site, a frequência com que acede ao mesmo e as horas em que o nosso site é mais popular.

T&C

A HAYS Specialist Recruitment Ltd ('HAYS', 'nós' ou 'nosso') dá-lhe acesso a HAYS.pt e a outras páginas da HAYS (o 'Site') para ajudá-lo em todas as etapas do processo de recrutamento e oferecer-lhe outros serviços especializados. Leia

atentamente os Termos e Condições antes de utilizar a nossa página. Ao recorrer à nossa página significa que concorda com os nossos Termos e Condições independentemente de escolher registar-se connosco ou não. Se não aceita os nossos Termos e Condições, não utilize a nossa página.

Quando a HAYS apresenta um candidato para uma função a um cliente, seja por telefone, correspondência ou e-mail, essa introdução é sujeita aos termos de negócio aplicáveis. Forneceremos aos nossos clientes uma cópia dos nossos Termos de Negócio que são aplicáveis numa situação de registo ou de pós registo. Os termos de utilização não substituem os nossos termos de negócio. Os candidatos que procuram trabalhar em regime de interim management são obrigados a assinar os termos de colocação. Os termos de utilização não substituem estes termos de colocação.

Poderá aceder à maior parte das secções desta página sem que para isso tenha que registar-se. No entanto, para consultar algumas secções deve registar os seus detalhes na HAYS. Quando o fizer, assumiremos automaticamente que aceita os termos de utilização. Se não aceita os termos de utilização, deverá abandonar imediatamente a navegação.

Disclaimer

Aviso legal para os clientes

Aceita e concorda que a HAYS.pt está acessível a todos os clientes e contém perfis de candidatos que pretendem uma colocação no mercado de trabalho. Afirma veementemente que tratará toda a informação do candidato de forma confidencial e que não utilizará a base de dados HAYS.pt para qualquer outro propósito que não a pesquisa e a identificação de candidatos que vão ao encontro das especificidades da função.

Concorda não partilhar, copiar ou transmitir qualquer informação relativa ao candidato a terceiros, a não ser que tenha uma prova inequívoca do consentimento do candidato para fazê-lo. Terá que indemnizar e manter a página da HAYS afastada de qualquer

acto decorrente (até ao limite permitido por lei) em que o grupo HAYS possa incorrer caso utilize a nossa base de dados relativa aos perfis do candidato ou outra informação acerca dos indivíduos contidas na nossa página para outro efeito que não o aquele para o qual foi pensado.

Concorda cumprir os Termos de Utilização desta página e aceitar que a HAYS tem o direito de suspender ou cancelar o seu registo de modo imediato, sem qualquer responsabilidade para si, se violar estes termos de utilização.

Aviso legal para os candidatos

Compreende e consente que, com o objetivo de facilitar o processo de recrutamento em seu nome, a HAYS pode revelar os seus detalhes aos clientes de acordo com o seu critério exclusivo. Adicionalmente, a HAYS pode mostrar excertos promocionais dos seus detalhes no site HAYS.pt ou outros sites do grupo HAYS. Aceita e concorda que o seu atual empregador pode aceder ao site HAYS.pt ou a outros sites do grupo HAYS e renuncia incondicionalmente toda e qualquer reivindicação que possa ter contra a HAYS como resultado de alguma perda que possa sofrer em consequência da exibição da sua informação nestes sites.

Concorda cumprir os Termos de Utilização deste site e aceitar que a HAYS tem o direito de suspender ou cancelar o seu registo de modo imediato, sem qualquer responsabilidade para si, se violar estes termos de utilização. Reconhece que embora a HAYS reúna todos os esforços razoáveis para encontrar uma posição para si, a HAYS não garante que o cliente irá solicitar informações acerca de um candidato, ou entrevistar, ou contratar um candidato.

A HAYS não representa ou garante os termos finais e a duração da marcação obtida através do site. Renuncia qualquer reivindicação contra a HAYS relacionada com a falha de obtenção de uma colocação ou com os termos e a duração de uma colocação.

Política de cookies

A presente Política de Privacidade explica o que fazem com os dados pessoais, quer estejam, no processo de apresentarmos a si, de o ajudar a encontrar emprego, a dar continuidade à nossa relação consigo assim que tivermos encontrado um emprego para si, a prestar-lhe um serviço, a receber um serviço da sua parte, a utilizar os seus dados para pedir-lhe assistência relativamente a um dos nossos candidatos ou se estiver a visitar o nosso site.

A presente Política de Privacidade descreve de que modo recolhemos, utilizamos e tratamos os seus dados pessoais e, ao fazê-lo, de que modo cumprimos com as nossas obrigações legais em relação a si. A sua privacidade é importante para nós e estamos empenhados em proteger e salvaguardar os seus direitos relativamente à privacidade dos seus dados.

Acidente de trabalho - Artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro

É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

- Elementos constitutivos do acidente de trabalho:

- Se verifique no local;
- Se concretize no tempo de trabalho;

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido, por exemplo, mas não só:

- No trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, desde que o acidente de trabalho que se verifique nos trajetos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador:

- Entre qualquer dos seus locais de trabalho, no caso de ter mais de um emprego;
- Entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho;
- Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição;
- Entre o local de trabalho e o local da refeição;
- Entre o local onde por determinação do empregador presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual ou a sua residência habitual ou ocasional.

Considera-se ainda também acidente de trabalho o ocorrido, por exemplo, mas não só:

- Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
 - No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
 - No local de pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para tal efeito;
 - No local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito;
 - Fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.
-

Elementos constitutivos do acidente de trabalho:

Se verifique no local de trabalho, que se entende como todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador;

Se concretize no tempo de trabalho, entendendo-se como ainda enquadrado, o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.;

e que produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho – artigo 281.º do Código do Trabalho

O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde

O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

O empregador deve assegurar serviços de segurança e saúde no trabalho.

São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, suscetíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador.

Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro

Daqui decorre, como princípio geral em sede de segurança e saúde no trabalho, a necessidade de prevenção de riscos para os trabalhadores, pois que tem como finalidade:

A prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;

A Saúde no Trabalho tem por objetivo a prevenção e diagnóstico das doenças profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores;

A Segurança do Trabalho visa desenvolver medidas que procuram identificar e avaliar dos riscos a que os trabalhadores estão expostos e a organização das medidas de prevenção e proteção coletiva e individual.

Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro

No âmbito da relação laboral, ambas as partes (trabalhador e empregador) beneficiam com uma aposta efetiva na segurança e saúde no trabalho. Para além do prejuízo no serviço nacional de saúde.

Assim, um sistema eficaz de segurança e saúde no trabalho permitirá:

- Mais produtividade graças a menos tempo de ausência por motivo de doença
 - Menos despesas de saúde
 - Manter no ativo os trabalhadores mais velhos
 - Promover tecnologias e métodos de trabalho mais eficientes
 - Reduzir o número de pessoas obrigadas a reduzir as suas horas de trabalho para tomar conta de um familiar
 - Existe assim uma relação direta entre uma boa gestão da SST na empresa e a melhoria do desempenho e da rentabilidade.
-

A importância da ergonomia na Segurança e Saúde no Trabalho – Escritório

Atividade que implica que os trabalhadores estejam sentados durante longos períodos.

Assim, surgem preocupações relativas à forma como os trabalhadores estão sentados; as relativas à utilização intensiva do computador, mormente o teclado e o rato, que implicam cansaço na sua utilização; as relativas às condições do espaço, ao ruído envolvente; à iluminação; à temperatura ambiente.

Vários problemas podem surgir, nomeadamente: O ecrã incorretamente posicionado, estando demasiado afastado/próximo, alto/baixo ou pouco centrado em relação ao trabalhador; o rato incorretamente posicionado, exigindo que o trabalhador faça um esforço para o utilizar; cadeiras mal ajustadas, fazendo com que o utilizar se sente em posições desconfortáveis e pouco naturais;

Soluções: Fornecer aos trabalhadores cadeiras cuja altura pode ser alterada de acordo com as necessidades do utilizador; Retirar possíveis obstáculos existentes debaixo das mesas para criar espaço suficiente para as pernas; Introduzir um sistema de rotação nas tarefas realizadas para evitar a fadiga mental e física; Alterar a posição das secretárias para evitar os reflexos de luz nos ecrãs; Formação sobre as posturas a adotar na utilização do material informático e sobre as doenças que comportamentos incorretos podem causar;

Marketing

Enquadramento Estratégico (missão, visão, valores)

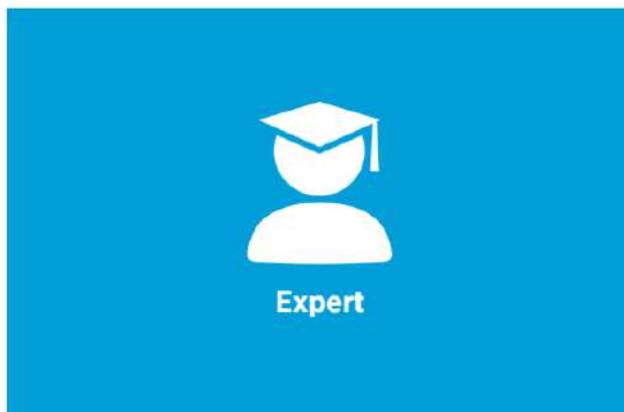
MISSÃO

Beneficiamos a sociedade, ajudando as pessoas a ter sucesso e permitindo organizações a prosperar - criando oportunidades e melhorando vidas.

VALORES

O ambiente na HAYS é acelerado, meritocrático e incrivelmente gratificante. Seis valores definem quem é e o que faz a HAYS.

Os valores da HAYS têm como objetivo refletir esta promessa. Os nossos valores sustentam as nossas competências, comportamentos e forma de fazer negócios. Estes valores são:



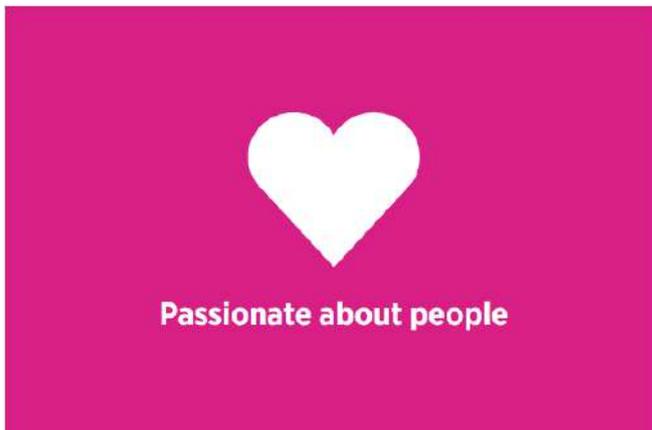
Expert (Especialistas) - As pessoas vêm à HAYS porque é uma empresa que tem especialistas, com mais de 50 anos de experiência em recrutamento e gestão de talentos. Aliam esta visão ao profundo conhecimento especializado que lhes permite alocar talento num vasto espectro de indústrias e sectores

em todo o mundo. Este know-how profissional é indispensável - não é possível encontrar, interagir e colocar a pessoa certa no lugar certo sem esse know-how.

Ambicioso - A melhor forma de demonstrar o compromisso da HAYS para com os seus clientes e candidatos é através da sua ambição para com eles. "O sucesso deles é o nosso sucesso", por isso a HAYS não se refreia. Diariamente, são tomadas decisões



corajosas, são estabelecidos objetivos elevados e são feitos trabalhos árduos para proporcionar o impacto positivo que o sucesso traz à vida das pessoas



Paixão pelas pessoas – a HAYS está no negócio porque acredita nas pessoas. Sabe que a pessoa certa no cargo certo pode mudar vidas e transformar organizações para melhor - fazer essa ligação significa tudo para os colaboradores da HAYS. Com empenho, empatia e

orgulho, ajudam as organizações a assegurar o talento de que necessitam para terem sucesso, e ajudam os candidatos a tirarem o maior proveito em cada etapa da sua carreira.



Perspizaz – Para além de compreender as aptidões e experiência das pessoas, há uma verdadeira arte de as combinar com a oportunidade certa. Isto implica adotar uma abordagem inquisitiva para compreender as suas aspirações e motivações, criando a visão necessária para assegurar o encaixe ideal para

qualquer perfil/função. E quando se trata de compreender o talento que as organizações precisam, é necessário também visão, curiosidade e intuição para ajudar os clientes a atingir o seu potencial máximo.

Inovador – a HAYS está sempre à procura de novas e melhores formas de fazer a combinação perfeita entre cliente e candidato. Isto significa ser ousado, ágil e aberto a novas ideias - abraçar novas tecnologias, desenvolver o staff ou inovar a forma de trabalho. O objetivo é simples: estar sempre um passo à frente na criação de experiências de recrutamento no futuro.



Fazer o que está certo - subjacente a tudo o que faz está a convicção da HAYS de que devem sempre agir da forma correta. Fazer o que está certo aumenta e protege a sua reputação, criando, assim, confiança com todos os candidatos, clientes, acionistas e outros stakeholders. Isto une a equipa e a torna a HAYS mais forte.

As prioridades estratégicas claras da HAYS cumprem os objetivos a longo prazo, apesar dos fenómenos sociais globais entretanto ocorridos.

A pandemia teve um impacto negativo significativo no negócio da HAYS, particularmente no 1º semestre de 2021. Contudo, a recuperação da pandemia acelerou-se ao longo do ano, e houve investimentos para apoiar o objetivo de permanecer o líder mundial indiscutível no recrutamento de especialistas. As prioridades estratégicas há muito estabelecidas estão interligadas às megatendências da indústria a longo prazo.

Prioridades estratégicas da HAYS:



Aumentar e diversificar materialmente os lucros do grupo.

- Capitalizar a recuperação cíclica e acelerar o crescimento estrutural nos sectores de recrutamento mais atraentes no futuro.
- Continuar a investir nas especialidades-chave, e procuraremos maximizar os honorários, conduzindo a produtividade dos consultores.
- Estes planos de investimento acelerados estão em mercados de crescimento estrutural atrativos, incluindo Tecnologia e Contabilidades de Grandes Empresas, e têm como objetivo melhorar materialmente a recuperação da empresa.

Gerar, reinvestir e distribuir dividendos

- As prioridades a longo prazo para o fluxo de caixa disponível são financiar o investimento e o desenvolvimento, manter um balanço sólido e, garantir um dividendo de base que seja sustentável, progressivo e apropriado.
- O Conselho de Administração procurará aumentar o dividendo de base em linha com o crescimento. O intervalo de cobertura de dividendos permanece de 2,0 a 3,0x ganhos.
- Os dividendos extraordinários em curso dependerão de um regresso a níveis de rentabilidade mais normais, e de uma perspetiva económica positiva.

Investir em pessoas e tecnologia, respondendo à mudança e construindo relações

- Continuar a explorar e desenvolver relações com organizações externas, para possibilitar uma melhor compreensão, resposta e capitalização de novas oportunidades e/ou ameaças.
- Desenvolver ainda mais as nossas capacidades de front-office e back-office, incluindo informática e análise de dados, para melhorar a eficiência do nosso negócio e o serviço aos clientes e candidatos.
- Continuar a evoluir e moldar a nossa oferta para satisfazer as necessidades em mudança dos clientes, fornecendo modelos de entrega alternativos e inovadores, incluindo o HAYS Hub.

Construir massa crítica e diversidade através da plataforma global da HAYS

- Capitalizar a recuperação cíclica e acelerar o crescimento em mercados estruturalmente atrativos.
 - O nosso programa informático foi concebido para acelerar o nosso crescimento a médio prazo. Os temas comuns a todas as áreas incluem o crescimento da nossa especialização tecnológica e os grandes negócios de Contabilidade Corporativa.
 - Procuraremos também impulsionar ainda mais o crescimento das nossas empresas não-Permanentes em mercados novos/existentes, incluindo a França, o Japão, o Canadá e os EUA.
-

Público-Alvo

O público-alvo da HAYS são as empresas multinacionais e cotadas em bolsa a consultorias especializadas, agências governamentais e PMEs que procuram os serviços de recrutamento e consultadoria em sistema de outsourcing nas áreas de especialidade da HAYS e, também, as pessoas em fase ativa de trabalho profissional que estejam, ou em início de carreira, ou que procuram novos empregos.

O público

A HAYS é o negócio de pessoas de vanguarda e, como tal, a capacidade de atrair, desenvolver, permitir e reter os melhores consultores e gestores da sua indústria é vital para o seu sucesso. O objetivo é criar um ambiente de trabalho estimulante e vibrante e esforça-se continuamente para proporcionar ao pessoal percursos profissionais atrativos que os tornem especialistas nas suas áreas.

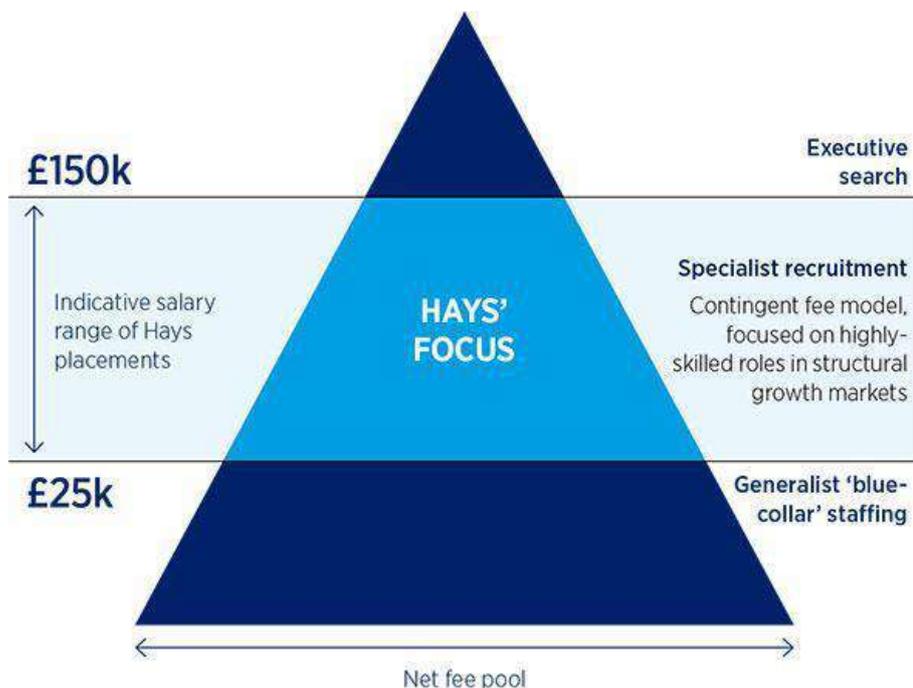
Sociedade

A HAYS acredita que o que faz, faz uma grande diferença para o mundo que a rodeia. Ajuda centenas de milhares de pessoas todos os anos na sua viagem de carreira, e dezenas de milhares de organizações a adquirem as competências de que necessitam para crescer. Tudo isto contribui para o crescimento e sucesso mais vasto das economias e comunidades em que opera e ajuda a maximizar as receitas fiscais.

Posicionamento

Especialistas e líderes mundiais em recrutamento qualificado, profissional e qualificado. Ao compreender verdadeiramente os candidatos e clientes, local e globalmente, ajudamos pessoas e empresas a alcançar um impacto duradouro.

A HAYS ganha uma taxa percentual, geralmente numa base contingente, quando coloca com sucesso um candidato num lugar/cargo/perfil pedido pelo cliente. O modelo de entrega é baseado na profunda experiência da indústria em todos os mercados de recrutamento Temp, Contracting e Perm. Os consultores são parceiros de confiança a longo prazo, tanto para clientes como para candidatos. Estão equipados com a melhor tecnologia, ferramentas e análise de dados da indústria.



Marketing-Mix

O marketing mix de serviços diferencia-se do marketing mix de produtos, contendo 8 em vez de apenas 4 P's.



Preço (price)

O preço praticado pelos serviços prestados na HAYS segue 3 técnicas específicas: Value-based, Cost plus e Cost leadership.

Distribuição (place)

Pesquisar emprego por área ou procurar candidatos por área são serviços que podem ser procurados nos canais específicos criados pela HAYS para dar a resposta certa – é o caso das plataformas da HAYS:

Recrutar com a HAYS Response



É a solução de recrutamento certa para o negócio dos clientes, para projetos permanentes ou temporários. Um serviço rápido e eficaz, garantindo a máxima qualidade e respeitando os prazos dos clientes.

Com a HAYS Response os clientes podem recrutar profissionais para o seu negócio da maneira rápida e eficaz, sem nunca colocar de parte a qualidade que caracteriza a HAYS.

Resposta rápida – os candidatos apresentam disponibilidade imediata, estando prontos para começar a qualquer momento.

Soluções flexíveis – são encontradas as competências certas, à medida e adaptadas a cada função.

Escolha acertada – todos os candidatos são analisados cuidadosamente, e só é apresentado ao cliente os que correspondam exatamente às suas necessidades.

No site da empresa, poderá encontrar vários artigos com dicas que o ajudarão certamente a alcançar o sucesso na procura de emprego.

HAYS Executive

Distribuição Peer-to-peer: a HAYS Executive identifica e coloca com sucesso muitos executivos todos os anos a nível de conselho de administração, incluindo a Csuite, a Chair e outras funções NED, bem como uma vasta gama de posições especializadas numa base de retenção. É um negócio interino bem-sucedido centrado na entrega de executivos para missões temporárias para cobrir exercícios de transformação ou ausências seniores.

A HAYS também disponibiliza um email para o qual o candidato poderá enviar o seu CV e entrar em contacto com profissionais devidamente qualificados que o ajudarão a encontrar o emprego adequado ao seu perfil.

Promoção (promotion)

Para as últimas notícias e insights da HAYS, consultam-se os comunicados de imprensa, por exemplo:



PRESS RELEASES [below](#)

2022 [Register for email alerts](#)

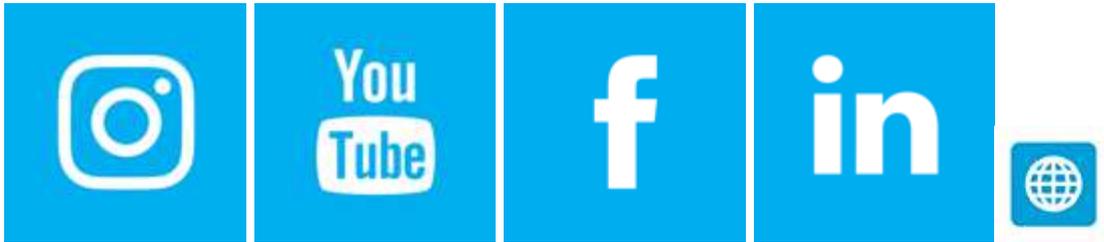
<p>17 May 2022 SINGAPORE</p> <p>Build a strong employer value proposition to win tech talent war</p>	<p>17 May 2022 SINGAPORE</p> <p>High recruitment anticipated but Singapore workers less inclined to change jobs</p>
<p>28 April 2022 HONG KONG SAR</p> <p>How business leaders can avoid proximity bias affecting their hybrid workforce</p>	<p>27 April 2022 CHINA</p> <p>企业领导者如何避免混合办公模式下邻近倚倚对其企业员工的影响</p>
<p>25 April 2022 MALAYSIA</p> <p>How business leaders can avoid proximity bias affecting their hybrid workforce</p>	<p>25 April 2022 SINGAPORE</p> <p>How business leaders can avoid proximity bias affecting their hybrid workforce</p>

HAYS on Social Media - EXPERT INSIGHTS



Pode manter-se em contacto com a HAYS on Viewpoint ou através das contas da HAYS no LinkedIn, Facebook, Instagram e YouTube.

Onde partilha as últimas notícias do mundo do trabalho, insights sobre os diferentes sectores em que operamos, eventos de recrutamento e oportunidades de emprego.



Blog da HAYS: Viewpoint (Ponto de vista)

Os potenciais utilizadores podem descobrir mais sobre a natureza global do negócio da HAYS, sobre os conhecimentos que partilham e como a HAYS pode ajudar a organização a sati



Promoções feitas com os posts do staff e também com o HAYS Journal



HAYS GLOBAL SKILLS INDEX

A fim de melhor compreender o panorama de competências e as questões com que o mundo do trabalho se confronta, foi desenvolvido o HAYS Global Skills Index.

É um guia completo das tendências que o mercado de trabalho global enfrenta atualmente. Com base em investigações sobre mercados de emprego profissionais em 34 grandes economias, elaboramos um relatório anual que examina as macrotendências, desafios e oportunidades que os trabalhadores e empregadores do mundo enfrentam



Pessoas (people)

As pessoas são o elemento mais importante de qualquer serviço ou experiência. Os serviços tendem a ser produzidos e consumidos no mesmo momento, e aspetos da experiência do cliente são alterados para satisfazer as necessidades individuais da pessoa que os consome. As pessoas compram a pessoas de quem gostam, por isso a atitude, aptidões e aparência de todo o pessoal tem de ser de primeira classe. As pessoas têm um papel importante na prestação de serviços, confiam nelas para entregar e manter o marketing transaccional e as pessoas desempenham um papel importante na relação com o cliente.

A HAYS sabe que o seu maior património são as suas pessoas e é por isso que as carreiras dos seus colaboradores são uma prioridade.

Na HAYS, os colaboradores têm a oportunidade de alcançar o seu potencial máximo e ser recompensado pelas suas conquistas. Os planos de recompensas estão orientados para potenciar uma boa performance, focados em resultados e numa postura que espelhem os valores da empresa.

Para os consultores, isto inclui um salário base e esquemas de comissões altamente atrativos, que permitem atingir valores ilimitados de acordo com o seu desempenho pessoal.

As comissões proporcionadas aos top performers ultrapassam o valor do salário base. Todos os colaboradores da HAYS podem participar em esquemas de incentivos, que incluem férias em hotéis de cinco estrelas, eventos de alto nível e prémios para comemorar o sucesso.

Os colaboradores são incentivados e motivados a construírem a sua carreira numa empresa onde o Manager faz precisamente o mesmo percurso que eles.

Hays Academy - Future Leaders

O percurso na HAYS começa com o nosso programa de formação de futuros líderes. Enquanto Recruitment Consultant Trainee, a missão será aprender tudo sobre o mundo do recrutamento especializado e participar ativamente nos projetos da empresa. Assim o colaborador apoia o desenvolvimento de um portefólio de clientes e ajuda a encontrar os melhores talentos para as melhores oportunidades de emprego.

A cultura da HAYS é baseada em meritocracia, o que significa que as promoções e progressão dependem apenas do desempenho e entrega do colaborador que receber feedback regular, acompanhamento e formação constante durante todo o programa de Trainees, para que atinja o seu máximo potencial.

Cada sucesso individual, é um sucesso para ser celebrado por todo o negócio!

A VIDA NA HAYS



empresa.

Celebra-se o sucesso porque sem as nossas pessoas a empresa não seria o que é hoje.

Desde viagens internacionais, prémios monetários ou momentos em equipa, garantem que todos os casos de sucesso são reconhecidos dentro da

Processos (process)

Relacionamentos

Parcerias e colaborações

A filosofia da HAYS não é apenas investir em soluções tecnológicas, mas também construir fortes colaborações com os principais inovadores e organizações influentes, criando relações mutuamente benéficas que ajudam a compreender e servir melhor os clientes e candidatos. Esta filosofia estende-se para além do sector tecnológico e aumenta a capacidade da HAYS em responder melhor aos desenvolvimentos de mercado em rápida evolução.



A HAYS tem sido um orgulhoso parceiro estratégico da Conferência Anual da CBI desde 2013. A CBI é a principal organização de lobbying empresarial do Reino Unido. O seu principal evento, a Conferência Anual, atrai mais de 1000 profissionais empresariais e líderes políticos influentes para discutir o estado da economia e as questões mais críticas que afectam actualmente os negócios globais.



A HAYS começou a trabalhar com a Aplicação de Pesquisa do Google para expandir a sua capacidade de identificar e colocar os melhores candidatos de todo o mundo e o mais rapidamente possível, distinguindo a HAYS dos seus concorrentes. A Aplicação de Pesquisa do gigante da tecnologia permite aos consultores da HAYS indexar 20 milhões de documentos em 34 mercados em tempo real, dando à HAYS uma vantagem competitiva quando se trata de encontrar o candidato perfeito para qualquer papel.



A nossa relação única com o LinkedIn significa que os nossos consultores têm acesso sem precedentes à base de dados de membros do LinkedIn para que possam pesquisar o LinkedIn e a nossa própria base de dados lado a lado. Isto permite-nos ligar milhões de pessoas a nível global com oportunidades de emprego, materiais e conteúdos relacionados com o emprego. A utilização do LinkedIn para a melhor vantagem da empresa não tem sido simplesmente uma questão de consciencialização entre sistemas através da tecnologia. Estamos posicionados na vanguarda da nossa indústria e conseguimos isso através de uma estratégia consistente e de alto valor de conteúdo: produzimos material escrito envolvente que faz com que os utilizadores nos queiram seguir. A HAYS é a empresa de recrutamento mais seguida - e a 33ª empresa globalmente mais seguida - no LinkedIn, com mais de 5 milhões de seguidores. São muitas pessoas que lêem diariamente os nossos conhecimentos sobre emprego e competências.

A HAYS estabeleceu uma parceria com a plataforma de mensagens WhatsApp para permitir aos seus consultores fornecer aos candidatos a emprego outro canal para receber alertas de emprego utilizando a WhatsApp. Ao utilizar o Twilio API para o WhatsApp, a HAYS pode ligar-se aos candidatos a emprego na aplicação de mensagens



oportunidades de emprego relativas.

pela primeira vez, utilizando o serviço de mensagens para contactar diretamente os seus candidatos com



A HAYS tem sido uma orgulhosa patrocinadora do Manchester City desde 2013, expandindo a parceria para incluir a equipa feminina em 2017. Durante o seu tempo como Parceiro Oficial de Recrutamento do Manchester City, a HAYS ajudou a construir uma equipa vencedora fora do campo, incluindo funções de recrutamento nas equipas jurídica, financeira, de RH, comercial, marketing e comunicação do Clube em Manchester, Londres, EMEA. A HAYS utilizou a parceria para identificar muitos paralelos entre o mundo do trabalho e o desporto de elite, criando conteúdos e campanhas para se envolver com profissionais com um forte enfoque na liderança, ambição, scouting e construção de equipas de alto desempenho.

A HAYS tem sido uma orgulhosa patrocinadora do Manchester City desde 2013, expandindo a parceria para incluir a equipa feminina em 2017. Durante o seu tempo como Parceiro Oficial de Recrutamento do Manchester City, a HAYS ajudou a construir uma equipa



empregos e procurar currículos.

A HAYS começou a trabalhar com o Stack Overflow e a sua comunidade de criadores de 50m+ para construir relações significativas com os candidatos. A parceria global única dá

à HAYS acesso à comunidade de talentos de topo através da sua capacidade de publicar empregos e procurar currículos.

A HAYS começou a trabalhar com a consultoria de investigação Oxford Economics em 2012 para desenvolver o Índice Global de Competências da HAYS, para criar uma imagem clara das dinâmicas que estão a desempenhar um papel nos mercados de trabalho globais e da natureza mutável do panorama global de competências. O Índice Global de Competências da HAYS, um índice anual que analisa a dinâmica do mercado



de trabalho em 33 países, visa contextualizar os desafios que os empregadores irão enfrentar ao competirem por empregados com as competências necessárias e coloca

em evidência as pressões específicas enfrentadas pelas organizações e decisores políticos à medida que se adaptam às rápidas mudanças das exigências do mercado de trabalho complexo dos dias de hoje.

Relações com clientes e candidatos

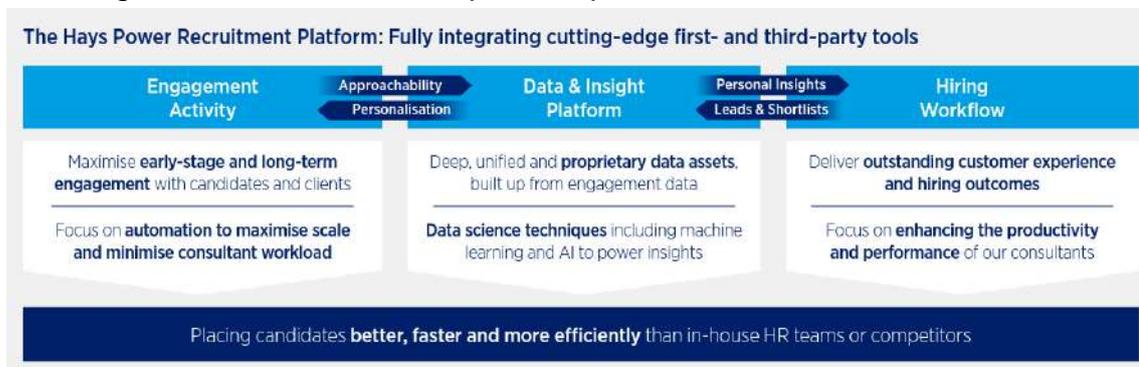
Formar e manter relações fortes com os seus clientes e candidatos é o cerne do que faz a HAYS. O seu extenso programa de marketing de envolvimento oferece-lhes conteúdos líderes da indústria, com o objetivo de os ajudar a ter sucesso nas suas carreiras e a obter o talento certo para os seus negócios. Isto inclui também estabelecer ligações com pessoas que ainda não são clientes ou candidatos e construir uma relação que os tornaria mais abertos a futuras abordagens.

A HAYS construiu uma plataforma tecnológica global líder no sector que é capaz de interagir com outras aplicações e tecnologias de terceiros. Isto, juntamente com o investimento próprio em ciência de dados e capacidades de marketing digital, permite aos seus consultores dar sentido à vasta quantidade de dados gerados no mundo atual, obter informações precisas e em tempo real sobre o seu mercado e, em última análise,

obter os melhores candidatos para os seus clientes, mais rapidamente do que qualquer outra pessoa.

Os empregadores estão a lutar para localizar o talento de que necessitam, particularmente em áreas de alta competência e salários elevados. No entanto, a maior parte do recrutamento a nível mundial é efetuado internamente por equipas de RH.

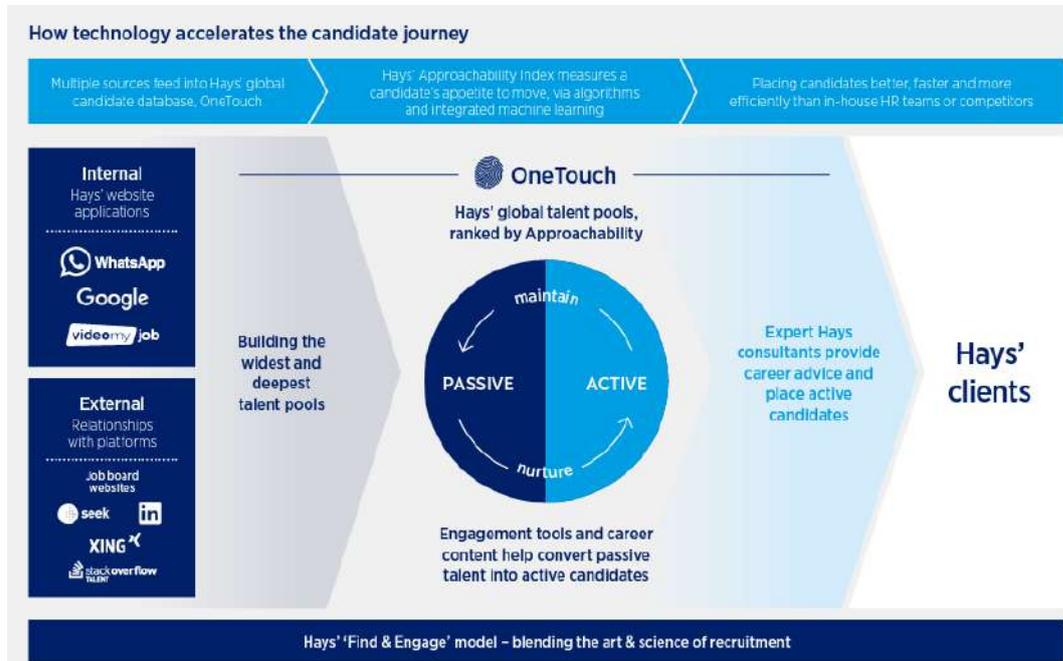
Para ajudar a ganhar a guerra pelos talentos, as organizações precisam cada vez mais de agências como a HAYS, que lhes podem trazer uma reserva de talentos muito



mais vasta e profunda, de uma área geográfica muito mais vasta, muito mais rapidamente. Isto aplica-se ao recrutamento "spot" transaccional, e à externalização a longo prazo.

Mais de metade dos honorários encontram-se hoje em mercados em crescimento estrutural, onde a penetração das agências de recrutamento é relativamente baixa, tais

como a Alemanha, Ásia e partes da Europa.



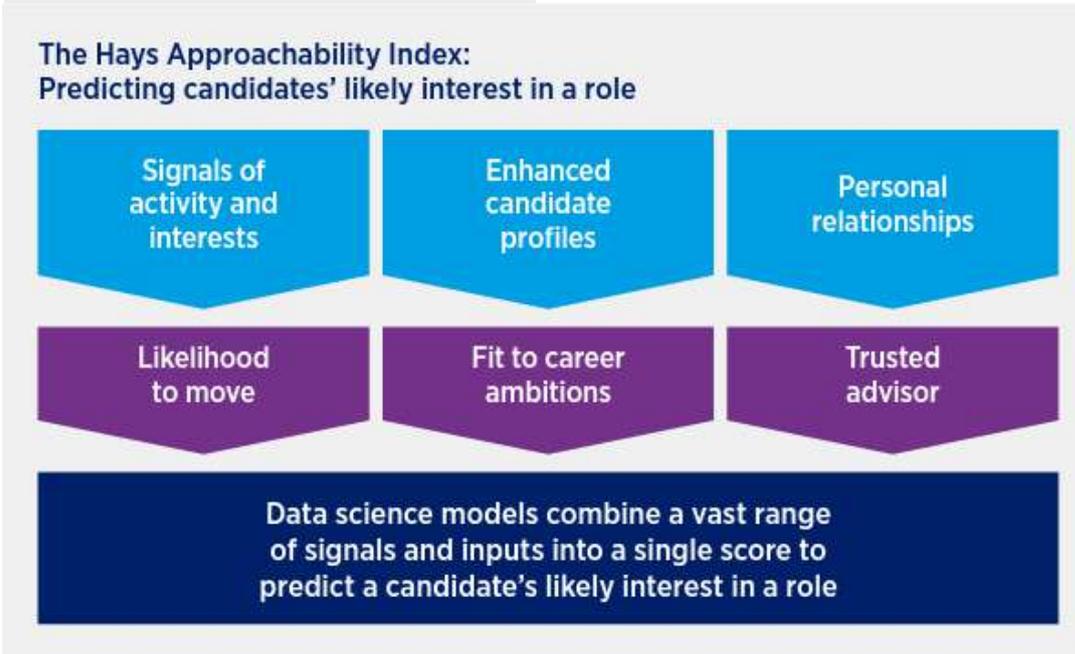
A HAYS está no centro das pessoas que constroem as suas carreiras, e as empresas que encontram o talento para crescer e desenvolver-se. Em 2021, globalmente a HAYS ajudou 280.000 pessoas a encontrar o seu primeiro emprego permanente ou trabalho temporário, e trabalhou com mais de 40.000 clientes para encontrar o talento especializado de que necessitam para crescer. Este é o núcleo do negócio HAYS.

A forma como o fazem está a evoluir. As pessoas estão a optar por trabalhar de maneiras inovadoras, e estão a utilizar novas tecnologias para aceder ao mercado de trabalho. Por conseguinte, a HAYS está a abraçar e a desenvolver tecnologia para fazer



corresponder os candidatos aos perfis dos clientes mais rapidamente do que era possível anteriormente. Por exemplo, o modelo "Find and Engage".

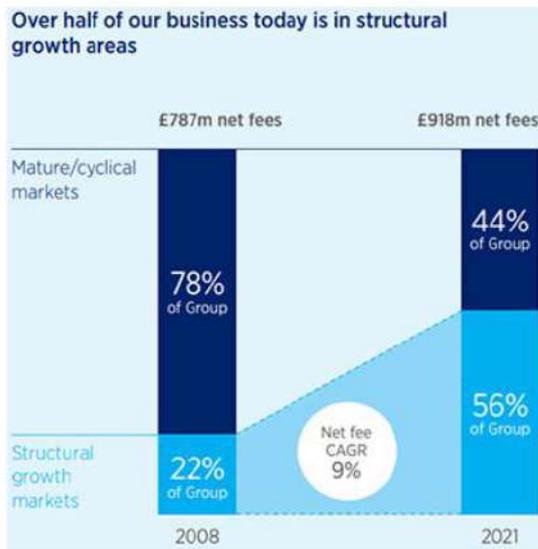
E, o HAYS' Approachability Index estão no centro deste processo.



O que permanece constante é a arte de colocar a pessoa certa no emprego certo, e a crença da HAYS na forma como as megatendências estão a moldar o mercado de trabalho e os estilos de carreira do futuro. Estas dinâmicas em mudança, que podem acelerar dados os efeitos da pandemia, são considerados como sendo o motor do crescimento das taxas líquidas. A estratégia foi concebida para capitalizar estas

tendências, visando oportunidades de crescimento estrutural dentro dos mercados finais cíclicos.

No processo adotado para a relação com os fornecedores a HAYS espera que os



seus fornecedores e potenciais fornecedores visem padrões éticos elevados e operem de uma forma ética, legal e profissional, aderindo ao seu Código de Conduta do Fornecedor. Espera também que os seus fornecedores promovam padrões semelhantes na sua própria cadeia de fornecimento.

O Código de Conduta de Fornecedores da HAYS define o seu compromisso com o desenvolvimento

sustentável nas suas atividades de aprovisionamento e com a compra responsável. O ponto de partida é o cumprimento dos atuais requisitos legais relacionados com o ambiente. Além disso, a HAYS considera uma série de medidas, incluindo as seguintes:

- Considera as políticas ambientais dos fornecedores e o impacto sobre o ambiente ao avaliar o seu desempenho global.
- Assegura que os principais contratos de fornecimento e serviços sejam adjudicados a fornecedores com base nas suas políticas e desempenho ambientais, bem como em fatores comerciais.
- Trabalha com fornecedores-chave para melhorar o seu desempenho ambiental global, encorajando-os a reduzir os impactos ambientais dos seus produtos e processos e a desenvolver produtos amigos do ambiente sempre que possível.
- Chama a atenção dos principais fornecedores para o seu Código de Conduta dos Fornecedores e comunica-o tão amplamente quanto possível ao mercado potencial de fornecimento.

- Considerar alternativas amigas do ambiente, incluindo produtos reciclados ou renovados juntamente com os fornecimentos convencionais.
- Avaliar todas as compras significativas com base no custo de vida completo, incluindo o custo ambiental.
- Promover o conhecimento do seu Código de Conduta do Fornecedor entre o pessoal envolvido em atividades de aprovisionamento e incorpora-o nas diretrizes de compras internas.

Evidências físicas (physical evidence)

As evidências físicas da HAYS são:

- os escritórios nas cidades de Lisboa e Porto
- o site nacional HAYS.pt e o site da HAYS Global HAYSplc.com
- plataformas web

Marca, tecnologia e dados

Marca

A reputação da HAYS como líder mundial no mercado de recrutamento especializado é apoiada e reforçada pela sua marca global de classe mundial, que é consistente em cada um dos mercados em que se insere em todo o mundo.

Concentra-se constantemente na construção de um maior reconhecimento e consciência da HAYS como líder de mercado, tanto através de parcerias com outras organizações como através da construção de uma carteira de publicações de alta

qualidade e respeitadas que demonstram a credencial de liderança de pensamento da HAYS e dos seus colaboradores. Existe um Portal da Marca HAYS:



Tecnologia e dados



clientes.

No total, em todas as plataformas online, foram realizados mais de 850.000 cursos de formação individuais nas plataformas web no último ano, o que equivale a c,26 milhões de minutos de aprendizagem online.

A estratégia centra-se na construção dos mais fortes pools de talentos possíveis, e o programa SGI (Sistema de Gestão Integrada) visa os mercados mais habilidosos e de curta duração.

A HAYS é um líder mundial no recrutamento de tecnologia, com c.£250 milhões de taxas anuais pré-pandémicas. O objetivo é continuar a ter a escala e o alcance global para encontrar os melhores candidatos para os nossos

Produtividade (productivity & quality) e Sustentabilidade

Uma maior competência, um salário mais elevado Temp e Contratação é um mercado de crescimento estrutural chave, particularmente em especial nas especialidades 'Técnicas' de colarinho branco, tais como Tecnologia, Ciências da Vida e Engenharia.

A formação e requalificação é uma parte crescente da forma como apoiam e ajudam a desenvolver candidatos através dos seus portais de aprendizagem, incluindo o HAYS Thrive.

A Economia Verde inclui sectores onde somos líderes mundiais, como a Construção e a Propriedade. Além disso, somos fornecedores líderes de talento nos sectores dos Transportes Eléctricos, Energias Renováveis e Engenharia.

O objetivo da HAYS no campo do Ambiente e Sustentabilidade é "beneficiar a sociedade ajudando as pessoas a ter sucesso e permitindo que as organizações prosperem, criando oportunidades e melhorando vidas".

Tornar-se parceiros para toda a vida de milhões de pessoas e milhares de organizações também ajuda a tornar o negócio sustentável.

A fim de alinhar os esforços empresariais e apoiar as comunidades em que opera em todas as regiões do mundo, a HAYS ligou esse apoio a três dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS da ONU), que são globalmente reconhecidos como áreas-chave a abordar.



Estes são:

Educação de Qualidade; Igualdade de Género e Trabalho Digno e Redução das Desigualdades

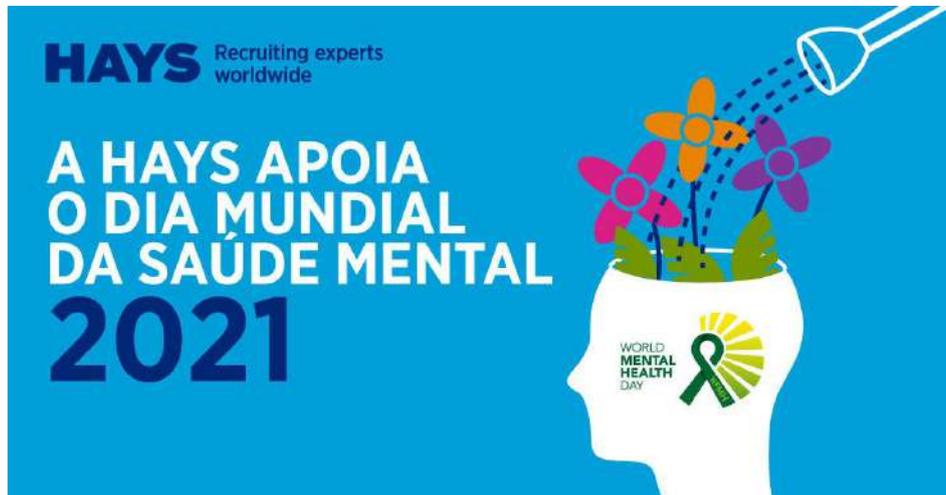
Hays endorses three UNSDGs (#5, #8 and #13)

UNSDG	Alignment & Action
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ We believe responsible companies should have Equity, Diversity & Inclusion (ED&I) at their heart ▪ In FY21, our ED&I Council created workstreams to progress our ED&I agenda including inclusive/diverse hiring. The Group also set a target to reach a level of 50% senior female leaders* by 2030 (FY21: 42%)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Over the past four years, we have placed over 1,000,000 people worldwide in their next job ▪ We worked with c.40,000 clients to help them find the skilled people they need to prosper. Over 16,000 clients have signed up to Hays Thrive, our free-to-use online Training & Wellbeing platform
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In 2021, Hays committed to becoming a Net Zero company and is proud to have already become carbon neutral ▪ We are establishing our Science Based Target (SBT) on carbon emissions, which will: (i) align with the Paris Agreement's commitment to limiting climate change to 1.5°C; and (ii) be registered with the SBT initiative

Equidade, Diversidade e Inclusão

Ao ter uma voz líder no mundo do trabalho, a HAYS promove a mudança junto dos seus clientes e dos seus objetivos e jornadas de ED&I (Equity, Diversity & Inclusion) todos os dias. Esta mudança começa na HAYS e está comprometida em garantir que todas as oportunidades são iguais, independentemente do género, raça ou background das pessoas. Como parte deste processo, foi delineado o que viria a ser "A Nossa Promessa" sobre aquilo em que acreditam, o compromisso enquanto empresa relativamente a iniciativas de ED&I e foram definidas ações para garantir que todos na HAYS se sentem à vontade para serem eles mesmos no trabalho e crescerem juntos.

Responsabilidade social Máxima, pois a HAYS está empenhada em ter um impacto positivo nas comunidades em que vive e trabalha.



Como parte desse compromisso, organizam

frequentemente campanhas de apoio e angariação de bens para diversas associações a atuar em Portugal.

Porque acreditam em causas nobres, a HAYS associou-se à Make-A-Wish

Portugal, uma instituição que realiza desejos de crianças e jovens com doenças que colocam as suas vidas em risco.



Por cada resposta recebida ao inquérito de satisfação doam 1 euro a esta instituição, para ajudar a proporcionar momentos de alegria e

esperança.

O compromisso - “Net Zero”

Na HAYS, acredita-se que todos temos um papel importante a desempenhar no combate às mudanças climáticas. É por isso que nos comprometemos a tornarmo-nos



"Net Zero", em termos de emissões de carbono, através de metas contínuas e significativas para a redução de carbono nos nossos negócios. A transição para economias de baixo carbono e para um modo de vida mais sustentável, apenas será possível através de um esforço coletivo. Enquanto

líderes mundiais no nosso setor, queremos recrutar os talentos certos para ajudar a fazer a diferença.

A HAYS está empenhada em ter um impacto positivo nas comunidades onde vive e trabalha. Criou um programa de voluntariado, o **#HAYSHelps**, que proporciona aos



colaboradores um dia de licença remunerada por ano para se dedicarem a ações de voluntariado. O programa 'HAYS Helps' foi estabelecido para focar e alinhar todas as atividades globais de voluntariado e angariação de fundos da HAYS com o objetivo de assegurar o apoio às comunidades e sociedades que servem, levantando a empregabilidade das pessoas que podem não ter as mesmas oportunidades que as outras e

protegendo os ambientes onde estão localizados, a fim de criar um mundo de trabalho futuro mais sustentável.

As sete áreas em que a HAYS está a concentrar todos os seus esforços de voluntariado e de caridade são:

1. **Trabalhadores que vivem com uma deficiência** - facilitando a igualdade de condições para aqueles que vivem com uma deficiência quando se trata de criar oportunidades no mundo do trabalho.
2. **Minorias étnicas** - melhorar as oportunidades de trabalho para as minorias étnicas no local de trabalho.
3. **Membros de comunidades LGBTQ+** - apoiar pessoas nestas comunidades para superar preconceitos e melhorar as suas oportunidades no mundo do trabalho.
4. **Talento subutilizado** - identificar e desenvolver o conjunto de talentos que podem não ser considerados no local de trabalho por uma série de razões, por exemplo, tirar o talento da pobreza, apoiar os prestadores de cuidados nas suas carreiras.
5. **A força de trabalho em idade madura** - apoiar esta demografia, quer para aumentar/resclassificar para permanecer na força de trabalho, quer para reintegrar a força de trabalho onde há falta de competências.
6. **Envolvimento dos jovens** - trabalhar em todo o sector da educação para apoiar e desenvolver competências a todos os níveis, desde a escola até aos estagiários.
7. **O ambiente** - trabalhar para melhorar o ambiente nas comunidades em que operamos e criar um futuro mais sustentável.

Exemplos de ações promovidas pela HAYS:

“Na HAYS apoiamos o Dia Mundial da Terra 2022 - juntos, devemos #InvestirNoNossoPlaneta para construir um futuro mais próspero e equitativo. Temos um papel significativo a desempenhar no combate às alterações climáticas. Somos uma empresa neutra em carbono, sendo o nosso próximo objetivo reduzir as emissões das nossas operações em 50% até 2026 e em 50% dentro da nossa cadeia de fornecimento até 2030. Temos o prazer de anunciar que os nossos objetivos foram recentemente

aprovados pela iniciativa "Science-Based Targets" - um passo importante para nos tornarmos um negócio net zero."



“As estratégias de Equidade, Diversidade e Inclusão (ED&I) no mercado de trabalho são cada vez mais uma prioridade das empresas e dos seus líderes. No âmbito do Dia Internacional da Mulher, o

CEO da HAYS, Alistair Cox, escreveu sobre o nosso caminho e sobre quais são as nossas metas para nos tornarmos numa empresa mais diversificada, inclusiva e equitativa.”



Na HAYS reconhecemos que as nossas atividades comerciais quotidianas têm impacto no ambiente de várias

maneiras. Utilizamos recursos naturais nos nossos escritórios através da energia e do papel e contribuimos para as emissões de carbono através disto e através do transporte de pessoal. Contribuímos para vários fluxos de resíduos, que incluem

resíduos recicláveis, resíduos gerais de aterros sanitários, eliminação segura e águas residuais. Estamos empenhados na melhoria contínua do desempenho ambiental e na prevenção da poluição, melhorando a nossa sustentabilidade e operando de uma forma consciente da redução do carbono. Sempre que possível, iremos abastecer-nos de eletricidade renovável nos nossos escritórios. Com base no AFA20, estabelecemos os nossos objetivos anuais de redução de 5-10% no consumo de eletricidade e 10-20% nos voos e quilometragem empresarial até ao final do AFA23, altura em que estes objetivos serão revistos.

Acreditamos que todas as empresas têm a obrigação de prevenir a escravatura e o tráfico humano e faremos tudo o que estiver ao nosso alcance para prevenir a escravatura e o tráfico humano dentro do nosso negócio e dentro das cadeias de abastecimento através das quais operamos. Como líderes mundiais em recrutamento, levamos a sério a nossa responsabilidade pelo bem-estar das pessoas e pelo fornecimento de pessoas.

Para este fim, estamos conscientes do potencial de sermos alvo de traficantes e de bandidos não licenciados. Os nossos processos em torno do envolvimento de candidatos garantem que os nossos empregados estão sempre atentos a sinais de exploração, para que possamos tomar as medidas necessárias de forma rápida e eficaz caso tais questões sejam identificadas.

Os sectores afetados incluem, mas não estão limitados à Construção e Propriedade, Engenharia, Fabrico e Saúde e Assistência Social.”

Análise SWOT



A análise SWOT é um método utilizado para posicionar ou verificar a melhor estratégia para uma empresa, de acordo com o seu setor de atividade e auxilia no desenvolvimento de análises de cenários ou de ambiente. Com esta ferramenta a empresa pode obter insights poderosos que lhe permitirão fazer um diagnóstico completo sobre sua posição no mercado e diante dos seus concorrentes.

A matriz apresentada tem em conta, por um lado, os aspetos internos da organização, incluindo os seus pontos fracos e fortes como organização.

Como ponto forte é apresentado o prémio da 10.^a edição da “Escolha do Consumidor”, em que a HAYS foi reconhecida pelos portugueses como a marca líder no setor. Estes aspetos positivos da HAYS, é uma força promove o crescimento da HAYS como uma empresa de confiança, com um bom posicionamento e uma vantagem competitiva em relação à concorrência.



Como aspetos negativos, que são aqueles fatores que dificultam o desenvolvimento da empresa ou que podem ter um impacto negativo sobre a mesma.

O segundo ponto apresentado como fraqueza é justificado pelo fato de atualmente, o mercado de recrutamento estar a ser liderado pelo candidato, o que aumenta o desafio de recrutar um pouco por todos os setores, tendo em conta os perfis. Existem assim, áreas de especialidade que começam a dar menos receitas e, conseqüentemente, a HAYS tem que fazer com que os empregadores queiram reforçar as suas estruturas e os perfis com maior necessidades de recrutamento para áreas como maior percentagem de procura, como: IT (32%), Engenheiros (30%), Comerciais (29%), Marketing e Comunicação (18%), Financeiro (13%) e Recursos Humanos (12%).

Numa análise SWOT temos que equacionar os fatores externos que também têm impacto sobre o funcionamento e a direção que a empresa pode ou deve tomar, tais como ameaças e oportunidades. Neste último ponto, é necessário incluir o mercado e a concorrência.

Como segunda ameaça apresenta-se uma maior concentração do mercado nacional e internacional em atividades de setores de desenvolvimento de vanguarda tecnológica. Isto pode influenciar o peso das áreas de especialidade da HAYS na sua estrutura operacional. A HAYS terá que repensar a forma como angariar mais clientes de indústrias tecnológicas.

Para garantir uma gestão bem feita, a área de Recursos Humanos ganhou mais espaço e importância nas organizações. O papel do RH é fundamental para o crescimento das empresas e o capital humano tem-se tornado o principal ativo de qualquer negócio. Por isso, o crescimento do RH no mundo é uma oportunidade que a HAYS deve considerar como real e impulsionar a sua estratégia de gestão de recrutamento com base nesta mudança social e económico atual.

Análise da Concorrência

A análise da concorrência é uma fase essencial numa estratégia de Marketing. Para se pensar no crescimento de qualquer negócio, quer procurando novas oportunidades, quer alinhando uma estratégia de ataque ao mercado, é essencial ter noção do que os concorrentes andam a fazer. E é aqui que a análise da concorrência é fundamental.

Conquistar espaço num mercado altamente competitivo: esse desafio é comum num ambiente empresarial nacional e europeu, especialmente em tempos de incertezas económica, quando a aquisição de clientes se torna mais complexa.

Para isso, é essencial saber o que outras empresas estão a fazer, por meio de uma análise de concorrência bem conduzida para conhecer os serviços praticados pelos concorrentes. Compreender os rivais de mercado e a forma como se movimentam na esfera onde a HAYS se encontra é essencial para definir a estratégia do seu negócio.

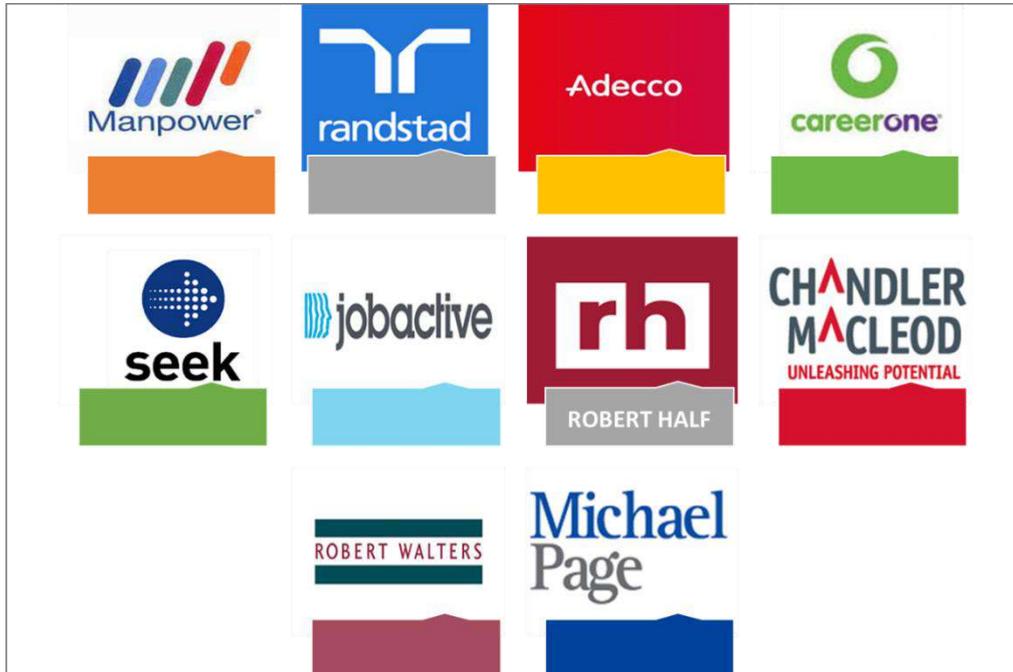
Na definição do Plano de Marketing da HAYS, a análise da concorrência é a avaliação detalhada dos concorrentes mais próximos, é a recolha de informação sobre os seus produtos, os seus consumidores e por fim, a forma como os concorrentes estão a ser conquistados.

Estes indicadores são fundamentais para perceber as tendências do mercado e para assegurar que o negócio se mantém no topo.

Assim, através da análise da concorrência é possível ajustar-se o negócio para ir ao encontro das melhores práticas do setor. A avaliação dos concorrentes pode alimentar novas ideias e uma estratégia de sucesso, com a tomada das melhores decisões. Neste sentido o Departamento de Marketing da empresa, destaca como relevantes os seguintes aspetos:

- Descobrir novas oportunidades de negócio
- Identificar a Proposta Única de Valor do negócio
- Detetar as falhas na estratégia de Marketing
- Descobrir tendências de mercado a partir das estratégias e produtos dos concorrentes
- Promover o desenvolvimento de novos serviços
- Ajudar a definir onde vale a pena investir
- Prestar mais e melhores serviços

Depois de um estudo de mercado do setor em que está inserida a empresa HAYS, destaco os seus maiores concorrentes:



Segue-se a listagem dos Top 10, mas convém salientar que a HAYS é a segunda maior empresa de recrutamento da Europa, a seguir à Michael Page.

O Top 10 das empresas concorrentes da HAYS de Consultoria de RH da Europa são:

1

The logo for Michael Page, featuring the company name in a blue serif font.

A Michael Page é uma das empresas de recrutamento mais reconhecida a nível internacional. Está presente em 35 países, com inúmeros escritórios em várias cidades e está posicionada para ajudar os candidatos a encontrar os empregos com que sempre sonharam.

Paralelamente, ajuda os seus clientes a encontrar candidatos devidamente qualificados para ocuparem os cargos vagos.

2

The logo for ManpowerGroup, featuring three vertical bars in blue, green, and orange, followed by the company name in a blue sans-serif font.

Pode dizer-se que a ManPower é uma das gigantes no seio das empresas de recrutamento. Com mais de 60 anos de existência, conta com mais de quatro mil agências espalhadas pelo mundo.

Esta é mais uma das empresas de recrutamento que pode, definitivamente, fazer a diferença na sua procura de emprego.

Atrair e reter trabalhadores com as qualificações desejadas é atualmente um dos grandes desafios das empresas: 54% das empresas a nível global, e 57% em Portugal, relatam dificuldades na atração e retenção de talento – a percentagem mais alta da última década.

Estas foram algumas conclusões do Talent Shortage Report da ManpowerGroup de 2020, um estudo realizado pela empresa.

3



O grupo Randstad é uma das empresas líderes em Portugal na área de recursos humanos. Está presente em mais de 40 países e dispõe de várias soluções: desde trabalho temporário, consultoria, outsourcing, formação, recrutamento e seleção, entre outros.

4



Resultado da fusão de duas empresas (a Addia e a Eco) em 1996, a Adecco é também uma das gigantes do recrutamento a nível mundial.

A empresa teve em consideração a situação que se vive atualmente em todo o mundo e, por isso mesmo, a Adecco Portugal decidiu continuar a trabalhar remotamente. Assim, os candidatos poderão na mesma registar os seus currículos, ver as ofertas disponíveis e contactar a agência.

5



Fundada em 1946, a Kelly Services assume-se como empresa líder em Gestão de Recursos Humanos e oferece os seus serviços em todo o mundo, colocando mais de 500 000 pessoas a trabalhar anualmente. A empresa apresentou em 2017 receitas anuais de 5,4 mil milhões de dólares e facultou emprego a mais de 500 mil pessoas.

6



A francesa Synergie desenvolve a sua atividade há mais de 40 anos e está presente em 15 países (Portugal, França, Espanha, Itália, Bélgica, Alemanha, República Checa, Suíça, Luxemburgo, Eslováquia, Polónia, Holanda, Reino Unido, Canadá e Austrália). Atua em Portugal desde 1999.

7



A Mercuri Urval coloca a Suécia no mapa das empresas de recrutamento. Oferece serviços em áreas como recrutamento ou gestão de talento (entre outros) e está presente em 25 países.

8



A Egor é portuguesa de raiz, esta empresa de recrutamento presta serviços de outsourcing, recrutamento, formação, consultoria, trabalho temporário, incentivos e coaching.

9



A Talenter é a segunda portuguesa desta listagem. Criada em 1999, tem uma vasta lista de serviços, que vão desde o recrutamento à consultoria de gestão de talentos, ou formação profissional, entre outros.

10

multipessoal

A Multipessoal é uma empresa portuguesa, criada em 1993 que atua nas áreas de trabalho temporário, outsourcing, recrutamento e seleção, formação e consultoria. É uma empresa de referência no mercado dos recursos humanos em Portugal e desenvolve também processos de recrutamento para o resto do mundo.

PURPOSE, VALUES & UNITED NATIONS SUSTAINABILITY GOALS (UNSDGs)



UNSDG Alignment & Action

5 GENDER EQUALITY	<ul style="list-style-type: none"> We believe responsible companies should have Equity, Diversity & Inclusion (ED&I) at their heart In FY21, our ED&I Council created workstreams to progress our ED&I agenda including inclusive/diverse hiring. The Group also set a target to reach a level of 50% senior female leaders* by 2030 (FY21: 42%)
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	<ul style="list-style-type: none"> Over the past four years, we have placed over 1,000,000 people worldwide in their next job We worked with c.40,000 clients to help them find the skilled people they need to prosper. Over 16,000 clients have signed up to Hays Thrive, our free-to-use online Training & Wellbeing platform
13 CLIMATE ACTION	<ul style="list-style-type: none"> In 2021, Hays committed to becoming a Net Zero company and is proud to have already become carbon neutral We are establishing our Science Based Target (SBT) on carbon emissions, which will: (i) align with the Paris Agreement's commitment to limiting climate change to 1.5°C; and (ii) be registered with the SBT initiative

* Top 500 leaders from across the business.

ACTING RESPONSIBLY IS EMBEDDED IN OUR STRATEGIC PRIORITIES

		MATERIALLY INCREASE AND DIVERSIFY PROFITS	INVEST IN PEOPLE & TECHNOLOGY	BUILD CRITICAL MASS & DIVERSITY	GENERATE, REINVEST AND DISTRIBUTE CASH	FY21 ACHIEVEMENTS
INTERNAL STAKEHOLDERS	PEOPLE	We take huge pride in Hays' culture, career paths and reputation for providing the best training in the industry				Set target for 50% female senior leaders ⁽¹⁾ by 2030
	CANDIDATES	In FY21, we received c.100m website hits and c.10m applications. We support candidates with career guidance and industry expertise				We helped over 280k people find a new career
	CLIENTS	Clients are at the heart of what we do. We have a constant focus on delivering the specialisms they need, when they need them				> 40,000 clients and Strategic CBI ⁽²⁾ Partner
EXTERNAL STAKEHOLDERS	COMMUNITIES	We find the right jobs for people. This enables businesses, their people and communities to flourish				Training & community initiatives help people back to work
	ENVIRONMENT	A carbon neutral company, committed to becoming net zero. Global Steering Group designing and implementing emissions' reduction plans ⁽³⁾				Became a carbon neutral company
	SHAREHOLDERS	Our highly cash generative business model is focused on generating superior value to shareholders through the cycle				We engage with investors across the year through meetings and conferences
	SUPPLIERS	We are committed to treating all our suppliers fairly and with respect				Our limited supply chain is part of what makes our environmental impact low

1: Comprises the top 500 senior leaders at Hays. 2: CBI = Confederation of British Industry.
3: Our employee GHG emission intensity per tonne CO₂e was 0.76 in the year to 31-Mar-21 (1.57 in the year to 31-Mar-20).

Fornecedores

A HAYS espera que os seus fornecedores e potenciais fornecedores visem padrões éticos elevados e operem de uma forma ética, legal e profissional, aderindo ao

seu Código de Conduta do Fornecedor (*ver anexos*). Espera também que os fornecedores promovam padrões semelhantes na sua própria cadeia de fornecimento.

O Código de Conduta de Fornecedores define o compromisso da HAYS com o desenvolvimento sustentável nas suas atividades de aprovisionamento e com a compra responsável. O ponto de partida é o cumprimento dos atuais requisitos legais relacionados com o ambiente. Além disso, a HAYS irá tomar uma série de medidas, incluindo as seguintes.

A HAYS:

1. Considera as políticas ambientais dos fornecedores e o impacto sobre o ambiente ao avaliar o seu desempenho global.
 2. Assegura que os principais contratos de fornecimento e serviços sejam adjudicados a fornecedores com base nas suas políticas ambientais e desempenho, bem como em fatores comerciais.
 3. Trabalha com fornecedores-chave para melhorar o seu desempenho ambiental global, encorajando-os a reduzir os impactos ambientais dos seus produtos e processos e a desenvolver produtos amigos do ambiente sempre que possível.
 4. Chama a atenção dos principais fornecedores para o seu Código de Conduta dos Fornecedores e comunicá-lo-á tão amplamente quanto possível ao mercado potencial de fornecimento.
 5. Considera alternativas amigas do ambiente, incluindo produtos reciclados ou renovados juntamente com os fornecimentos convencionais.
 6. Avalia todas as compras significativas com base no custo de vida completo, incluindo o custo ambiental.
 7. Promove o conhecimento do seu Código de Conduta do Fornecedor entre o pessoal envolvido em atividades de aprovisionamento e incorporá-lo nas diretrizes de compras internas.
-

Análise Económica e Financeira

Análise Gráfica do balanço

Balanço

	2020	2019
A contabilidade encontra-se organizada conforme	NCRF's	NCRF's

Rubricas	2020	2019	Var. 2020/ 2019
----------	------	------	-----------------------

Ativo

Ativo não corrente

Ativos fixos tangíveis	246 347,74	405 963,43	-39%
Propriedades de investimento	0,00	0,00	-
Goodwill	0,00	0,00	-
Ativos intangíveis	5 288,11	15 212,53	-65%
Ativos biológicos	0,00	0,00	-
Participações financeiras - método da equivalência patrimonial	0,00	0,00	-
Participações financeiras - outros métodos	0,00	0,00	-
Acionistas / sócios	0,00	0,00	-
Outros ativos financeiros	30 119,11	24 721,17	22%
Ativos por impostos diferidos	130 054,87	0,00	-
Investimentos financeiros	0,00	0,00	-
Total do ativo não corrente	411 809,83	445 897,13	-8%

Ativo corrente

Inventários	0,00	0,00	-
Ativos biológicos	0,00	0,00	-
Clientes	988 107,83	455 188,73	117%
Adiantamentos a fornecedores	0,00	0,00	-
Estado e outros entes públicos	0,00	0,00	-
Acionistas / sócios	0,00	0,00	-
Outras contas a receber	3 042 603,87	2 802 549,48	9%
Diferimentos	148 583,47	167 115,37	-11%
Ativos financeiros detidos para negociação	0,00	0,00	-
Outros ativos financeiros	0,00	0,00	-
Ativos não correntes detidos para venda	0,00	0,00	-
Outros ativos correntes	0,00	0,00	-
Caixa e depósitos bancários	186 287,57	164 727,67	13%
Total do ativo corrente	4 365 582,74	3 589 581,25	22%
Total do ativo	4 777 392,57	4 035 478,38	18%

Capital próprio e passivo**Capital próprio**

Capital realizado	605 000,00	605 000,00	0%
Ações (quotas) próprias	0,00	0,00	-
Outros instrumentos de capital próprio	2 630 000,00	2 630 000,00	0%
Prémios de emissão	0,00	0,00	-
Reservas legais	121 000,00	121 000,00	0%
Outras reservas	0,00	0,00	-
Resultados transitados	-1 528 883,90	-1 834 257,33	17%
Ajustamentos em ativos financeiros	0,00	0,00	-
Excedentes de revalorização	0,00	0,00	-
Outras variações no capital próprio	0,00	0,00	-
Soma	1 827 116,10	1 521 742,67	20%
Resultado líquido do período	174 506,55	305 373,43	-43%
Dividendos antecipados	0,00	0,00	-
Total do capital próprio	2 001 622,65	1 827 116,10	10%

Passivo**Passivo não corrente**

Provisões	106 050,01	101 394,01	5%
Financiamentos obtidos	0,00	0,00	-
Responsabilidades por benefícios pós-emprego	0,00	0,00	-
Passivos por impostos diferidos	0,00	0,00	-
Outras contas a pagar	0,00	0,00	-
Total do passivo não corrente	106 050,01	101 394,01	5%

PÁGINA

Passivo corrente

Fornecedores	59 752,00	134 493,00	-56%
Adiantamentos de clientes	17 972,80	36 422,55	-51%
Estado e outros entes públicos	443 812,93	492 954,41	-10%
Acionistas / sócios	0,00	0,00	-
Financiamentos obtidos	0,00	0,00	-
Outras contas a pagar	2 118 582,18	1 434 098,31	48%
Diferimentos	29 600,00	9 000,00	229%
Passivos financeiros detidos para negociação	0,00	0,00	-
Outros passivos financeiros	0,00	0,00	-
Passivos não correntes detidos para venda	0,00	0,00	-
Outros passivos correntes	0,00	0,00	-
Total do passivo corrente	2 669 719,91	2 106 968,27	27%
Total do passivo	2 775 769,92	2 208 362,28	26%
Total do capital próprio e do passivo	4 777 392,57	4 035 478,38	18%

2019		2020	
Ativo Corrente 88,95 %	Capital Próprio 44,17 %	Ativo Corrente 91,38 %	Capital Próprio 41,90%
	Passivo Corrente 53,38 %		Passivo Corrente 55,88 %
Ativo não corrente 11,05	Passivo não corrente 2,45%	Ativo não corrente 8,62%	Passivo não corrente 2,22%

No ano 2019 e 2020 a empresa HAYS consegue cobrir as dívidas a curto prazo pois o ativo corrente consegue suportar o passivo corrente e desta forma temos uma situação.

Fundo Maneio Líquido

Fundo Maneio Líquido		
Rúbricas	2019	2020
Ativo Corrente	3 589 581,25 €	4 365 582,74 €
Passivo Corrente	2 208 362,28 €	2 669 719,91 €
Fundo de Maneio Líquido	1 381 218,97 €	1 695 862,83 €

Como se pode observar a situação melhorou do ano 2019 para o ano 2020 pois neste ano o fundo de maneio é positivo, ou seja, os capitais permanentes foram suficientes para cobrir os créditos a mais de um ano pelo que o equilíbrio financeiro mínimo foi respeitado.

Como se pode observar a situação aumentou do ano 2019 para o ano 2020, ou seja, tem uma melhor margem de segurança para investimento.

DOAF simplificado

Demonstração de Origem e Aplicação de Fundo (Simplificado)

DOAF 2019/2020			
Origens		Aplicações	
Diminuição do Ativo		Aumento do Ativo	741 914,19 €
Aumento do Passivo	567 407,64 €	Diminuição do Passivo	
Aumento do Capital Proprio	174 506,55 €	Diminuição do Capital Proprio	
Total	741 914 €	Total	741 914 €

Aumento do Ativo – Houve um aumento do ativo principalmente no ativo corrente, devido aos clientes onde verificou-se um acréscimo de 117% (455 188,73€ para 988 107,83€) do ano 2019 a 2020. Além disso teve um aumento significativo também no ativo corrente, sobretudo na rubrica “Outras contas a receber”.

Aumento do Passivo – O aumento que houve no Passivo foi por motivo de uma rubrica do Passivo Corrente "Outras contas a pagar" onde teve um acréscimo de cerca de 48% (1 434 098,31€ para 2 118 582,18€).

Aumento do Capital Próprio – Existiu um aumento no Capital Próprio só em uma das rubricas. A rubrica é os “Resultados Transitados” de (-1 834 257,33€ para 1 528 883,90€).

Rácios de Estrutura

Rácios de Estrutura	2020	2019	Var. 2020/2019
Autonomia financeira (%)	41,90	45,28	-3,38 p.p.
Solvabilidade (%)	72,11	82,74	-10,63 p.p.
Endividamento (%)	58,10	54,72	3,38 p.p.

Autonomia financeira - A empresa piorou a sua situação do ano 2019 para o ano 2020, pois, enquanto a empresa no ano 2019 por cada 100% investidos na empresa 45,28% eram próprios e 54,72€ alheios, no ano 2020 por cada 100% investidos, são próprios 41,90€, enquanto 58,1€ são alheios.

Rácios de Liquidez

Rácios de Liquidez	2019	2020	Var. 2020/2019
Liquidez reduzida	1,64	1,70	-3,53%
Liquidez geral	1,64	1,70	-3,53%

A empresa no ano 2019 para o ano 2020 teve um aumento no rácio de liquidez geral isto quer dizer que a empresa pode utilizar os ativos líquidos para liquidar dívidas a menos de 1 ano.

Rácios de Rendibilidade

Rácios de Rendibilidade	2019	2020
Rendibilidade dos capitais próprios	17%	9%
Resultado Líquido	305 373,43 €	174 506,55 €
Capital próprio (valor médio)	1 827 116,10 €	2 001 622,65 €
Rendibilidade do Ativo total	7,57%	3,65%
Resultado Líquido	305 373,43 €	174 506,55 €
Ativo Líquido (valor médio)	4 035 478,38 €	4 777 392,57 €
Vendas	4 926 833,57 €	5 565 866,48 €
Rendibilidade Líquida das vendas	6,20%	3,14%

Rendibilidade do capital próprio - Como se pode observar pelos valores apurados, a HAYS melhorou de forma acentuada a sua capacidade para gerar lucros. Enquanto no ano 2019 cada 100€ de capital próprio nela aplicados renderam 0,16€, no ano 2020 cada 100€ de capitais próprios renderam 0,08€.

Rendibilidade do ativo total – No ano 2019, por cada 100€ colocados na empresa conseguiu-se um lucro de 7,57€, diminuindo este valor significativamente quando se passa para o ano seguinte. Este facto significa que houve um pior aproveitamento dos capitais próprios e alheios colocados à disposição da empresa.

Análise de Demonstração de Resultados

Demonstração dos resultados por naturezas

Rendimentos e gastos	2020	2019	Var. 2020/2019
Vendas e serviços prestados	5 565 866,48	4 926 833,57	13%
Subsídios à exploração	0,00	0,00	-
Ganhos / perdas imputados de subsidiárias, assoc. e emp. conj.	0,00	0,00	-
Variação nos inventários da produção	0,00	0,00	-
Trabalhos para a própria entidade	0,00	0,00	-
Custo das mercadorias vendidas e das matérias consumidas	0,00	0,00	-
Fornecimentos e serviços externos	1 392 875,23	1 121 452,92	24%
Gastos com o pessoal	5 669 881,36	5 035 535,78	13%
Imparidade de inventários (perdas / reversões)	0,00	0,00	-
Imparidade de dívidas a receber (perdas / reversões)	24 296,95	-71 457,87	134%
Provisões (aumentos / reduções)	4 656,00	45 007,01	-90%
Imparidade investimentos n/ deprec./amortizáveis (perdas / reversões)	0,00	0,00	-
Outras imparidades (perdas / reversões)	0,00	0,00	-
Aumentos / reduções de justo valor	0,00	0,00	-
Outros rendimentos e ganhos	1 921 381,75	1 973 306,65	-3%
Outros gastos e perdas	7 638,04	63 655,66	-88%
Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos	387 900,65	705 946,72	-45%
Gastos / reversões de depreciação e de amortização	197 354,69	194 262,92	2%
Imparidade invest. deprec./amortizáveis (perdas / reversões)	0,00	0,00	-
Resultado operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)	190 545,96	511 683,80	-63%
Juros e rendimentos similares obtidos	295,66	407,19	-27%
Juros e gastos similares suportados	0,00	187,11	-100%
Resultado antes de impostos	190 841,62	511 903,88	-63%
Imposto sobre o rendimento do período	16 335,07	206 530,45	-92%
Resultado líquido do período	174 506,55	305 373,43	-43%
Resultado das atividades descontinuadas (líquidas de impostos) incluído no resultado líquido do período	0,00	0,00	-

Demonstrações financeiras

A Demonstração dos Resultados por Naturezas, de elaboração obrigatória, é a demonstração financeira que apresenta os resultados das operações de uma empresa durante um determinado período em que os custos e as perdas e os proveitos e ganhos são classificados consoante as respetivas naturezas.

A HAYS no fim de cada ano divulgou, em relação as vendas, entre os anos 2019 e 2020 teve um acréscimo. Na Demonstração de Resultados, as vendas são apresentadas líquidas de todos os descontos de pagamento a clientes, reduções de preço ao consumir.

Acerca sobre as Vendas, de 2019 para 2020, as vendas de serviços aumentaram cerca de 13%.

Relativamente ao FSE (Fornecimento e Serviços Externos), do ano 2019 para 2020 houve um aumento de 24% influenciado na sua maioria pela diminuição dos Royalties.

Na rubrica dos Gastos com o Pessoal houve um acréscimo no ano 2019 para 2020.

Em consequência do aumento dos colaboradores da HAYS, sucederam as diminuições salariais e a diminuição das indemnizações pagas.

Acerca das depreciações, é possível, através do quadro, observar que houve um pequeno aumento. No ano 2019 teve 194 262,92€ no ano 2020 obteve 197 354,69€.

Sobre o RAI, Resultado Líquido antes de Imposto do período, durante os dois anos fiscais, alterou bastante pois em 2019 obteve 511 903,88€ e em 2020 obteve cerca de 190 841,62€.

Por fim na Demonstração por Resultados por Naturezas, o RLP, Resultado Líquido do período diminuiu cerca de 43% de um ano para o outro.

Tendo sido possível realizar uma análise detalhada, avaliando o desempenho económico, demonstrando a formação dos resultados através da síntese proveitos e custos.

Valor Acrescentado

Valor Acrescentado Bruto	2020	2019	Var. 2020/ 2019
Valor acrescentado bruto (VAB)	4 172 991,25	3 805 380,65	9,66%

A empresa gerou riqueza em ambos os anos, tendo uma melhoria do ano 2019 para o de 2020.

Proposta Final

A HAYS, pretende no futuro usar sobretudo o metaverso, uma vez que, o mercado de recursos Humanos e a tecnologia estão a evoluir ao longo do tempo.

A Hays Technology anunciou recentemente que se tornou na primeira empresa de recrutamento a criar um escritório no metaverso. A crescente adoção ao metaverso, onde as pessoas se conhecem através de avatares em ambientes privados e públicos, é uma oportunidade entusiasmante para comunicar, tendo muitas aplicações úteis.

Uma adesão generalizada ao metaverso não é um futuro longínquo. O metaverso e as realidades aumentadas a ele associadas são cada vez mais populares – efetivamente, em 2021, vimos mais vendas de headsets Oculus Virtual Reality do que de consolas Xbox. As possibilidades de melhorar a experiência dos gamers são evidentes, mas os benefícios podem facilmente ser aplicados ao mundo laboral. Mark Zuckerberg, que com a sua empresa Meta é o motor indiscutível desta tecnologia, já declarou que: «No futuro, uma das muitas formas de as pessoas usarem o metaverso será no trabalho em conjunto».

Com isto, a empresa HAYS, atualmente e no futuro tem planos para investir cada vez mais na tecnologia e tornar-se a empresa número 1 em recursos humanos à base da tecnologia.

Em suma, no meu ponto de vista, a empresa deveria realizar esse projeto que tem para o futuro e melhorar acerca do Marketing tendo em conta que a HAYS não investe principalmente nisso. A HAYS precisa de mais visibilidade sobretudo nos países onde se situou mais recentemente como por exemplo Portugal. As empresas concorrentes têm isso com maior flexibilidade e com este motivo, o investimento em Marketing seria algo essencial para o crescimento e estabilidade da empresa.

Impacto da guerra na economia global e nacional



Depois de a pandemia ter provocado uma guerra “invisível” global nos últimos dois anos, o mundo passou a assistir a um conflito militar que se arrasta há meses e que continua a preocupar toda a humanidade. O Fundo Monetário Internacional (FMI) estima que a economia mundial cresça 3,6% este ano, menos 0,8 pontos percentuais do que o previsto em janeiro, devido sobretudo aos impactos da invasão militar russa à Ucrânia. Inflação nas economias avançadas dispara para 5,7%, para 8,7% nos mercados emergentes e economias em desenvolvimento - é uma subida de 1,8 e 2,8 pontos percentuais face aos valores estimados em janeiro de 2022. Agora, o Fundo antecipa que a economia mundial cresça 3,6% em 2022 e em 2023, uma revisão em baixa face às previsões de janeiro, mais acentuada para este ano (em 0,8 pontos percentuais) do que para o próximo (0,2 pontos).

Esta revisão reflete o impacto direto da guerra na Rússia e na Ucrânia - e o ricochete mundial, lê-se no relatório. O Fundo antecipa grandes contrações do PIB nos dois países este ano, embora com origens diferentes: o "colapso severo" na Ucrânia é o resultado direto da invasão, que destruiu infraestruturas e levou à fuga massiva da sua população. Na Rússia, a queda acentuada do PIB reflete o impacto das sanções, com o enfraquecimento das trocas comerciais, a dificuldade de intermediação financeira e a perda de confiança interna.

No entanto, os efeitos económicos da guerra "estão a espalhar-se de forma alargada e longínqua, como ondas sísmicas que emanam de um terramoto", escreve o

FMI. Isso vê-se nos mercados de matérias-primas, no comércio internacional e nas ligações financeiras.

Como a Rússia é um grande fornecedor de petróleo, gás natural e metais e, juntamente com a Ucrânia, de milho e trigo, a queda na oferta destes bens já fez disparar os preços de forma acentuada. A Europa, o Cáucaso e a Ásia Central, o Médio Oriente, o Norte de África e a África subsariana são os mais afetados", afirma. "A subida de preços na comida e nos combustíveis vai afetar as famílias com rendimentos mais baixos a nível mundial.

Os benefícios assumem cada vez mais importância na agenda das empresas. O estudo "The age of adaptability: A digital-first approach to benefits in a post-pandemic world", da consultora Mercer, revela que 26% das organizações "aumentaram consideravelmente os seus gastos" com benefícios em consequência da Covid-19 e quase três quartos (72%) registaram um aumento desde o início da pandemia.

O papel da inflação

Uma tensão desponta no horizonte: a inflação, que acarreta em qualquer circunstância perda de poder de compra e de rendimento real. Haverá aumentos salariais ou as empresas vão tentar compensar a perda através do reforço de bónus e outros benefícios. Vejamos algumas opiniões de responsáveis de empresas do setor dos Recursos Humanos relativamente a estas questões:

- O CEO do **Grupo Egor**, Afonso Carvalho, diz que depois de dois anos extraordinários como foram 2020 e 2021, "as empresas focam-se agora nas decisões estratégicas que irão marcar o ritmo dos próximos anos, nomeadamente o reposicionamento das políticas de Recursos Humanos", sobretudo no que diz respeito às práticas de compensação e benefícios uma vez que as condicionantes dos últimos anos limitaram significativamente o posicionamento e a competitividade empresarial. Nesse sentido, adianta, "continuaremos a assistir à natural revisão salarial
-

anual por parte da grande maioria das empresas de forma a compensarem a perda do poder de compra resultante da inflação”.

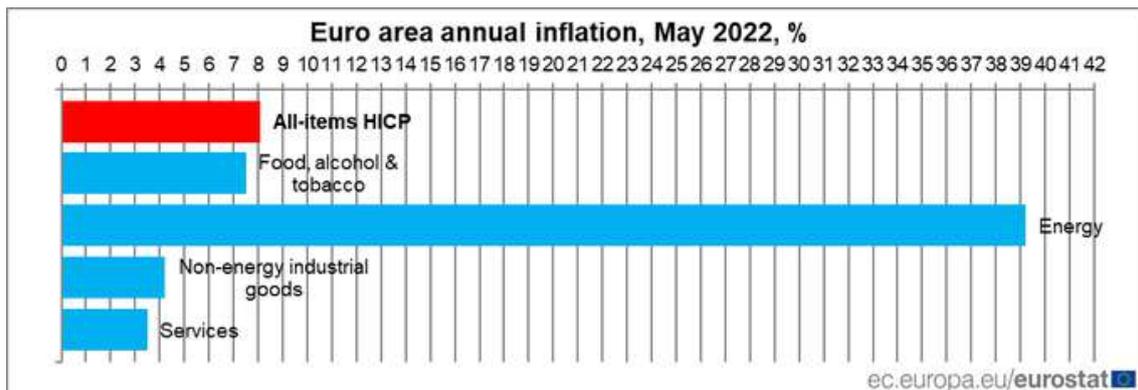
- Mais do que a inflação, a evolução salarial irá depender principalmente do equilíbrio entre oferta e procura, considera Rui Teixeira, Chief Operations Officer (COO) do **ManpowerGroup**. Existe uma elevada escassez de talento, pelo que, naquelas funções onde os empregadores têm dificuldade em recrutar profissionais qualificados, as empresas já estão e, provavelmente, irão continuar a registar aumentos salariais como forma de atrair e reter talento. Devem ter em conta a aplicação de outras medidas, igualmente importantes, atuando em linha com as prioridades dos trabalhadores e com o que estes valorizam em contexto laboral”. Recorrendo a outros elementos da sua proposta de valor e apostando numa maior diversidade de incentivos para os seus atuais e potenciais colaboradores.

De acordo com o último estudo de Talent Shortage, publicado pelo ManpowerGroup no quarto trimestre de 2021, seis em cada dez empresas portuguesas têm dificuldade em preencher as vagas que lançam para o mercado, o que as leva a desenvolver propostas de valor mais competitivas, que tenham também como base ajustes salariais.

As empresas apostarão, assim, na formação, desenvolvimento de competências e mentoria; na flexibilidade do horário de trabalho e no aumento dos salários como prioridade. Nas estratégias praticadas pelos empregadores portugueses seguem-se ainda incentivos relacionados com a flexibilidade no local de trabalho (34%), com os bónus (29%) e com benefícios não financeiros, como férias (19%).

Como acontece já há alguns meses, esta é a taxa de inflação mais elevada registada na Zona Euro desde que há dados do Eurostat (1998). Antes desta recente aceleração dos preços, o máximo tinha sido registado em 2008, na crise financeira, com uma taxa de inflação de 4,1%.

Continua a existir uma diferença significativa entre o país com uma inflação mais baixa, 5,6% no caso de Malta e 5,8% no caso de França, e o país europeus com uma inflação mais elevada, 20,1% no caso da Estónia. Acima de 10% estão ainda a Lituânia (18,5%), Letónia (16,4%), Eslováquia (11,8%) — maioritariamente países com laços comerciais com a Rússia — e ainda a Grécia (10,7%) e os Países



Baixos (10,2%).

O Impacto do conflito no mercado de Tecnologias de Informação e Comunicação

A Guerra na Ucrânia terá efeitos profundos no mercado tecnológico. O Impacto do conflito no mercado de Tecnologias de Informação e Comunicação vai refletir-se nos próximos anos com uma redução imediata dos investimentos.

Esta invasão da Ucrânia pela Rússia e as sanções económicas e diplomáticas resultantes vão provocar ondas de choque no mercado tecnológico, desequilibrando a procura por tecnologia de informação e comunicação (TIC) e provocando todo o tipo de problemas incluindo efeitos negativos que vão durar anos e assim, as empresas devem tomar medidas com um horizonte alargado em mente. As empresas devem identificar os elos mais fracos do seu ecossistema da cadeia de valor, e, conseqüentemente, desenvolverem estratégias ágeis de cadeia de abastecimento e criarem planos de ação

que lhes permitam antecipar e reagir a uma panóplia de movimentos disruptivos do mercado.

Tanto a Rússia como a Ucrânia irão passar por um declínio muito acentuado dos investimentos em TIC e que a recuperação será lenta. Juntos, os dois países



representam cerca de 5,5% dos gastos em TIC na Europa e 1% no mercado mundial. Mas o conflito terá impacto negativo global: no comércio, cadeia de abastecimento, fluxo de capitais e preços da energia.

A procura por tecnologia vai contrair a dois dígitos e a inflação vai aumentar, a disponibilidade de crédito e numerário será severamente reduzida na Rússia, a cadeia de abastecimento terá de ser redirecionada para rotas fora dos dois países, e haverá grandes flutuações nas taxas de câmbio.

Como efeitos imediatos podemos apontar um efeito pernicioso no talento, uma vez que se dará a realocação tanto de profissionais como infraestrutura. Mais de 100 empresas multinacionais têm subsidiárias na Ucrânia e ainda mais na Rússia; com o conflito, dezenas de milhares de programadores estão a ser evacuados e há serviços a serem realocados diariamente. Estas relações, em paralelo aos ativos físicos e aos empregados associados com eles, tal como quaisquer planos futuros de expansão, terão de ser reavaliados à luz do conflito.

Haverá outros efeitos, de médio e longo prazo, como a volatilidade nos mercados financeiros e especulação, risco acrescido de uma ciberguerra, disrupção do mercado regional de startups e criação de novas alianças científicas e de negócios para substituir as que foram destruídas pela invasão.

O cenário geopolítico em evolução vai sem dúvida afetar a procura global por TIC nos meses e anos que se seguem. Os diretores de informação das empresas têm de reavaliar os orçamentos para 2022, sendo obrigados a fazer um forte reajuste dos planos de investimento em TIC.

O rendimento disponível das famílias vai descer, as empresas vão ter dificuldades em obter produtos (e podem mesmo ter de parar), o comércio entre países está limitado e, acima de tudo, há incerteza. Estes são os quatro canais de impacto da guerra que é travada na Ucrânia por parte da Rússia, intensificados pelas consequências das sanções económicas.

Conclusão

Neste trabalho houve uma diferente temática que neste caso foi o estudo e análise de uma empresa nacional ou internacional. Foi desenvolvido vários estágios onde o objetivo era desde o estudo e análise da empresa, atividade e caracterização, estruturas e formas de gestão, marketing até ao apuramento de resultados financeiros.

Com a elaboração deste projeto, apresenta um papel importante para o futuro não só pessoal, mas também enquanto profissional, uma vez que permitiu ter conhecimento e aprendizagem em relação a todo o processo na análise da empresa. Nesse processo foi orientado com mais facilidade especialmente pela experiência nos últimos dois anos devido aos dois projetos que realizamos, aplicando o conhecimento que já dispunha.

Foi interessante observar as várias fases que a empresa dispõe nas diversas áreas principalmente sempre com a preocupação dos vários problemas atuais que estão em crescimento como por exemplo a sustentabilidade, igualdade de género e a saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Ao longo do projeto houve certas dificuldades que foram superadas ao longo do tempo com dedicação e esforço, como também, realçar sobretudo o auxílio de todos os professores.

Com isto, não tenho críticas negativas a acrescentar, visto que contribuíram a concluir esta Prova de Aptidão Profissional. Vou destacar também a ajuda por parte da escola no que diz respeito ao completar a parte letiva do curso.

Conclusion

In this work there was a different theme that in this case was the study and analysis of a national and international company. It was developed in the stages where the objective was from the study and analysis of the company, activity and characterization, structures, and forms of management, marketing up to survey of financial results.

With the preparation of this project, it presents an important role for the future not only personal, but also professional since it allowed to have knowledge and learning in relation to the whole process in the company's analysis. In this process was sleepy with but ease especially by experience in the last two years due to the two projects we carried out, applying the knowledge that already had.

It was interesting to observe the various phases that the company has in various areas always with the concern of the various problems that are involved in such as sustainability, gender equality and physical and social health of workers.

Throughout the project there were certain difficulties that were overcome over time with dedication and effort, as well as highlighting above all the help of all teachers.

With this, I have no negative reviews to add, as they contributed to completing this Professional Aptitude Test. I will also highlight the help from the school with regard to completing the teaching part of the course.

Webgrafia

<https://mereo.com/blog/rh-do-futuro/>

<https://rhmagazine.pt/opiniao-o-futuro-do-recrutamento-e-smart-o-outsourcing-como-ferramenta-ideal-na-gestao-dos-rh/>

<https://www.hays.pt/>

<https://www.hays.co.uk/>

<https://www.hays.com.br/conteudo/blog-dicas-de-carreira/insights/dando-o-sinal-verde>

<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/3085>

<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/conjuntura/detalhe/guerra-na-ucrania-abranda-crescimento-da-economia-global-para-36>
