



Negociação e Gestão de Carreira

Ray Human Capital

Março de 2011





- 1** Planear Etapas na Carreira
- 2** Importância da Formação e *Networking*
- 3** Tabelas e Valores Salariais
- 4** Estratégias de Negociação de Salários



- **Actividade 1**

Num círculo, cada participante vai conhecer o colega à sua esquerda e vai dar-se a conhecer ao colega à sua direita.



A gestão da carreira é um processo em que a pessoa desenvolve, implementa e monitoriza objectivos e estratégias de carreira.

Uma gestão de carreira eficaz requer:

- Conhecimento individual;
- Conhecimento do meio envolvente;
- Desenvolvimento de objectivos realistas e operacionais;
- Implementação dos objectivos;
- Revisão contínua para adaptação a eventuais mudanças.



Benefícios em planear etapas na Carreira:

- Melhor salário;
- Satisfação pelo trabalho;
- Maior empregabilidade;
- Menos riscos em momentos de incerteza;
- Mais oportunidades de emprego;
- Melhor balanço entre a vida profissional e a vida pessoal.



Preparação

- Adquirir conhecimento e experiência
- Definir metas e orientação para o sucesso

Compromisso

- Procura de Emprego
- Negociar e aceitar uma oferta

Manutenção

- Construir uma rede profissional
- Desenvolver trabalho de qualidade

Transição

- Fazer alterações na carreira
- Desenvolver resiliência



- **Empreendedorismo**
- **Competência Técnico-Profissional**
- **Estilo de Vida**
- **Desafio Puro**
- **Autonomia**
- **Segurança no emprego**
- **Serviço e Dedicção**
- **Gerir Pessoas**



Formação

- Contribui para a valorização profissional;
- Contribui para alargar os conhecimentos;
- Permite maior crescimento nas Organizações;
- Aumenta a confiança e auto-estima;
- Cria imagem de proactividade e competitividade;
- Estimula a capacidade de inovação;
- Melhora o conhecimento sobre o funcionamento das empresas.



Networking

No domínio da procura de emprego, o *networking* consiste no processo de contactar pessoas que nos podem fornecer informação acerca de potenciais empregos ou apresentar-nos a outras pessoas que possam ter essa informação. Lista de potenciais contactos:

- Antigos colegas e empregadores;
- Amigos e Vizinhos;
- Alunos de escolas frequentadas;
- Políticos locais;
- Grupos da comunidade, igreja, etc.;
- Associações profissionais e sindicatos;
- Associações de estudantes;
- Feiras de Emprego;
- Redes sociais na internet.



Networking

Para realizar um *networking* eficaz deverá:

- Tornar-se activo nas associações profissionais e sindicais;
- Envolver-se em organizações cívicas, religiosas ou sociais.

À medida que se conhecem as pessoas nas organizações poderá fazer *networking* enquanto trabalha num projecto importante.



Nível Funcional	Tarefas (%)	Competências esperadas
Recém-Licenciado	100% Operacional	Contabilidade; Economia; Raciocínio analítico; Gestão financeira
Técnico	25% Operacional; 50% Estratégia; 25% Coordenação	Comunicação; Administração; Técnicas; Raciocínio analítico
Encarregado/Chefe de Projecto	50% Estratégia e 50% Coordenação	Conhecimentos legais; Liderança; Planeamento estratégico Gestão financeira; Gestão de projectos
Coordenador/Gestor de Projecto	75% Estratégia e 25% Coordenação	Planeamento estratégico; Liderança; Conhecimentos legais Perspicácia de Negócio; Gestão da mudança
Director	100% Estratégia	Planeamento estratégico; Liderança; Conhecimentos legais Perspicácia de Negócio; Gestão da mudança



Até 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	Mais de 10 anos
Estagiário			
	Técnico		
	Encarregado		
	Chefe Projecto		
		Gestor de Projecto	
		Coordenador	
			Director
Consultor			



		Engenheiro de Projecto		Anos de Experiência			
		Remuneração (em milhares de euros)		até 2	2 a 5	5 a 10	Acima de 10
Volume de Vendas da Empresa	Acima de 25M	Min	18	22	33	NA	
		Max	23	28	42	NA	
	Abaixo de 25M	Min	15	18	30	NA	
		Max	21	26	36	NA	

		Gestor de Projecto		Anos de Experiência			
		Remuneração (em milhares de euros)		até 2	2 a 5	5 a 10	Acima de 10
Volume de Vendas da Empresa	Acima de 25M	Min	NA	36	60	70	
		Max	NA	46	70	90	
	Abaixo de 25M	Min	NA	26	46	65	
		Max	NA	36	58	75	



Volume de Vendas da Empresa	Encarregado de Obra		Anos de Experiência			
	Remuneração (em milhares de euros)		até 2	2 a 5	5 a 10	Acima de 10
	Acima de 25M	Min	27	33	35	NA
	Max	33	45	48	NA	
Abaixo de 25M	Min	21	30	34	NA	
	Max	30	42	44	NA	

Volume de Vendas da Empresa	Director de Obra		Anos de Experiência			
	Remuneração (em milhares de euros)		até 2	2 a 5	5 a 10	Acima de 10
	Acima de 25M	Min	NA	36	42	58
	Max	NA	48	55	63	
Abaixo de 25M	Min	NA	28	36	54	
	Max	NA	36	42	60	



		Responsável de Instalações		Anos de Experiência			
		Remuneração (em milhares de euros)		até 2	2 a 5	5 a 10	Acima de 10
Volume de Vendas da Empresa	Acima de 25M	Min	NA	NA	32	36	
		Max	NA	NA	46	50	
	Abaixo de 25M	Min	NA	NA	30	36	
		Max	NA	NA	36	42	

		Director de Produção		Anos de Experiência			
		Remuneração (em milhares de euros)		até 2	2 a 5	5 a 10	Acima de 10
Volume de Vendas da Empresa	Acima de 25M	Min	NA	NA	NA	80	
		Max	NA	NA	NA	100	
	Abaixo de 25M	Min	NA	NA	NA	60	
		Max	NA	NA	NA	80	

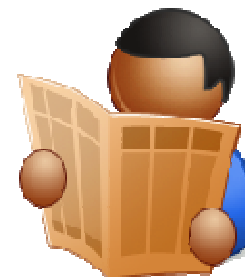


Directório de Empresas – por actividade

- <http://www.infoempresas.com.pt/>

EMPRESAS POR ACTIVIDADE

- >> [Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos](#) (358.063)
- >> [Construção](#) (154.001)
- >> [Indústrias transformadoras](#) (124.519)
- >> [Alojamento, restauração e similares](#) (77.631)
- >> [Outras actividades de serviços](#) (63.236)
- >> [Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares](#) (56.233)
- >> [Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca](#) (49.338)
- >> [Transportes e armazenagem](#) (36.931)
- >> [Actividades administrativas e dos serviços de apoio](#) (28.881)
- >> [Actividades imobiliárias](#) (28.287)
- >> [Actividades de saúde humana e apoio social](#) (24.780)
- >> [Actividades de informação e de comunicação](#) (19.970)
- >> [Educação](#) (18.507)
- >> [Actividades financeiras e de seguros](#) (17.571)
- >> [Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas](#) (11.300)
- >> [Indústrias extractivas](#) (3.662)
- >> [Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória](#) (2.351)
- >> [Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição](#) (1.618)
- >> [Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio](#) (1.521)
- >> [Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio](#) (6)
- >> [Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais](#) (5)





Directório de Empresas – por localização

- <http://www.infoempresas.com.pt/>

EMPRESAS POR LOCALIZAÇÃO

AVEIRO (75.921)	BEJA (14.779)	BRAGA (75.958)
BRAGANÇA (13.001)	CASTELO BRANCO (18.641)	COIMBRA (41.456)
ÉVORA (17.663)	FARO (59.669)	GUARDA (15.521)
ILHA DA GRACIOSA - ANGRA DO HEROÍSMO (217)	ILHA DA MADEIRA - FUNCHAL (26.872)	ILHA DAS FLORES - HORTA (211)
ILHA DE PORTO SANTO - FUNCHAL (463)	ILHA DE SANTA MARIA - PONTA DELGADA (326)	ILHA DE SÃO JORGE - ANGRA DO HEROÍSMO
ILHA DE SÃO MIGUEL - PONTA DELGADA (7.252)	ILHA DO CORVO - HORTA (18)	ILHA DO FAIAL - HORTA (957)
ILHA DO PICO - HORTA (853)	ILHA TERCEIRA - ANGRA DO HEROÍSMO (3.245)	INDEFINIDO (4)
LEIRIA (56.965)	LISBOA (311.916)	PORTALEGRE (12.409)
PORTO (187.658)	SANTARÉM (50.108)	SETÚBAL (83.050)
VIANA DO CASTELO (21.676)	VILA REAL (17.245)	VISEU (33.253)





Funções em Engenharia

Funções Expectáveis - Engenharia	Funções Alternativas - Engenharia
<ul style="list-style-type: none">▪ Coordenação logística;▪ Desenvolver novas tecnologias;▪ Desenvolver novos produtos.▪ Métodos de produção;▪ Controlo da saúde pública;▪ Desenvolvimento de normas;▪ Elaboração de projectos;▪ Controlo de qualidade;▪ Análise de Custos;▪ Análise de riscos.	<ul style="list-style-type: none">▪ Consultoria estratégica;▪ Investigação Científica;▪ Ensino;▪ Estudos de Actuariado;▪ Cargos de Gestão.



4 Carreiras de Sucesso

- Engenheiro António Coimbra (CEO Vodafone)
- Engenheira Cláudia Goya (CEO Microsoft)
- Engenheiro Manuel Ferreira de Oliveira (CEO Galp)
- Engenheiro Zeinal Bava (CEO PT)





A negociação de salários numa entrevista

- Não discutir o salário até ao final do processo de entrevista;
- Descobrir quanto é que um empregador está disposto a pagar para o contratar;
- Não tomar a iniciativa de mencionar um valor;
- Fazer trabalho de casa – Quanto vai precisar por mês?
- Fazer uma pesquisa dos salários na sua área ou na organização em causa;
- Defina um intervalo que o empregador possa ter em mente;
- A negociação salarial tem de ficar fechada, peça a informação por escrito.



Aspectos a considerar na negociação de salários

- Estabeleça metas e expectativas altas mas realistas;
- Considere as suas necessidades e também as da empresa;
- Criar bases para uma negociação e não uma confrontação;
- Convicção nos argumentos, mas flexibilidade;
- Saiba enumerar as razões porque merece esse salário;
- Saiba a hora certa para pedir e saiba quando recuar;
- Focar a qualidade do seu trabalho;
- Não demonstre impaciência ou ganância para falar de dinheiro;
- Negociação de hoje terá impacto no amanhã.
- Nunca discuta o salário até ao final do processo de entrevista, em que lhe dizem definitivamente que vai ser contratado;

OBRIGADO

LISBOA

Av. Praia da Vitória, 48 – 5º Dt.
1050-184 Lisboa
Portugal
Tel: +(351) 213 583 720
Fax: +(351) 213 511 800