



MERCER

JASON
ASSOCIATES

TOTAL COMPENSATION SERVICE BUSINESS CENTERS





01

ENQUADRAMENTO



ENQUADRAMENTO

CONTEXTO MACROECONÓMICO



GDP

2016

1.4%

2017

2.7%

2018

2.1%

2019

1.7%

2020

1.7%



Inflação

0.6%

1.6%

1.2%

1.1%

1.6%



Desemprego

11.2%

9.0%

7.0%

6.2%

5.7%

Fonte: European Commission



ENQUADRAMENTO

CONTEXTO MACROECONÓMICO



Fonte: Total Remuneration Survey Portugal 2015-2018



ENQUADRAMENTO

BUSINESS SERVICE CENTER EM PORTUGAL — ATRATIVIDADE



QUALIFICAÇÃO

>73.000

LICENCIADOS/ ANO



LÍNGUAS

40,1%

ESTUDANTES APRENDEM
MAIS QUE 2 LÍNGUAS
ESTRANGEIRAS



LOCALIZAÇÃO ESTRATÉGICA

ESTABILIDADE

ACESSIBILIDADE E QUALIDADE
DAS INFRAESTRUTURAS



ENQUADRAMENTO

BUSINESS SERVICE CENTERS



>130

CENTROS
INTERNACIONAIS
EM PORTUGAL



>55.000

POSTOS DE
TRABALHO



30

NOVOS
CENTROS EM
ANÁLISE



ENQUADRAMENTO

SURVEYS DE COMPENSAÇÃO MERCER



SEGUROS

MERCADO GERAL
+ WECBF + MLS

BANCA

IT & TELECOM

GRANDE
DISTRIBUIÇÃO

HOTELARIA

MARÇO

SETEMBRO

SETEMBRO

NOVEMBRO

DEZEMBRO

DEZEMBRO



2019+

EXECUTIVE REMUNERATION
COMPANY CAR SURVEY



BUSINESS SERVICE
SERVICES



02

**TOTAL COMPENSATION BSC
O QUE PROPOMOS?**



TOTAL COMPENSATION BSC

ANÁLISE E RELATÓRIO



Perfil dos participantes e
caracterização da população ativa



Análise Total Compensation do setor
por título de função



Tendências de compensação



Análise de Benefícios



ANNUAL BASE SALARY (COMP 1)



TOTAL GUARANTEED CASH COMPENSATION (COMP 2)



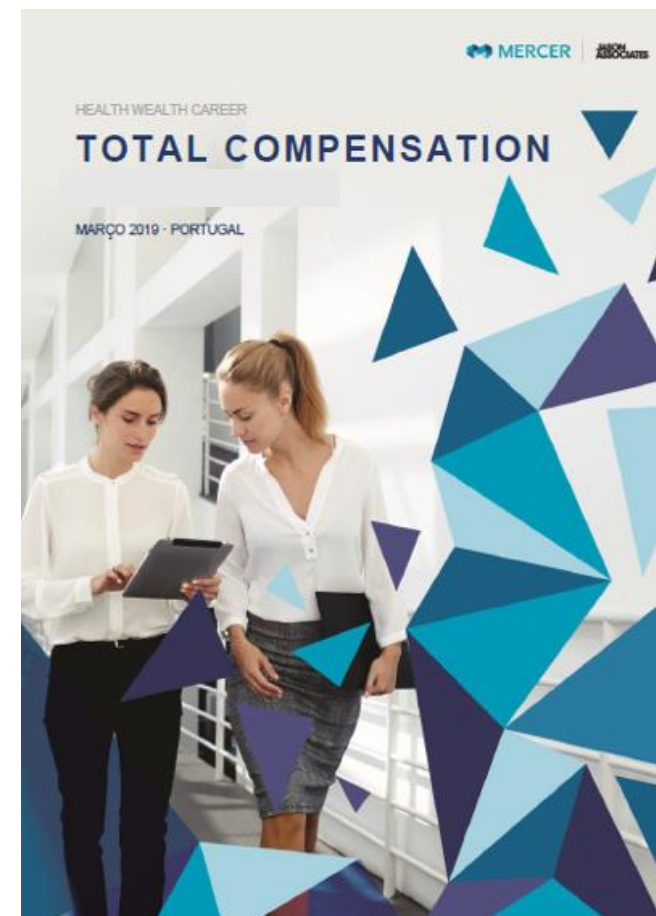
ANNUAL TOTAL CASH COMPENSATION (COMP 3)



TOTAL DIRECT COMPENSATION (COMP 4)



ANNUAL TOTAL COMPENSATION (COMP 5)





TOTAL COMPENSATION BSC

ANÁLISE E RELATÓRIO (ILUSTRATIVOS)



ANÁLISE TOTAL COMPENSATION POR TÍTULO DE FUNÇÃO



TENDÊNCIAS DE COMPENSAÇÃO



ANÁLISE DE BENEFÍCIOS

ÁREA DE MARKETING

MUPOB: 419.444.360

CLASSIE MERCER: 49 - 52

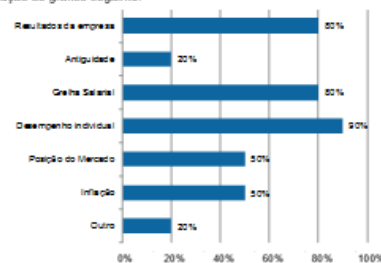
TÉCNICO DE COMUNICAÇÃO

Missão: Manter as bases de dados de marketing atualizados. Participa e dinamiza eventos internos, prepara apresentações e documentação para dar a conhecer a empresa ao exterior. Procura as melhores soluções de comunicação para problemas ou oportunidades que existam para a marca da empresa, garantindo uma forte presença no mercado. Redige textos, artigos, entrevistas que divulguem a atividade e os resultados da empresa nos diferentes meios de comunicação utilizados pela empresa (revistas, jornais, internet).

TÍTULO DE FUNÇÃO	COMPENSAÇÃO ANUAL (MIL REAIS)				BÔNUS ANUAL (MIL REAIS)	PLANO DE SAÚDE (MIL REAIS)	PLANO DE SAÚDE (MIL REAIS)	PLANO DE SAÚDE (MIL REAIS)	PLANO DE SAÚDE (MIL REAIS)
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2022
Gerente de Marketing	110	115	120	125	10	10	10	10	10
Coordenador de Marketing	80	85	90	95	8	8	8	8	8
Analista de Marketing	60	65	70	75	6	6	6	6	6
Assistente de Marketing	40	45	50	55	4	4	4	4	4
Estagiário de Marketing	20	25	30	35	2	2	2	2	2
Analista de Marketing (Plano)	110	115	120	125	10	10	10	10	10
Coordenador de Marketing (Plano)	80	85	90	95	8	8	8	8	8
Analista de Marketing (Plano)	60	65	70	75	6	6	6	6	6
Assistente de Marketing (Plano)	40	45	50	55	4	4	4	4	4
Estagiário de Marketing (Plano)	20	25	30	35	2	2	2	2	2
Gerente de Marketing (Plano)	110	115	120	125	10	10	10	10	10
Coordenador de Marketing (Plano)	80	85	90	95	8	8	8	8	8
Analista de Marketing (Plano)	60	65	70	75	6	6	6	6	6
Assistente de Marketing (Plano)	40	45	50	55	4	4	4	4	4
Estagiário de Marketing (Plano)	20	25	30	35	2	2	2	2	2
Gerente de Marketing (Plano)	110	115	120	125	10	10	10	10	10
Coordenador de Marketing (Plano)	80	85	90	95	8	8	8	8	8
Analista de Marketing (Plano)	60	65	70	75	6	6	6	6	6
Assistente de Marketing (Plano)	40	45	50	55	4	4	4	4	4
Estagiário de Marketing (Plano)	20	25	30	35	2	2	2	2	2

4.3. FATORES CONDICIONANTES DO INCREMENTO SALARIAL

Os Incrementos Salariais são atribuídos aos colaboradores mediante políticas gerais de cada empresa. No período das revisões salariais, a percentagem de incremento atribuída aos colaboradores, é determinada por um conjunto de fatores que influenciam diretamente o valor disponibilizado para esse fim. Na amostra analisada, surge como fator preponderante na atribuição de incrementos os Resultados Individuais do colaborador, que regista 90% de incidências, logo seguido pela Greiha Salarial (80%) e os Resultados da empresa (80%), tal como se pode verificar pela observação do gráfico seguinte.



Nota: A categoria "Outros" inclui a referência ao Contrato Coletivo de Trabalho.
Nota: O somatório das percentagens não é igual a 100%, na medida em que a resposta admitia várias alternativas.

No Setor segurador, a Antiquidade ressalta como sendo o fator menos influente na atribuição do incremento salarial.

9.6. FÉRIAS

Cerca de 80% das empresas participantes concede dias de férias extra (além do regulamentado). No quadro seguinte podem analisar-se os dias de férias extra concedidos aos colaboradores.

Número de dias de férias extra concedidos pela empresa	
=1	25%
=2	62%
>2	13%

9.7. SUBSCRIÇÕES

Cerca de 20% das empresas participantes pagam as quotas dos colaboradores em alguma associação profissional, mas nenhuma das empresas paga a mensalidade em alguma atividade desportiva.

9.8. EDUCAÇÃO

Em 40% das empresas em estudo, as despesas associadas à educação dos colaboradores são asseguradas pela empresa, em média em cerca de 77% do custo total.

No que se refere ao subsídio escolar atribuído aos filhos dos colaboradores, 33% das empresas participantes concede este benefício. Quanto ao subsídio de creche, é concedido por 33% da amostra.



TOTAL COMPENSATION BSC

ETAPAS DO PROJETO



MERCER



JASON
ASSOCIATES



01

LANÇAMENTO
DO ESTUDO



02

RECOLHA DE
INFORMAÇÃO



03

JOB
MATCHING



04

TRATAMENTO
DE DADOS



05

PUBLICAÇÃO
DO RELATÓRIO



JULHO



OUTUBRO/
NOVEMBRO



NOVEMBRO



DEZEMBRO



JANEIRO/
FEVEREIRO

