

2ª EDIÇÃO

TOTAL REWARDS

CONFERÊNCIA + SEMINÁRIOS

PRESENCIAL E ONLINE

DAY

O EVENTO ANUAL PARA LÍDERES DE REMUNERAÇÃO E COMPENSAÇÃO EM PORTUGAL

 HOTEL MÉLIA AEROPORTO | LISBOA

8 A 10 DE ABRIL DE 2025

VEM AÍ A TRANSPARÊNCIA SALARIAL: E AGORA?

**CITE**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO**Carla Tavares**
Presidente

CASOS PRÁTICOS

COM A PRESENÇA DE LÍDERES DE GRANDES ORGANIZAÇÕES

3 DIAS

DE APRENDIZAGEM

CONFERÊNCIA + 2 SEMINÁRIOS

ORADORES DE EXCELÊNCIA



Tiago Borges
Mercer Portugal



João Pacheco
Mercer Portugal



Miguel Ros Galego
Mercer Marsh Benefits Portugal



Raquel Barata
ANA Aeroportos



Isabel Heitor
ANA Aeroportos



Alberto Matias
Zurich



Filipa Figueira
MSD



Inês Calhabéu
Siemens Mobility



Nuno Ponceano
NOS SGPS



Carla Tavares
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego



Nuno Brito
Auchan



Ruben Carlos
Teleperformance



Mafalda Gonçalves
Galp



Francisco Azevedo
Anchorage Digital



Cristina Barros
iiRH



Catarina Ferra Gomes
EY Portugal



Anabela Silva
EY Portugal



Vânia Borges
Adecco Portugal

ESTIMADOS(AS) PROFISSIONAIS,

É com enorme entusiasmo que vos convidamos a participar na 2ª Edição do Total Rewards, um evento de excelência dedicado a explorar as tendências mais recentes e os desafios estratégicos na área de compensação e benefícios. Este programa foi cuidadosamente desenhado para fornecer uma visão abrangente e prática sobre as melhores abordagens para atrair, reter e desenvolver talento, numa altura em que a competitividade no mercado de trabalho exige inovação e visão de futuro.

Este é um evento imperdível para líderes, gestores de RH e especialistas em compensação que desejam alinhar as suas estratégias com as melhores práticas de mercado, garantindo que as suas políticas salariais sejam simultaneamente competitivas e sustentáveis.

Reserve já o seu lugar e junte-se a nós no Programa Total Rewards 2025 para 3 dias de aprendizagem, partilha de conhecimento e troca de experiências.

Estamos certos de que sairá deste evento com novas ideias e ferramentas para transformar a sua abordagem às compensações e benefícios.

Contamos consigo!



Ana Pinto

*Diretora de Conteúdos e
Desenvolvimento de RH
iiRH - Instituto de Informação em
Recursos Humanos*



Confira algumas estatísticas que reforçam a necessidade de se manter atualizado:

- Empresas que adotam estratégias de remuneração total abrangentes apresentam uma taxa de retenção de talentos até 50% maior em comparação com aquelas que não o fazem.
- 78% dos colaboradores sentem-se mais valorizados quando têm a possibilidade de escolher benefícios que se adequem às suas necessidades individuais.
- 74% das empresas que oferecem benefícios flexíveis relataram um aumento na satisfação dos colaboradores.

QUER RESOLVER ESTES PROBLEMAS?

Fonte: Consultoria Mercer

organização

colaboração

CASOS PRÁTICOS

INSIGHTS REAIS DE QUEM JÁ FEZ ACONTECER



Pay Transparency: desafio no desenvolvimento de uma política comum de remunerações e benefícios

Como assegurar a construção e harmonização de políticas e modelos de compensação comuns, assentes na Transparência Salarial e em alinhamento com os Valores e a Visão da Empresa.



Adaptar os benefícios às expectativas distintas de diferentes gerações e perfis profissionais

Isabel Heitor e Raquel Barata, da ANA Aeroportos, partilham estratégias para alinhar benefícios às necessidades e expectativas de diversas gerações no mercado de trabalho. Com exemplos práticos, discutem a importância de benefícios flexíveis para millennials e a valorização da estabilidade para baby boomers, explorando como estas abordagens contribuem para o envolvimento e a retenção de talento.



Garantir a competitividade num mercado global: benefícios no sector tecnológico

Conheça a forma como a Anchorage Digital criou uma estratégia de benefícios, focada em maximizar o impacto de cada colaborador na empresa e na indústria, onde todos os "Villagers" têm ações da empresa. Num sector tecnológico cada vez mais competitivo e global, e no qual a indústria de blockchain e criptoativos passou por um "longo inverno", a Anchorage Digital focou-se em criar um pacote de benefícios ajustado a este contexto.



O impacto dos Bónus e Incentivos no desempenho da organização

A Adecco Portugal é uma referência na definição e manutenção da remuneração variável, sendo reconhecida com vários prémios nesta área. Nesta apresentação, a diretora de Recursos Humanos em Portugal irá partilhar a estratégia e a prática que leva ao reconhecimento e impacto do desempenho da organização.



Total Rewards como base do EVP

Iremos ver como uma abordagem estratégica e holística de Compensação e Benefícios, pode ser uma poderosa ferramenta para atrair, reter e motivar talentos num mercado de trabalho cada vez mais competitivo.



Estratégia de definição de uma política salarial

Como se adaptar às questões económicas e planear custos mantendo a remuneração competitiva. A importância da colaboração entre os Centros de Expertise (COE) e as unidades locais na definição de políticas de remuneração e benefícios adequadas à realidade de cada país.



Inovação na gestão de recompensas: aposta na meritocracia

A Galp assume a aposta numa cultura meritocrática apoiada em remunerações fixas e variáveis acima da média de mercado e que também se concretiza através de programas de HR.



Competitividade além fronteiras: como conseguir pacotes atrativos que garantam operação em Portugal

Portugal afirma-se como um destino competitivo para talentos globais, combinando qualidade de vida, incentivos fiscais e um ambiente multicultural. Estratégias de integração cultural e desenvolvimento profissional, aliadas à simplificação de processos migratórios, destacam-se para atrair e reter colaboradores.

8:30H – 17:30H

DA TEORIA À PRÁTICA, TUDO O QUE PRECISA SABER SOBRE TOTAL REWARDS

08h30 Receção dos assistentes

08h50 Sessão de boas-vindas

Cristina Martins de Barros
Founder | **iiRH**

09h00 Palestra

Tendências gerais sobre compensação e benefícios 2024/2025

- O que mudou nos últimos anos?
- Quais são hoje os principais desafios das organizações no que diz respeito à compensação?
- Quais as principais tendências no mercado português?

Tiago Borges

Client Management Leader | **Mercer**
Q&A Session

09h40 Caso Prático

Pay Transparency: desafio no desenvolvimento de uma política comum de remunerações e benefícios

Como assegurar a construção e harmonização de políticas e modelos de compensação comuns, assentes na Transparência Salarial e em alinhamento com os Valores e a Visão da Empresa. Este caso prático permite explorar como na fusão de 2 Empresas (Auchan e Minipreço) é possível promover a competitividade, a equidade interna, a retenção de talento e a sustentabilidade organizacional.

Nuno Brito

Diretor de Processos, Remuneração e Benefícios | **Auchan**
Q&A Session

10h10 Caso Prático

Competitividade além fronteiras: como conseguir pacotes atrativos que garantam operação em Portugal

Portugal afirma-se como um destino competitivo para talentos globais, combinando qualidade de vida, incentivos fiscais e um ambiente multicultural. Estratégias de integração cultural e desenvolvimento profissional, aliadas à simplificação de processos migratórios, destacam-se para atrair e reter colaboradores. A Teleperformance em Portugal tem-se posicionado desde há mais de 15 anos como um hub estratégico de Digital Integrated Business Services, sendo hoje um dos principais empregadores de Portugal, atualmente mais de 14.000 colaboradores, sendo que cerca de 53% são estrangeiros.

Ruben Carlos

Regional Compensation and Benefits Director | **Teleperformance**
Q&A Session

10h45 Pausa para café e networking

11h20 Palestra

Vem aí a transparência salarial: e agora?

Carla Tavares

Presidente | **CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**
Q&A Session

11h20 Palestra

Resultados Readiness Assessment de 2024

João Pacheco

Associate Consultant – Pay Equity & Transparency Expert | **Mercer Portugal**
Q&A Session

12h00 Caso Prático

Garantir a competitividade num mercado global: benefícios no sector tecnológico

Conheça a forma como a Anchorage Digital criou uma estratégia de benefícios, focada em maximizar o impacto de cada colaborador na empresa e na indústria, onde todos os "Villagers" têm ações da empresa. Num sector tecnológico cada vez mais competitivo e global, e no qual a indústria de blockchain e criptoativos passou por um "longo inverno", a Anchorage Digital focou-se em criar um pacote de benefícios ajustado a este contexto.

Francisco Azevedo

People Programs Lead | **Anchorage Digital**
Q&A Session

12h30 Caso Prático

Inovação na gestão de recompensas: aposta na meritocracia

A Galp assume a aposta numa cultura meritocrática apoiada em remunerações fixas e variáveis acima da média de mercado e que também se concretiza através de programas de HR. Como aposta em inovar, trabalham ainda numa lógica híbrida, fomentam ativamente a utilização de horas laborais para fins de

NOTA: Por motivos de força maior o iiRH reserva o direito de alterar a agenda e oradores, garantindo sempre a qualidade dos conteúdos do evento.

voluntariado, concedemo dias de férias pagos superiores à legislação em vigor, entre outras medidas distintivas, no mercado. Definim a estratégia assente em análises regulares de melhores práticas e mercado, consulta aos colaboradores através de questionários de clima, bem como numa aposta cada vez mais reforçada de comunicação de Total Compensation que a Galp oferece aos seus colaboradores.

Mafalda Gonçalves

Global Rewards & Mobility Lead | Galp

Q&A Session

13h00 Pausa para almoço e networking

14h15 Mesa Redonda

Gestão de benefícios flexíveis: Criar e administrar pacotes personalizados sem aumentar a complexidade ou os custos

- Pressão para alinhar com benchmarks de mercado: Manter-se atualizado com tendências de compensação enquanto se ajusta às limitações orçamentais.
- Pressões financeiras: Equilibrar a necessidade de oferecer recompensas competitivas com restrições orçamentais.
- Investimento em benefícios de longo prazo: Justificar custos de iniciativas como planos de pensões, seguros ou programas de bem-estar à gestão de topo.
- Análise de dados: Dificuldade em medir o ROI de programas de recompensa e tomar decisões informadas com base em métricas fiáveis

Moderador:

Miguel Ros Galego

Country Leader | Mercer Marsh Benefits Portugal

Inês Calhabéu

Head of People and Organization | Siemens Mobility

Alberto Matias

Total Rewards Manager | Zurich

15h00 Caso Prático

Total Rewards como base do EVP

Iremos ver como uma abordagem estratégica e holística de Compensação e Benefícios, pode ser uma poderosa ferramenta para atrair, reter e motivar talentos num mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Serão partilhadas as práticas implementadas na MSD, que vão além da remuneração e benefícios e integram o bem-estar, reconhecimento e uma proposta de valor alinhada com os objetivos e cultura da companhia. Será uma oportunidade única para conhecer insights reais e inspiradores sobre como transformar Total Rewards num

elemento diferenciador no panorama atual de gestão de pessoas.

Filipa Figueira

Human Resources Director | MSD

Q&A Session

15h30 Caso Prático

O impacto dos Bónus e Incentivos no desempenho da organização

A Adecco Portugal é uma referência na definição e manutenção da remuneração variável, sendo reconhecida com vários prémios nesta área. Nesta apresentação, a diretora de Recursos Humanos em Portugal irá partilhar a estratégia e a prática que leva ao reconhecimento e impacto do desempenho da organização.

Vânia Borges

Diretora de Recursos Humanos | Adecco Portugal

16h00 Pausa para café e networking

16h30 Caso Prático

Estratégia de definição de uma política salarial

- Como se adaptar às questões económicas e planear custos mantendo a remuneração competitiva.
- A importância da colaboração entre os Centros de Expertise (COE) e as unidades locais na definição de políticas de remuneração e benefícios adequadas à realidade de cada país.

Nuno Ponceano

Comp. and Ben. Lead & People Business Partner | NOS SGPS

Q&A Session

17h00 Caso Prático

Adaptar os benefícios às expectativas distintas de diferentes gerações e perfis profissionais

Neste caso prático, Isabel Heitor e Raquel Barata, da ANA Aeroportos, partilham estratégias para alinhar benefícios às necessidades e expectativas de diversas gerações no mercado de trabalho. Com exemplos práticos, discutem a importância de benefícios flexíveis para millennials e a valorização da estabilidade para baby boomers, explorando como estas abordagens contribuem para o envolvimento e a retenção de talento.

Isabel Heitor

Human Resources Director | ANA Aeroportos

Raquel Barata

Employee Experience Manager | ANA Aeroportos

Q&A Session

17h30 Encerramento da Conferência

SEMINÁRIO 7ª EDIÇÃO

9:30H – 18:00H

GESTÃO DA REMUNERAÇÃO E COMPENSAÇÃO

É fundamental desenvolver uma estratégia de remuneração e compensação que permita motivar os colaboradores e estimular a sua produtividade, contribuindo diretamente para resultados organizacionais mais positivos.

Como estruturar um plano que concilie as necessidades e objetivos da empresa e do colaborador? Como criar pacotes remuneratórios eficazes e capazes de atrair os melhores candidatos?

A QUEM SE DIRIGE

Este Seminário destina-se a todos os profissionais com responsabilidades ao nível da remuneração dos colaboradores nas empresas, nomeadamente:

- Diretor/Responsável/Técnico de recursos humanos
- Responsável de compensação e benefícios
- Responsável de Relações laborais e todos os colaboradores da empresa com interesse pelo tema da compensação salarial.



FORMADOR

Tiago Borges

Client Management Leader
Mercer Portugal



FORMADOR

Joao Pacheco

Associate Consultant – Pay Equity & Transparency Expert
Mercer Portugal

OBJECTIVOS

Este seminário pretende dotar os formandos de conhecimentos e competências que lhes permitam analisar os problemas típicos que se apresentam a um responsável de recursos humanos no âmbito da compensação e benefícios no dia-a-dia e o seu alinhamento com a estratégia e com os processos de gestão da organização.

- Perceber o papel das compensações e benefícios na gestão de talentos;
- Conhecer várias modalidades de compensações e benefícios;
- Reconhecer a relação entre o desempenho e a compensação;
- Capacitar para a definição de uma política de remuneração;
- Integrar a Política Salarial nos processos de gestão da organização.

PROGRAMA

Apresentação e Considerações Iniciais Conceitos de Compensação e Benefícios

- Componentes da Compensação Total
- Equidade Interna
- Competitividade Externa

Como interpretar Surveys Salariais Avaliação de Funções Definição de uma Estratégia de Compensação Compensação Fixa – Construção de uma Tabela Salarial

- Compensação Fixa
- Estrutura/ Política Salarial
- Prática Salarial
- Bandas Salariais

- Amplitude vs. Sobreposição vs. Diferencial
- Progressão vs. Promoção
- Níveis Salariais vs. Níveis de Carreira

Remuneração Variável

- Elementos Chave no Desenho do Plano
- Definição de Objectivos
- Financiamento
- Curvas de Pagamento
- Compensação Variável de Curto Prazo
- Compensação Variável de Longo Prazo

Casos práticos

SEMINÁRIO 7ª EDIÇÃO

OTIMIZAÇÃO FISCAL DAS REMUNERAÇÕES

Formação de índole prática e participativa, que pretende dotar os participantes de conhecimentos fiscais e de segurança social aplicáveis à remuneração do trabalho dependente.

Análise do enquadramento fiscal e de segurança social das remunerações acessórias mais comuns em sede de IRS, Segurança Social e obrigações declarativas.



FORMADORA

Anabela Silva

People Advisory Services Tax Leader,
Portuguese Cluster
EY Portugal

FORMADORA

Catarina Ferra Gomes

Director - People Advisory Services
EY Portugal



A QUEM SE DIRIGE

- Diretores de Recursos Humanos;
- Responsáveis de pessoal e técnicos de RH;
- Diretores Financeiros;
- Assessores fiscais.

OBJECTIVOS

- Adquirir conhecimentos fiscais e de segurança social aplicáveis à remuneração do trabalho dependente;
- Conhecer o enquadramento fiscal e de segurança social das remunerações acessórias mais comuns em sede de IRS, Segurança Social e obrigações declarativas.

PROGRAMA

Todas as alterações fiscais decorrentes do Orçamento do Estado para 2025 serão analisadas na formação.

Conceitos e considerações Gerais (IRS e Segurança Social)

Alterações em sede de IRS (OE 2025)

Rendimento do trabalho – casos especiais

- Jovens: Procede-se a um novo reforço do regime fiscal aplicável aos rendimentos auferidos por jovens trabalhadores (não dependentes) com idade entre os 18 e os 26 anos, ou até aos 30 anos no caso de conclusão de doutoramento.
- Ex-residentes (programa regressar): A exclusão de tributação de 50% prevista para os rendimentos do trabalho dependente e rendimentos empresariais e profissionais no âmbito do regime dos “ex-residentes” é alargada a sujeitos passivos que se tornem residentes fiscais nos anos de 2024 a 2026

Prémios de desempenho vs Distribuição de resultados

Remunerações acessórias

- Uso pessoal de viatura da empresa
- Seguros de vida e saúde, PPR
- Subsídio médico
- Subsídios à educação
- Vales sociais (“tickets infância”, “tickets” educação)
- Outros vales e cartões presente
- Passes sociais e despesas de deslocação
- Utilização de tecnologias (telemóveis, ipads)
- Apoios ao teletrabalho (Internet, eletricidade)
- Subsídios de residência
- Utilização de habitação fornecida pela entidade patronal
- Os planos de benefícios flexíveis

Outras alterações recentes

- Compensação de despesas incorridas pelos trabalhadores em regime de trabalho remoto
- As principais alterações ao regime laboral em 2024 e o que se pode esperar para 2025 (à luz do acordo de rendimentos e outras medidas já comunicadas)

INSCRIÇÕES

PRESENCIAL

MELHOR

CONFERÊNCIA + 2 SEMINÁRIOS
(DIAS 8, 9 E 10 DE ABRIL)

€ 1775

POR INSCRITO

CONFERÊNCIA + 2 SEMINÁRIOS
ALMOÇO (3)
DOCUMENTAÇÃO

CONFERÊNCIA + 1 SEMINÁRIO
(DIAS 8 + 9 OU 10 DE ABRIL)

€ 1355

POR INSCRITO

CONFERÊNCIA + 1 SEMINÁRIO
ALMOÇO (2)
DOCUMENTAÇÃO

CONFERÊNCIA PRESENCIAL
(SÓ ASSISTIR À CONFERÊNCIA
DIA 8 DE ABRIL)

€ 835

POR INSCRITO

CONFERÊNCIA
ALMOÇO (1)
DOCUMENTAÇÃO

SEMINÁRIO PRESENCIAL
(SÓ ASSISTIR A UM SEMINÁRIO
DIA 9 OU 10 DE ABRIL)

€ 520

POR INSCRITO

SEMINÁRIO (1)
ALMOÇO (1)
DOCUMENTAÇÃO

2 SEMINÁRIOS PRESENCIAIS
(ASSISTIR AOS DOIS SEMINÁRIOS,
DIA 9 E 10 DE ABRIL)

€ 1040

POR INSCRITO

SEMINÁRIOS (2)
ALMOÇO (2)
DOCUMENTAÇÃO

+ DESCONTO ESPECIAL

10% PARA O 2º INSCRITO | 15% PARA O 3º E SEQUINTE

ONLINE

MELHOR

CONFERÊNCIA + 2 SEMINÁRIOS
(DIAS 8, 9 E 10 DE ABRIL)

€ 1686

POR INSCRITO

CONFERÊNCIA + 2 SEMINÁRIOS
DOCUMENTAÇÃO

CONFERÊNCIA + 1 SEMINÁRIO
(DIAS 8 + 9 OU 10 DE ABRIL)

€ 1218

POR INSCRITO

CONFERÊNCIA + 1 SEMINÁRIO
DOCUMENTAÇÃO

CONFERÊNCIA ONLINE
(SÓ ASSISTIR À CONFERÊNCIA
DIA 8 DE ABRIL)

€ 750

POR INSCRITO

CONFERÊNCIA
DOCUMENTAÇÃO

SEMINÁRIO ONLINE
(SÓ ASSISTIR A UM SEMINÁRIO
DIA 9 OU 10 DE ABRIL)

€ 468

POR INSCRITO

1 SEMINÁRIO
DOCUMENTAÇÃO

SEMINÁRIOS ONLINE
(ASSISTIR AOS DOIS SEMINÁRIOS,
DIA 9 E 10 DE ABRIL)

€ 936

POR INSCRITO

2 SEMINÁRIOS
DOCUMENTAÇÃO

DESCONTOS: Os descontos não são acumuláveis.

Aos valores apresentados acresce IVA à taxa legal em vigor. Desconto aplicado a inscrições para os mesmos dias e formato (online/ presencial)

CANCELAMENTOS: Se por algum motivo o participante decidir cancelar a sua inscrição, deverá fazê-lo por escrito e com uma antecedência mínima de 10 dias úteis antes da celebração do evento. Neste caso, o IIRH reembolsará a entidade responsável pelo pagamento, exceto 30% por conta de despesas administrativas. Se o cancelamento se efetuar uma vez ultrapassado este período, o IIRH não reembolsará qualquer quantia. Todavia o participante poderá solicitar por escrito até um dia antes da celebração do evento a sua substituição por outra pessoa.

MODIFICAÇÕES: Por motivos de força maior o IIRH reserva o direito de alterar a agenda e oradores, garantindo sempre a qualidade dos conteúdos do evento.

Dúvidas ou questões, por favor, consulte-nos

Tel. +351 217 101 198 | formacao@iirh.pt

organização



colaboração

