



Cofinanciado pela
União Europeia



FinPower

Módulo: GANHAR

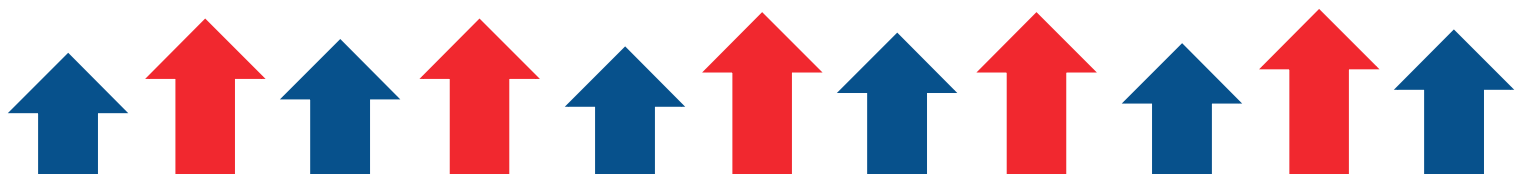


por: Innovation Education Lab



ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
Porque É Que Ganhar Dinheiro É Importante?.....	3
OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM	3
EXPLORAR DIVERSOS FLUXOS DE RENDIMENTO.....	4
As vantagens e desvantagens de cada fluxo de rendimento	8
SALÁRIO BRUTO E LÍQUIDO	11
DINÂMICA DO RENDIMENTO E FACTORES QUE A INFLUENCIAM.....	15
AVANÇAR NA SUA CARREIRA	19
Negociação de salários e benefícios.....	22
Atividade: Jogo de papéis sobre negociação de salários	24
IDEIAS ERRADAS QUE TRAVAM O SEU POTENCIAL DE GANHOS	25
REVISÃO.....	27
RECURSOS	29



INTRODUÇÃO

O módulo ganhar foi concebido para capacitar as mulheres a assumirem o controlo do seu futuro financeiro. No mundo atual, a independência financeira não é apenas um luxo, mas uma necessidade. No entanto, as mulheres enfrentam frequentemente desafios únicos para alcançar a autonomia económica. Este módulo tem como objetivo abordar estes desafios, fornecendo ideias, estratégias e ferramentas para ajudar as mulheres a ter sucesso na área dos ganhos.

Porque É Que Ganhar Dinheiro É Importante?

Ganhar não é apenas ganhar dinheiro; é ganhar independência, segurança e a capacidade de fazer escolhas que moldam a nossa vida. A independência financeira proporciona uma sensação de autonomia, permitindo às pessoas perseguir os seus sonhos, sustentar-se a si próprias e às suas famílias e contribuir para as suas comunidades.

Este módulo não se trata apenas de ganhar dinheiro; trata-se de capacitar as mulheres para assumirem o controlo dos seus destinos financeiros. Ao compreender a importância da literacia financeira, ao cultivar uma mentalidade de abundância e ao tirar partido das suas competências e talentos únicos, as mulheres podem libertar todo o seu potencial de ganhos.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Os objetivos de aprendizagem deste módulo são para os alunos:

- o compreender os fatores que influenciam o potencial de ganhos (educação, competências, experiência, tendências do sector, etc.).
- o para explorar diversas fontes de rendimento.
- o para compreender como aumentar o seu rendimento, incluindo estratégias de progressão e crescimento na carreira.
- o para desenvolver competências de pensamento crítico: Os alunos praticarão a análise crítica da informação para distinguir entre mitos e realidades relativamente ao potencial de ganhos, permitindo-lhes tomar decisões informadas sobre a sua carreira e objetivos financeiros.

- o ser capaz de desenvolver uma mentalidade flexível em relação ao potencial de ganho.

EXPLORAR DIVERSOS FLUXOS DE RENDIMENTO

Compreender as vantagens e desvantagens dos diferentes fluxos de rendimento pode ajudar os indivíduos a tomar decisões informadas sobre a forma de estruturar as suas atividades financeiras e criar uma carteira de rendimentos equilibrada e resistente.

Os fluxos de rendimento referem-se às várias fontes a partir das quais uma pessoa ou empresa ganha dinheiro. Estes fluxos representam as diversas vias através das quais o rendimento é gerado, fornecendo recursos financeiros que podem ser utilizados para cobrir despesas, investir, poupar ou perseguir outros objetivos financeiros. Cada fluxo de rendimento pode ter características, benefícios e considerações únicas, e os indivíduos procuram frequentemente diversificar os seus fluxos de rendimento para aumentar a estabilidade financeira e a resiliência.

É comum os indivíduos e as empresas terem vários fluxos de rendimento para criar uma carteira financeira mais resistente e diversificada. Isto pode ajudar a reduzir os riscos associados a flutuações económicas ou a alterações em sectores específicos.

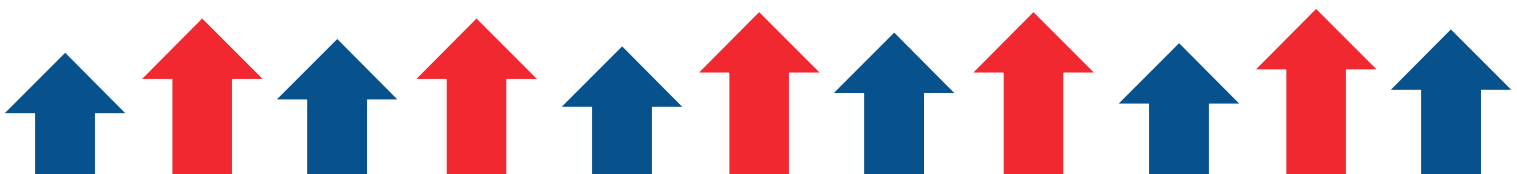
Ver vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=eE7_bop-3MU.

Compreender os fluxos de rendimento implica reconhecer os dois principais tipos de rendimento: ativo e passivo. O rendimento ativo é obtido através da participação direta no trabalho ou em atividades comerciais, tais como salários, ordenados, bónus e comissões. Este tipo de rendimento exige um esforço contínuo e um investimento de tempo e está normalmente associado a um emprego tradicional. Em contrapartida, o rendimento passivo é obtido com um esforço contínuo mínimo e envolve frequentemente o aproveitamento de investimentos ou ativos.

Seguem-se alguns tipos comuns de fluxos de rendimento com exemplos:

1. Rendimento auferido/ativo:

- o Definição: O rendimento do trabalho é o dinheiro ganho através da participação ativa no trabalho ou em atividades empresariais, sendo a forma mais comum de rendimento.



- Exemplos: Salário, ordenados, bónus e comissões de trabalho.
- Vantagens: O rendimento obtido proporciona estabilidade financeira e cobre as despesas quotidianas. Oferece a possibilidade de progressão na carreira, desenvolvimento de competências e crescimento profissional.

2. Rendimento passivo:

- Definição: O rendimento passivo é obtido com um esforço mínimo ou envolvimento contínuo.
- Exemplos: Rendimentos de rendas, dividendos, juros de investimentos, royalties e propriedade intelectual podem gerar rendimentos passivos.
- Vantagens: O rendimento passivo proporciona liberdade e flexibilidade financeiras. Permite aos indivíduos gerar rendimentos sem trabalho ativo, libertando tempo para outras atividades ou empreendimentos.

3. Rendimento empresarial:

- Definição: O rendimento empresarial é gerado pela propriedade e exploração de uma empresa. O montante recebido dos seus clientes pelos bens ou serviços que lhes vendeu.
- Exemplos: Inclui lucros de vendas, taxas de licenciamento, taxas de franquia e outros fluxos de receitas, rendimento do trabalho independente.
- Vantagens: O rendimento empresarial oferece a oportunidade de empreendedorismo e de criação de riqueza. Permite que os indivíduos sigam a sua paixão, controlem o seu ambiente de trabalho e aumentem as suas operações.

4. Rendimentos de investimentos:

- Definição: Os rendimentos de investimento são obtidos através de vários instrumentos e veículos financeiros, tais como ações, bens imobiliários e fundos de investimento. Podem ser gerados através da valorização do capital ou de pagamentos regulares. A valorização do capital é um aumento do preço

de mercado de um investimento, a diferença entre o preço de compra e o preço de venda de um investimento.

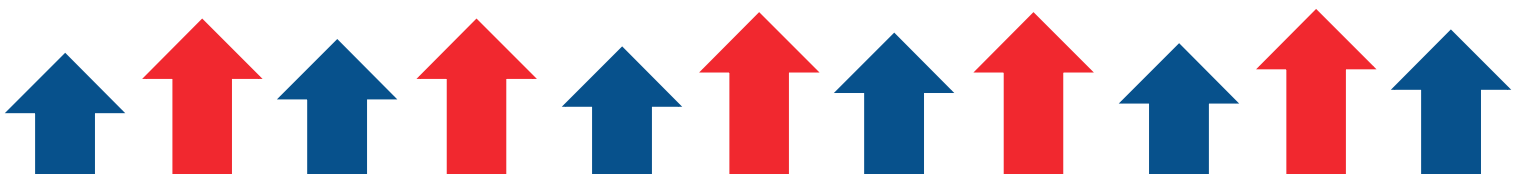
- Exemplos: Mais-valias provenientes da venda de investimentos, dividendos de ações.
- Vantagens: O rendimento do investimento proporciona rendimentos passivos e potencial de crescimento a longo prazo. Ajuda a construir riqueza, a proteger-se contra a inflação e a atingir objetivos financeiros como a reforma ou o financiamento da educação.

5. Rendimentos de aluguer:

- Definição: Os rendimentos de rendas são gerados pelo arrendamento de propriedades imobiliárias a inquilinos em troca de pagamentos regulares, normalmente numa base mensal. As empresas podem gerar rendimentos de rendas através da locação de equipamento ou de outros ativos.
- Exemplos: Aluguer de propriedades residenciais (apartamentos, casas), propriedades comerciais (escritórios, espaços de retalho), alugueres para férias (Airbnb, casas de férias) ou terrenos, equipamentos ou ativos.
- Benefícios: Proporciona uma fonte de rendimento estável e previsível. Pode proporcionar benefícios fiscais, incluindo deduções para juros hipotecários, impostos sobre a propriedade e depreciação. Permite a geração de rendimentos passivos sem um esforço contínuo significativo.

6. Royalties:

- Definição: Os rendimentos de royalties são obtidos pelos criadores ou proprietários de propriedade intelectual (PI) através do licenciamento do seu trabalho ou da concessão de autorização para a sua utilização em troca de pagamentos.
- Exemplos: Rendimentos provenientes do licenciamento de propriedade intelectual, como livros, música, patentes, marcas registadas, direitos de autor, software, obras de arte ou fotografia.



- Vantagens: Proporciona um rendimento passivo proveniente da utilização de propriedade intelectual sem envolvimento direto na produção ou distribuição. Permite que os criadores rentabilizem o seu trabalho através de múltiplas plataformas e canais de distribuição. Pode ser uma fonte de diversificação de rendimentos para artistas, autores, inventores e outros criadores.

7. Rendimento de dividendos:

- Definição: Os rendimentos de dividendos são obtidos pelos acionistas de empresas cotadas na bolsa através da distribuição dos lucros obtidos pela empresa aos seus acionistas. Os dividendos são uma parte dos lucros de uma empresa distribuídos aos acionistas.
- Exemplos: Pagamentos recebidos pela detenção de ações de uma empresa.
- Benefícios: Proporciona um fluxo regular de rendimento, normalmente pago trimestral ou anualmente. Oferece potencial de crescimento passivo do rendimento através do reinvestimento de dividendos. Proporcionam benefícios de diversificação e estabilidade às carteiras de investimento.

8. Ganhos de capital:

- Definição: As mais-valias referem-se aos lucros obtidos com a venda de ativos de investimento, tais como ações, fundos de investimento, imóveis ou outros títulos, a um preço superior ao preço de compra. As mais-valias são obtidas quando o valor de um ativo aumenta e este é vendido com lucro.
- Exemplos: Vender ações a um preço superior ao preço de compra, vender propriedades imobiliárias com lucro ou vender objetos de coleção e obras de arte.
- Vantagens: As taxas de imposto sobre as mais-valias são frequentemente inferiores às taxas de imposto sobre o rendimento normal, proporcionando vantagens fiscais. Uma fonte primária de rendimento para comerciantes ativos, investidores ou pessoas envolvidas na especulação ou na venda de bens imobiliários.

9. Rendimento de freelancer ou da economia Gig:

- Definição: Os rendimentos da economia freelance ou gig são obtidos através de trabalho a tempo parcial ou por contrato fora dos regimes de emprego tradicionais, muitas vezes facilitados por plataformas ou mercados em linha.
- Exemplos: Rendimentos de serviços como design gráfico, escrita, programação, consultoria, partilha de boleias, entrega de comida ou trabalho por tarefa.
- Vantagens: Oferece flexibilidade e autonomia na escolha de projetos, clientes e horários de trabalho. Oferece oportunidades para o desenvolvimento de competências, criação de redes e construção de portefólio. Uma fonte de rendimento adicional ou emprego a tempo inteiro para pessoas que procuram alternativas de trabalho.

10. Rendimento do marketing de afiliados:

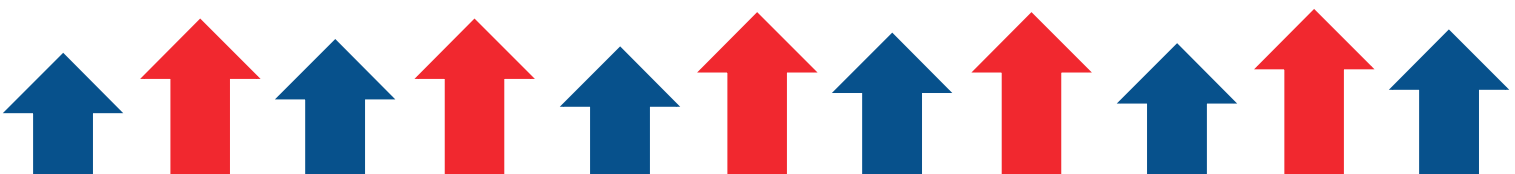
- Definição: O rendimento do marketing de afiliados é obtido através da promoção e venda de produtos ou serviços oferecidos por outras empresas ou indivíduos, normalmente através de ligações de referência ou programas de afiliados.
- Exemplos: Comissão ganha pela promoção e venda de produtos ou serviços de outras pessoas, em sítios Web, blogs, plataformas de redes sociais ou através de campanhas de marketing por correio eletrónico.
- Vantagens: Oferece potencial para a geração de rendimentos passivos através de comissões recorrentes sobre as vendas. Proporciona escalabilidade e a capacidade de obter rendimentos de várias parcerias de afiliados em simultâneo.

As vantagens e desvantagens de cada fluxo de rendimento

1. *Rendimento auferido*

Vantagens:

- Estabilidade: Rendimento regular e previsível.



- Desenvolvimento de competências: Oportunidades de melhoria das competências e de crescimento na carreira.

Desvantagens:

- Escala limitada: Frequentemente limitado por restrições de tempo e mão de obra.
- Dependência: Dependência de um único empregador ou fonte de rendimento.

2. *Rendimento passivo*

Vantagens:

- Liberdade financeira: Proporciona um rendimento sem grande esforço ativo.
- Diversificação: Reduz a dependência do rendimento do trabalho.

Desvantagens:

- Investimento inicial: Muitas vezes requer um investimento ou esforço inicial.
- Risco: Nem todas as fontes de rendimento passivo são garantidas ou estáveis.

3. *Rendimentos empresariais:*

Vantagens:

- Potencial de lucro: Ganhos ilimitados com negócios de sucesso.
- Controlo: Independência e poder de decisão.

Desvantagens:

- Risco de fracasso: Os projetos empresariais implicam o risco de fracasso.
- Consome muito tempo: Requer muito tempo e esforço.

4. *Rendimentos de investimentos:*

Vantagens:

- Acumulação de riqueza: Potencial de valorização do capital.

- Diversificação da carteira: Repartir o risco por diferentes investimentos.

Desvantagens:

- Volatilidade do mercado: Os investimentos estão sujeitos às flutuações do mercado.
- Incerteza: Os retornos não são garantidos e podem ocorrer perdas.

5. Rendimentos de aluguer

Vantagens:

- Fluxo de caixa estável: Rendimento regular dos inquilinos.
- Valorização: O valor dos imóveis pode aumentar com o tempo.

Desvantagens:

- Gestão de propriedades: Requer tempo e esforço para a manutenção e gestão dos inquilinos.
- Dependente do mercado: Os valores imobiliários podem ser afetados pelas condições de mercado.

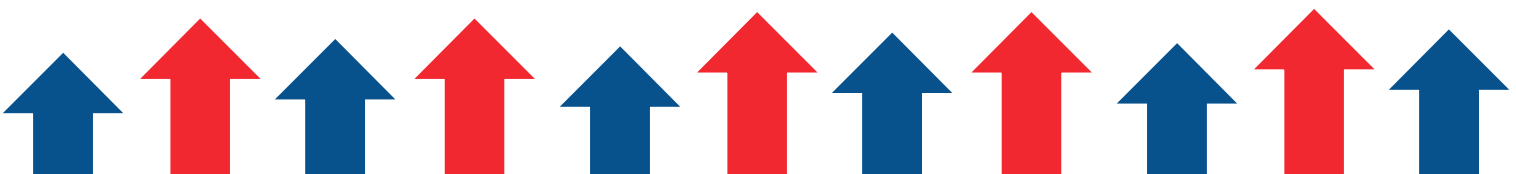
6. Royalties

Vantagens:

- Rendimento passivo: Rendimentos provenientes da propriedade intelectual sem envolvimento ativo.
- Oportunidades de licenciamento: Potencial para múltiplos fluxos de rendimento através de acordos de licenciamento.

Desvantagens:

- Proteção jurídica: A propriedade intelectual deve ser protegida contra infrações.
- Procura no mercado: O rendimento pode variar consoante a popularidade do imóvel.



7. Rendimento de dividendos

Vantagens:

- Pagamentos regulares: Proporciona um fluxo de rendimento consistente.
- Benefícios da propriedade: Os acionistas podem ter direitos de voto e outros privilégios.

Desvantagens:

- Dependência do mercado: Os dividendos podem ser afetados pelas condições do mercado.
- Desempenho das empresas: Depende da rentabilidade das empresas investidas.

8. Mais-valias

Vantagens:

- Potencial de lucro: Oportunidade de retorno substancial dos investimentos.
- Crescimento da carteira: Contribui para o crescimento global do património.

Desvantagens:

- Flutuações do mercado: As mais-valias estão sujeitas à volatilidade do mercado.
- Implicações fiscais: Tributado aquando da realização de ganhos.

9. Rendimentos de freelance ou da economia Gig

Vantagens:

- Flexibilidade: Liberdade para escolher projetos e horários de trabalho.
- Oportunidades diversificadas: Acesso a uma variedade de projetos e clientes.

Desvantagens:

- Variabilidade de rendimentos: Fluxo de rendimentos irregular, especialmente para espetáculos esporádicos.

- Responsabilidade pelas prestações: Falta de prestações tradicionais de emprego (um acordo de trabalho entre um empregador e um empregado que é simultaneamente a tempo inteiro e permanente).

10. Rendimento do marketing de afiliados

Vantagens:

- Barreira de entrada reduzida: É necessário um investimento inicial mínimo.
- Escalabilidade: Potencial para aumentar os ganhos com um marketing bem-sucedido.

Desvantagens:

- Dependência de programas: Dependência de programas de afiliados e seus termos.
- Saturação do mercado: Altamente competitivo, e o sucesso pode exigir a seleção de um nicho.

Compreender as vantagens e desvantagens dos diferentes fluxos de rendimento pode ajudar os indivíduos a tomar decisões informadas sobre a forma de estruturar as suas atividades financeiras e criar uma carteira de rendimentos equilibrada e resistente.

SALÁRIO BRUTO E LÍQUIDO

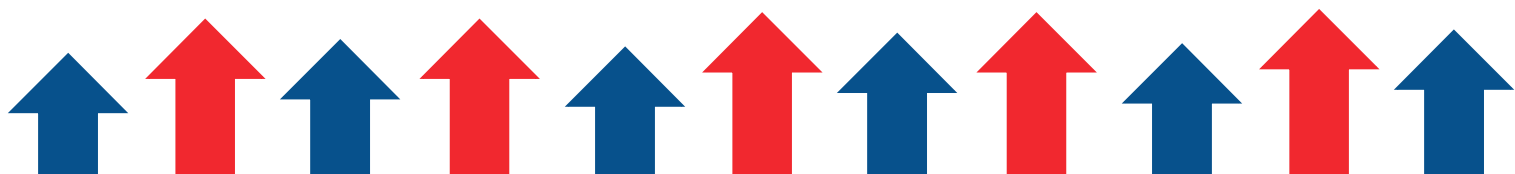
Esta parte tem como objetivo começar por testar a sua compreensão dos conceitos-chave relativos ao salário bruto e líquido. Afie os seus conhecimentos financeiros e descubra as nuances dos seus rendimentos, respondendo a perguntas relacionadas com o salário bruto/líquido, as deduções, os impostos e o salário líquido.

Questionário: Conhecimentos das mulheres sobre salário bruto e líquido

1. Definição:

Definir "salário bruto" no contexto dos rendimentos do trabalho.

- a. O salário bruto é o montante total auferido antes de quaisquer deduções.



- b. O salário bruto é o montante recebido após a dedução dos impostos.
- c. O salário bruto é o mesmo que o salário líquido.

2. Deduções fiscais:

A que é que se refere o "rendimento tributável" no contexto do salário?

- a. O rendimento tributável é o montante total antes de quaisquer deduções.
- b. O rendimento tributável é a parte do rendimento sujeita a tributação após as deduções.
- c. O rendimento tributável inclui apenas o salário bruto.

3. Deduções do salário bruto:

Indicar pelo menos três deduções comuns ao salário bruto.

- a. Seguro de saúde, contribuições para a reforma e impostos (imposto sobre o rendimento, imposto sobre os salários, imposto sobre a propriedade, IVA, etc.).
- b. Pagamento de horas extraordinárias, bónus e comissões.
- c. O salário bruto não está sujeito a quaisquer deduções.

4. Cálculo do salário líquido:

Como é calculado o salário líquido?

- a. O salário líquido é o salário bruto mais os bónus.
- b. O salário líquido é o salário bruto menos as deduções, tais como impostos e outras retenções na fonte.
- c. O salário líquido é o mesmo que o salário bruto.

5. Objetivo das deduções:

Por que razão são efetuadas deduções ao salário bruto?

- a. As deduções são efetuadas para reduzir o salário global.

- b. As deduções cobrem as despesas necessárias, como impostos e seguros.
- c. As deduções são efetuadas para aumentar o salário líquido.

6. **Salário para levar para casa:**

O que é o "salário líquido"?

- a. O salário líquido é o mesmo que o salário bruto.
- b. O salário líquido é o montante final recebido após todas as deduções.
- c. O salário líquido inclui apenas os bônus e as horas extraordinárias.

7. **Impacto das deduções:**

Como é que as deduções afetam o pacote salarial global?

- a. As deduções não têm qualquer impacto no salário global.
- b. As deduções reduzem o salário global, mas contribuem para as prestações e os impostos.
- c. As deduções aumentam o salário global.

8. **Estratégias de negociação:**

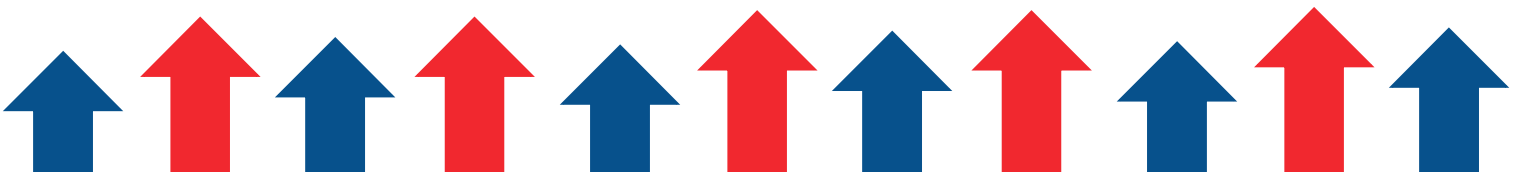
A negociação salarial pode afetar tanto o salário bruto como o salário líquido?

- a. A negociação do salário só afeta o salário bruto.
- b. A negociação do salário pode ter impacto tanto no salário bruto como no salário líquido.
- c. A negociação do salário não tem qualquer impacto no salário bruto ou líquido.

9. **Compreender os extratos de remuneração:**

Porque é que é importante que os trabalhadores revejam cuidadosamente as suas declarações de remuneração?

- a. Não é necessário rever os extratos de remuneração.



b. A revisão das declarações de remuneração ajuda a garantir a exatidão e a compreensão das deduções.

c. Os extratos de vencimento apenas indicam o salário bruto.

10. **Elaboração do orçamento com o salário líquido:**

Ao elaborar um orçamento, as pessoas devem basear-se no salário bruto ou líquido?

a. Os orçamentos devem basear-se no salário bruto.

b. Os orçamentos devem basear-se no salário líquido.

c. Não importa; ambos são iguais.

Pontuação:

- Atribuir 1 ponto por cada resposta correta.
- Total de pontos possíveis: 10

Interpretação:

- 8-10 pontos: Forte conhecimento dos conceitos de salário bruto e líquido.
- 5-7 pontos: Conhecimento moderado; considerar a revisão de áreas específicas de confusão.
- 0-4 pontos: Conhecimentos limitados; procurar informações adicionais sobre os conceitos de salário bruto e líquido.

Definições

Salário bruto

O salário bruto é o montante total de dinheiro que ganha num emprego antes de serem efetuadas quaisquer deduções. É o montante fixo indicado no seu contrato de trabalho, normalmente pago mensalmente ao longo de um ano. Não se esqueça de que o salário bruto pode também incluir outros tipos de rendimento, como pagamentos de juros ou bónus.

Dedução do salário bruto: Impostos (obrigatórios com base no sistema de tributação do Estado), contribuições para a reforma, seguros, deduções específicas dos trabalhadores (uniformes, equipamento específico).

Salário líquido

O seu salário líquido é o que recebe efetivamente na sua conta bancária depois de deduzidos todos os impostos e outras prestações sociais. Este é o dinheiro que tem para o orçamento e para as despesas de subsistência. Uma forma fácil de o pensar é: salário bruto - deduções = salário líquido.

DINÂMICA DO RENDIMENTO E FACTORES QUE A INFLUENCIAM

O potencial de rendimento é influenciado por uma multiplicidade de fatores, que podem variar significativamente em função das circunstâncias individuais e dos percursos profissionais. Eis alguns dos principais fatores que normalmente influenciam o potencial de rendimento:

1. Formação e competências:

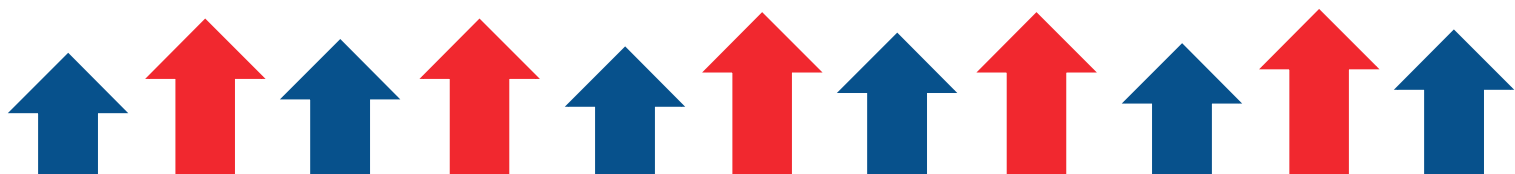
- O nível de educação e a aquisição de competências especializadas estão frequentemente relacionados com um maior potencial de ganhos. Os diplomas avançados, as certificações e os conhecimentos especializados em domínios específicos podem implicar salários mais elevados.

2. Experiência:

- A experiência profissional é um fator importante. À medida que os indivíduos adquirem mais anos de experiência nos seus respetivos domínios, tornam-se geralmente mais valiosos e podem obter salários mais elevados.

3. Profissão e sector de atividade:

- As profissões e os sectores de atividade têm níveis salariais diferentes. As profissões em áreas como a tecnologia, as finanças e os cuidados de saúde oferecem frequentemente um potencial de ganhos mais elevado do que outros sectores.



4. Localização:

- O custo de vida e a procura de competências específicas podem variar consoante a localização. Os salários nas zonas urbanas com um custo de vida elevado tendem a ser mais elevados para compensar as despesas de subsistência.

5. Tamanho e tipo da empresa:

- As empresas maiores ou as que pertencem a sectores de elevado crescimento podem oferecer salários mais elevados. Além disso, trabalhar para empresas estabelecidas e financeiramente bem-sucedidas pode levar a melhores pacotes de compensação, incluindo benefícios como pacotes de relocalização, bónus ou outras vantagens.

6. Competências de negociação:

- A capacidade de negociar eficazmente durante as ofertas de emprego ou as avaliações de desempenho pode ter um impacto significativo no potencial de ganhos. As pessoas com capacidade de negociação podem obter melhores salários e benefícios. As competências de negociação podem incluir competências de autoconhecimento, competências de argumentação e outras características que o ajudem a negociar um salário que reflita as suas competências.

7. Redes e ligações:

- Construir uma rede profissional forte e ter ligações dentro de um sector pode abrir oportunidades para cargos mais bem pagos e avanços na carreira. Uma boa forma de estabelecer contactos é participar em conferências, Webinar e eventos na sua área de trabalho.

8. Desempenho profissional:

- O elevado desempenho e o cumprimento consistente dos objetivos de uma função podem conduzir a promoções, bónus e aumentos salariais. Os empregadores recompensam frequentemente os trabalhadores que contribuem positivamente para o sucesso da empresa.

9. Tendências do sector e procura do mercado:

- A procura de competências ou profissões específicas pode afetar o potencial de ganhos. Os sectores com elevada procura de determinadas competências podem oferecer salários mais elevados para atrair e reter os melhores talentos.

10. Certificações e licenças:

- A posse de certificações ou licenças relevantes numa determinada área pode aumentar o potencial de ganhos. Certas profissões requerem qualificações específicas e os indivíduos que cumprem estes requisitos podem obter salários mais elevados. Estas certificações podem ser cursos especializados acreditados, experiência de voluntariado na área, diplomas universitários, etc.

11. Diversidade e inclusão:

- As organizações que valorizam a diversidade e a inclusão podem ter políticas que garantam uma compensação equitativa para as pessoas que fazem parte de grupos minoritários, como os BIPOC ou as pessoas LGBTQ+. As pessoas que trabalham em ambientes que promovem a equidade podem ter melhores oportunidades de aumentar o seu potencial de ganhos.

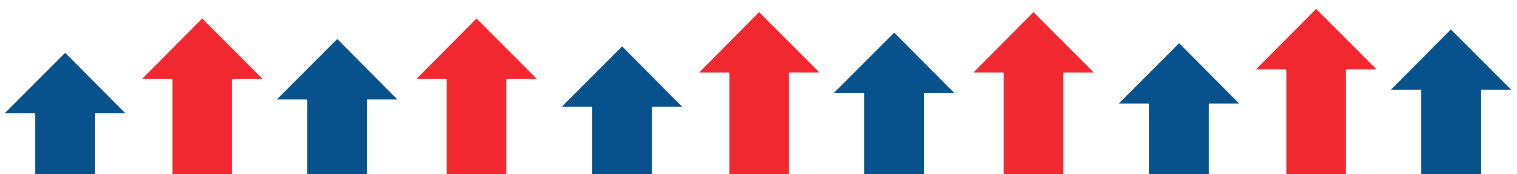
12. Condições económicas:

- As condições económicas gerais, incluindo as taxas de inflação e o crescimento económico, podem ter impacto no potencial de ganhos. Durante os períodos de crescimento económico, as oportunidades de emprego e os salários podem aumentar.

13. Equilíbrio trabalho-vida e benefícios:

- Algumas pessoas podem dar prioridade ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a horários flexíveis ou a pacotes de benefícios abrangentes em detrimento de salários mais elevados. O pacote global de remuneração, incluindo os benefícios não monetários, pode influenciar a perceção do potencial de ganho de uma pessoa.

É importante notar que estes fatores interagem frequentemente entre si e que os indivíduos podem ter de considerar uma combinação destes elementos para maximizar o seu potencial de ganhos. Além disso, fatores externos, como as tendências económicas globais e os avanços tecnológicos, podem influenciar o mercado de trabalho e afetar o potencial de ganhos em vários sectores.



Eis alguns exemplos de estudos de casos de pessoas que se destacaram no seu sector de atividade. Se estiver interessado em saber mais, sinta-se à vontade para pesquisar estes estudos de caso e ver o que encontra!

Estudos de caso:

- Sector tecnológico

Bill Gates: Cofundador da Microsoft, Bill Gates abandonou Harvard para seguir a sua paixão pelo desenvolvimento de software. O seu foco na tecnologia e no empreendedorismo levou-o a construir uma das maiores empresas de tecnologia do mundo, contribuindo para a sua riqueza substancial.

- Indústria do entretenimento:

Oprah Winfrey: Oprah, com formação em comunicação e media, começou como apresentadora de notícias. No entanto, a sua passagem para os talk shows e, mais tarde, a criação da sua própria rede de meios de comunicação social aumentaram significativamente os seus rendimentos, tornando-a uma das mulheres mais ricas do mundo.

- Finanças e investimento:

Warren Buffett: Conhecido como um dos investidores mais bem-sucedidos, Warren Buffett estudou gestão e economia na Universidade do Nebraska. As suas estratégias de investimento e a sua liderança na Berkshire Hathaway conduziram a uma enorme acumulação de riqueza ao longo dos anos.

- Empreendedorismo:

Elon Musk: Fundador de empresas como a SpaceX e a Tesla, Elon Musk tem uma formação académica diversificada, tendo estudado física e economia. Os seus empreendimentos abrangem as indústrias tecnológica e automóvel, mostrando como os esforços empresariais em diferentes sectores podem ter impacto nos rendimentos.

- Artes e design:

J.K. Rowling: Antes de se tornar uma autora de renome da série Harry Potter, J.K. Rowling enfrentou dificuldades financeiras. O seu percurso desde a assistência social até se tornar uma das autoras mais ricas ilustra o impacto da criatividade artística nos rendimentos.

AVANÇAR NA SUA CARREIRA

A progressão e o crescimento na carreira requerem uma abordagem estratégica que envolva a aprendizagem contínua, o desenvolvimento de competências, o trabalho em rede e a autopromoção eficaz. Eis algumas estratégias para o ajudar a progredir na sua carreira:

1. Definir objetivos claros:

- Defina os seus objetivos de carreira a curto prazo (1-2 anos) e a longo prazo (5-10 anos). Saber para onde quer ir ajudá-lo-á a criar um roteiro para o seu desenvolvimento profissional. Certifique-se de que cria objetivos SMART (específicos, mensuráveis, realizáveis, relevantes e calendarizados).

2. Aprendizagem contínua:

- Manter-se atualizado sobre as tendências do sector, as novas tecnologias e as melhores práticas. Participe em workshops, conferências e cursos em linha para adquirir novas competências.

3. Desenvolvimento de competências:

- Identifique as competências que são procuradas na sua área. Desenvolva competências técnicas e interpessoais para se tornar mais versátil e valioso.

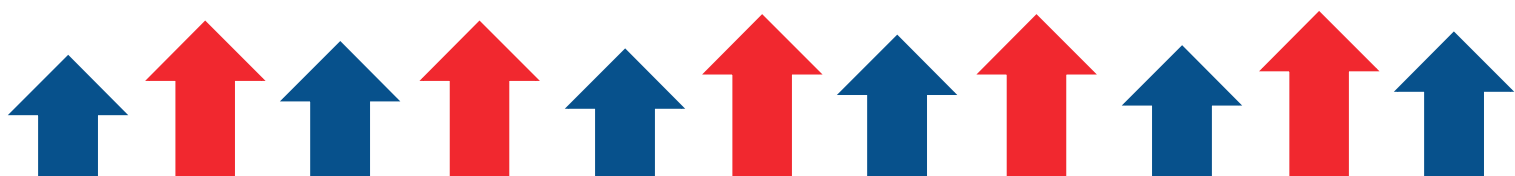
4. Procurar feedback:

- Peça feedback construtivo aos supervisores, colegas e mentores. Utilize este feedback para identificar áreas a melhorar e demonstrar o seu empenho no crescimento.

5. Ligação em rede:

- Crie uma rede profissional sólida, tanto dentro como fora da sua organização. Participe em eventos do sector, junte-se a associações profissionais e ligue-se a colegas em plataformas como o LinkedIn, Slack e MEETUP.

6. Mentoria:



- Procure a orientação de profissionais experientes na sua área. Um mentor pode fornecer muitas informações pessoais e profissionais, conselhos e apoio durante a sua carreira. Independentemente de estar no início da sua carreira ou numa fase mais avançada, a orientação pode sempre acrescentar um valor mais elevado ou uma perspetiva diferente ao seu trabalho.

7. Visibilidade:

- Torne os seus contributos visíveis na sua organização. Partilhe as suas realizações, assuma projetos desafiantes e participe ativamente em reuniões e debates.

8. Tomar iniciativa:

- Assumir um papel ativo nas suas tarefas, apresentar novas ideias e metodologias ou assumir um papel de liderança no trabalho de equipa. A tomada de iniciativa pode ser diferente consoante as pessoas e o seu domínio de trabalho. A iniciativa não tem de significar trabalho adicional ou desafios adicionais, pode ser visível na sua atitude e no seu estilo de trabalho.

9. Construir uma marca pessoal:

- Desenvolva uma marca pessoal forte que realce as suas competências e qualidades únicas. Isto pode incluir uma presença profissional em linha, um currículo bem elaborado e um discurso de elevador claro. Conhecer os seus pontos fortes e competências pode contribuir para uma imagem mais credível e generalizada no mundo profissional.

10. Comunicação eficaz:

- Aperfeiçoe as suas capacidades de comunicação. Uma comunicação eficaz é geralmente aberta, claramente estruturada e contém um bom equilíbrio entre ouvir ativamente e responder à conversa. Tente articular claramente as suas ideias, ouvir ativamente os outros e estar aberto à colaboração e ao feedback construtivo.

11. Experiência multifuncional:

- Ganhe experiência em diferentes áreas da sua organização. A exposição a vários departamentos e funções pode alargar o seu conjunto de competências e torná-lo um profissional mais completo. Isto não significa que tenha de saber fazer tudo na

perfeição. No entanto, saber, pelo menos numa base teórica, o que se passa noutras áreas ou domínios pode ajudá-lo a adaptar-se muito mais rapidamente a desafios, colaborações ou simplesmente aumentar a sua eficiência geral.

12. Adaptabilidade:

- Aceitar a mudança e ser adaptável. A capacidade de navegar na incerteza e aprender rapidamente é uma característica valiosa num local de trabalho em rápida evolução. Lembre-se que, neste novo contexto de adaptabilidade, pode e deve pedir esclarecimentos, apoio e expor as suas necessidades para que o processo decorra sem problemas para todos.

13. Desenvolvimento da liderança:

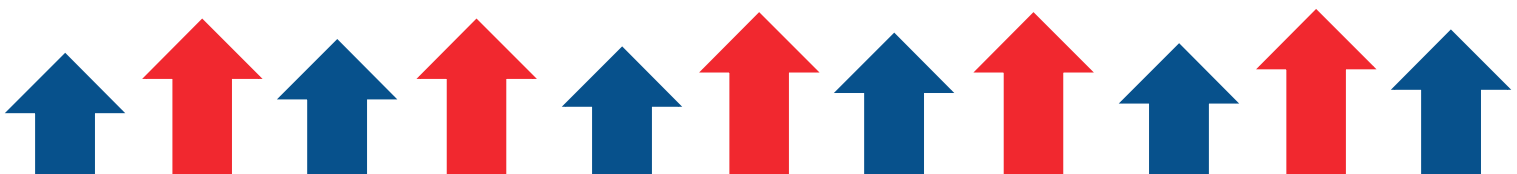
- Desenvolva competências de liderança assumindo funções de liderança em projetos ou equipas. A experiência de liderança pode ser um fator crucial para avançar para níveis mais elevados. Isto pode ser aprendido através de um processo que começa com a tomada de iniciativas. A iniciativa pode consistir em assumir posições de liderança, apresentar planos, novas ideias ou métodos e apoiar os outros na realização eficiente do seu trabalho.

15. Manter-se informado sobre as políticas da empresa:

- Conheça as políticas da sua empresa relativamente a promoções, aumentos salariais e avaliações de desempenho. Compreender os critérios de progressão e trabalhar para os cumprir. Se é trabalhador por conta própria ou trabalha num ambiente internacional, pode ser útil manter-se informado sobre as políticas e os avanços na sua área de trabalho a nível internacional. Em geral, esta é uma boa prática, pois oferece uma perspetiva mais alargada do seu domínio, ao ver e/ou experimentar esse domínio num contexto cultural diferente.

16. Equilíbrio entre vida profissional e pessoal:

- Mantenha um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida privada para garantir uma energia sustentada e entusiasmo pela sua carreira. O esgotamento pode impedir o crescimento da carreira a longo prazo. Assegurar-se de que tem atividades fora da sua empresa ou área de trabalho pode contribuir para uma



regeneração mais rápida da sua mente e do seu corpo, aumentando assim os seus níveis de produtividade e criatividade.

Lembre-se de que a progressão na carreira é um processo dinâmico e contínuo. Seja paciente, concentre-se nos seus objetivos e seja proactivo na gestão da sua trajetória profissional.

Negociação de salários e benefícios

Neste capítulo, vamos explorar como falar sobre as suas expectativas salariais e sobre outros benefícios profissionais. É importante estar preparado, comunicar claramente e ter um plano para garantir que obtém o salário e os benefícios que correspondem às suas competências e experiência.

A **negociação de salários e benefícios** é um aspeto crucial do processo de oferta de emprego. Requer preparação, comunicação eficaz e uma abordagem estratégica.

Eis um *guia para compreender os elementos-chave da negociação de salários e benefícios*:

1. Pesquise e conheça o seu valor:

- Pesquise os padrões da indústria e os intervalos salariais para o seu cargo, nível de experiência e localização antes de começar a candidatar-se a empregos. Sítios Web como Glassdoor, Payscale e relatórios do sector podem fornecer informações valiosas. É importante saber o valor das suas competências para poder criar a sua marca pessoal e negociar as condições do seu futuro emprego no seu melhor interesse.

2. Compreender o pacote de compensação completo:

- Considere não só o salário base, mas também benefícios como o seguro de saúde, planos de reforma, bónus, opções de compra de ações e outras regalias. Avalie o pacote global para determinar o seu valor antes de tomar uma decisão relativamente a uma oferta de emprego.

3. Defina as suas prioridades:

- Identifique as suas prioridades em termos de objetivos de carreira, remuneração e benefícios. O que é mais importante para si? É um salário base mais elevado, horários

de trabalho flexíveis, dias de férias adicionais ou oportunidades que o ajudem a crescer de forma consistente na sua área de trabalho?

4. Esperar pelo momento certo:

- O tempo é importante. Evite discutir a remuneração demasiado cedo no processo de entrevista. É aconselhável esperar até que seja comunicada uma oferta de emprego. No entanto, se a oferta de emprego não revelar o leque salarial ou os benefícios, poderá ser do seu interesse esclarecer essa questão durante a primeira entrevista, uma vez que o leque que o empregador tem disponível pode não coincidir com as suas expectativas e competências.

5. Pedir tempo para avaliar:

- Se receber uma oferta, é aceitável pedir algum tempo para a avaliar. Isto permite-lhe considerar cuidadosamente as condições e preparar-se para a negociação.

7. Esteja preparado para justificar o seu pedido:

- Quando estiver a negociar, esteja preparado para justificar o seu pedido com base nas suas competências, experiência e valor que traz à organização. Dê exemplos específicos das suas realizações e contributos.

8. Utilizar uma abordagem positiva e de colaboração:

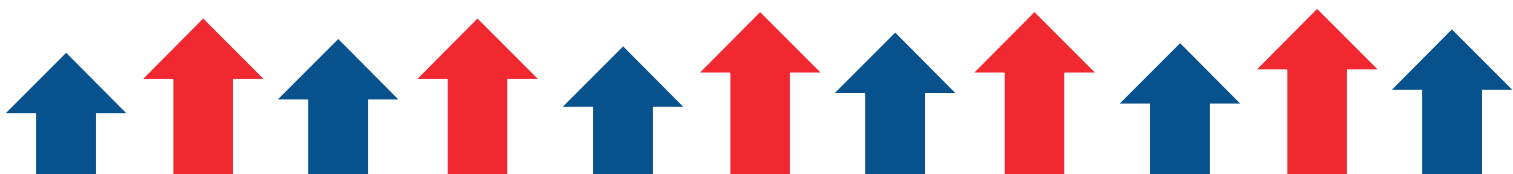
- Abordar a negociação como uma discussão colaborativa e não como um confronto. Sublinhe o seu interesse em chegar a um acordo mutuamente benéfico.

9. Considerar o pacote completo:

- Se a entidade empregadora não conseguir satisfazer as suas expectativas salariais, explore outros aspetos do pacote. Negocie benefícios adicionais, como oportunidades de desenvolvimento profissional, opções de trabalho remoto ou um bónus de assinatura.

Se quiser saber mais sobre como negociar o seu salário, veja este vídeo:

https://www.youtube.com/watch?v=Xap454_Nq2g



Atividade: Jogo de papéis sobre negociação de salários

Objetivo: Praticar as competências de negociação num cenário simulado de negociação salarial.

Instruções:

1. Divida os participantes em pares, em que uma pessoa atua como empregador e a outra como empregado.
2. Forneça a cada par um cenário ou conjunto de circunstâncias para a negociação. Por exemplo:

Cenário 1: O trabalhador recebeu uma oferta de emprego e pretende negociar um salário mais elevado.

Cenário 2: O empregado está a tentar obter um aumento ou uma promoção e precisa de justificar o seu pedido.

3. Dê a cada par alguns minutos para preparar a sua estratégia de negociação com base no papel e no cenário que lhe foram atribuídos.
4. Conduzir as sessões de negociação por dramatização, com cada par a negociar à vez os termos do salário ou do aumento.
5. Depois de cada negociação, facilite uma breve sessão de balanço onde os participantes possam refletir sobre as suas estratégias de negociação, resultados e lições aprendidas.
6. Incentive os participantes a partilharem as suas experiências, desafios e táticas bem-sucedidas com o grupo.
7. Fornecer feedback e orientação sobre técnicas de negociação eficazes, tais como: Pesquisa de taxas de mercado e padrões da indústria para referências salariais.

Apresentar um caso convincente com base nas qualificações, realizações e valor para a organização.

Utilizar a escuta ativa, a assertividade e as competências de comunicação persuasiva para navegar no processo de negociação.

8. Conclua a atividade resumindo as principais conclusões e ideias para uma negociação salarial bem-sucedida.

Principais conclusões:

- A preparação é fundamental: Pesquise, pratique e planeie antecipadamente a sua estratégia de negociação.
- Conheça o seu valor: Compreender o seu valor, competências e contributos para justificar o seu pedido de salário.
- Comunicação eficaz: Utilizar uma linguagem clara, concisa e persuasiva para articular o seu caso e negociar eficazmente.
- Flexibilidade e compromisso: Estar aberto a soluções alternativas e a concessões para chegar a um acordo mutuamente benéfico.
- Confiança e assertividade: Abordar a negociação com confiança, assertividade e uma atitude positiva.

IDEIAS ERRADAS QUE TRAVAM O SEU POTENCIAL DE GANHOS

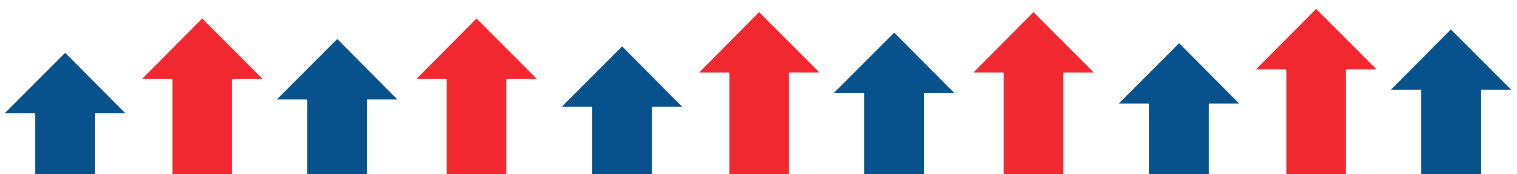
Alguns equívocos comuns que podem prejudicar o potencial de ganhos são:

1. "Falar de dinheiro é tabu".

- A realidade: Discutir abertamente a remuneração é crucial para compreender o seu valor no mercado de trabalho. Evitar conversas sobre o salário pode levar a aceitar menos do que merece.

2. "Negociar o salário é ser insistente ou agressivo."

- A realidade: A negociação é uma parte normal do processo de contratação. Reflete a sua compreensão do seu valor e o seu empenho numa compensação justa. Não se trata de ser insistente, mas de chegar a um acordo mutuamente benéfico.



3. "Devia aceitar a primeira oferta para mostrar gratidão."

- A realidade: Embora a gratidão seja essencial, aceitar a primeira oferta sem negociar pode levar a aceitar um valor inferior ao seu valor de mercado. Os empregadores esperam frequentemente uma negociação, o que constitui uma oportunidade para estabelecer uma compensação justa.

4. "O potencial de ganho é determinado exclusivamente pela educação".

- A realidade: Embora a educação seja um fator importante, as competências, a experiência e a capacidade de aplicar os conhecimentos são igualmente importantes. A aprendizagem contínua e a aquisição de experiência prática podem ter um impacto significativo no seu potencial de ganhos.

5. "A diferença salarial entre homens e mulheres não me afeta pessoalmente".

- A realidade: A disparidade salarial entre homens e mulheres é um problema generalizado que pode afetar toda a gente. É fundamental ter consciência das disparidades e trabalhar coletivamente para as resolver e eliminar. A eliminação das disparidades beneficia as pessoas e a economia no seu conjunto.

6. "Investir é só para os ricos".

- A realidade: Qualquer pessoa, independentemente do seu nível de rendimento, pode beneficiar do investimento. Começar cedo e tomar decisões de investimento informadas pode contribuir significativamente para o crescimento financeiro a longo prazo e para a acumulação de património.

7. "O potencial de ganho é fixo e não pode ser influenciado."

- A realidade: Medidas proactivas como a aquisição de novas competências, a criação de redes de contactos e a negociação de salários podem ter um impacto positivo no potencial de ganhos. Acreditar que o seu rendimento é fixo pode levar à perda de oportunidades de progressão.

REVISÃO

Secção 1: Tipos de rendimentos

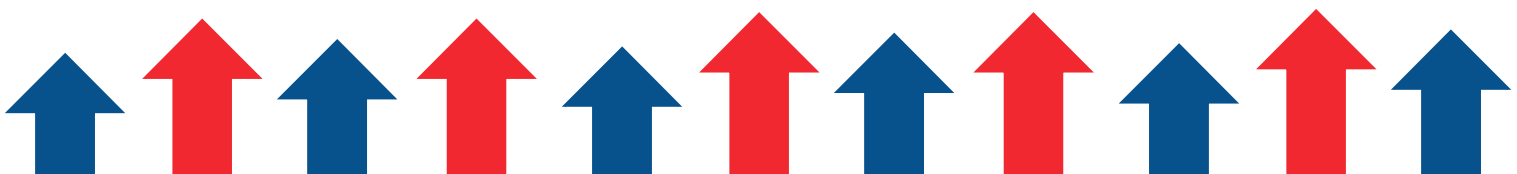
1. Qual é a principal diferença entre rendimento ativo e rendimento passivo? **
 - a) O rendimento ativo é o dinheiro gerado sem envolvimento ativo, enquanto o rendimento passivo é obtido através do trabalho.
 - b) O rendimento passivo é obtido através de investimentos ou atividades empresariais com pouco ou nenhum envolvimento ativo, enquanto o rendimento ganho/ativo é o resultado de trabalho ou serviços.
 - c) Rendimento auferido e rendimento passivo são termos que podem ser utilizados indistintamente.

2. Qual das seguintes opções é um exemplo de rendimento passivo? **
 - a) Salário de um emprego a tempo inteiro
 - b) Pagamentos de dividendos de investimentos em ações
 - c) Rendimento do aluguer de um imóvel

3. Qual é a característica do rendimento residual? **
 - a) É o rendimento gerado por um número fixo de horas de trabalho.
 - b) Continua a ser ganho mesmo após o esforço inicial ter sido feito.
 - c) Só pode ser obtido através de um emprego tradicional.

Secção 2: Fatores que influenciam os salários

4. Qual dos seguintes fatores NÃO é tipicamente um fator que influencia os níveis salariais?
 - a) Educação e competências
 - b) Os seus passatempos
 - c) Experiência profissional



5. Como é que a procura de competências específicas no mercado de trabalho afeta os níveis salariais?

- a) Aumenta a concorrência e pode conduzir a salários mais elevados para os indivíduos com essas competências.
- b) Não tem qualquer impacto nos níveis salariais.
- c) resulta numa diminuição dos salários dos indivíduos com essas competências.

6. Verdadeiro ou falso: A localização geográfica pode ter um impacto significativo nos níveis salariais para o mesmo emprego.

Secção 3: Negociação dos salários

7. Qual é o passo crucial antes de iniciar uma negociação salarial?

- a) Aceitar a primeira oferta para mostrar flexibilidade.
- b) Pesquisar os padrões salariais do sector e conhecer o seu valor.
- c) Evitar a negociação para manter uma boa relação com o empregador.

8. Verdadeiro ou falso: A negociação do salário é um acontecimento único e não tem impacto em futuras oportunidades de carreira.

Secção 4: As mulheres e o potencial de ganho

10. Qual é um equívoco comum que pode contribuir para a disparidade salarial entre homens e mulheres? (a diferença entre os rendimentos medianos dos homens e das mulheres relativamente aos rendimentos medianos dos homens) **

- a) As mulheres são, por natureza, menos competentes do que os homens.
- b) As mulheres estão menos interessadas em carreiras com salários elevados.
- c) As mulheres são negociadoras menos eficazes do que os homens.

11. No contexto do potencial de ganho das mulheres, como é que o trabalho em rede e as ligações profissionais podem influenciar positivamente a progressão na carreira?

- A) Não têm qualquer impacto no potencial de ganhos.
- B) O trabalho em rede pode conduzir a oportunidades de orientação.

C) A progressão na carreira baseia-se exclusivamente no desempenho individual.

D) As ligações profissionais atrasam frequentemente o progresso das mulheres.

Pontuação:

- 9-11 correto: Guru! Os seus conhecimentos sobre temas relacionados com rendimentos e salários são impressionantes.

- 5-8 correto: Aprendiz. Há espaço para melhorias, mas está no caminho certo.

- 0-4 correto: Novato. Está na altura de rever os seus conhecimentos sobre rendimentos e salários.

RECURSOS

Livros

O Homem Mais Rico da Babilónia - George Samuel Clason - um livro clássico de finanças pessoais que ensina lições valiosas sobre a construção de riqueza através de métodos simples, mas poderosos. Oferece conselhos intemporais sobre gestão de dinheiro e sucesso financeiro.

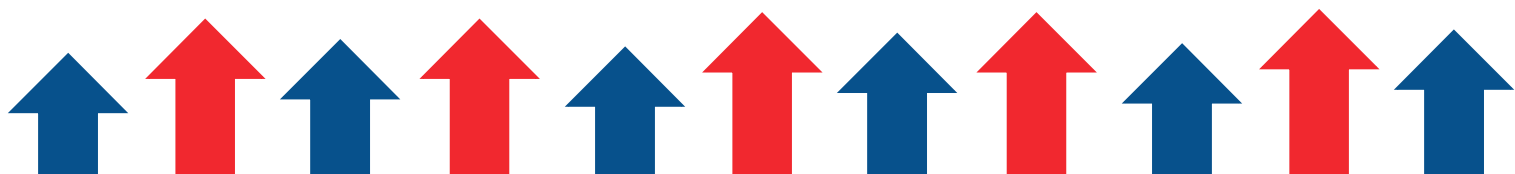
<https://thediasonsmine.com/files/Ebooks/Clason-RichestManInBabylon.pdf>

A Psicologia do Dinheiro - Morgan Housel - explora a complexa relação entre o dinheiro e o comportamento humano de uma forma acessível. Oferece uma visão sobre a forma como percebemos e gerimos as nossas finanças e o impacto das emoções nas nossas decisões financeiras.

<https://www.linkedin.com/pulse/5-good-reasons-read-psychology-money-morgan-housel-demola-okesola/>

O Quadrante do Fluxo de Caixa do Pai Rico: O Guia do Pai Rico para a Liberdade Financeira - Robert T. Kiyosaki - foi escrito para aqueles que estão prontos para ir além da segurança no emprego e entrar no mundo da liberdade financeira.

<https://camaapearl.files.wordpress.com/2016/02/cashflow1.pdf>



Pai Rico Pai Pobre - Robert Kiyosaki e Sharon Lechter - Explode o mito de que é necessário ter um rendimento elevado para se tornar rico. Desafia a crença de que a sua casa é um ativo

<https://www.booksfree.org/rich-dad-poor-dad-pdf-free-download/>

Sítios Web/Contas

<https://www.youtube.com/c/Clevergirlfinance> - Capacitar as mulheres para se livrarem das dívidas, pouparem dinheiro e construírem uma verdadeira riqueza!



FinPower



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Número do Projeto: 2022-1-AT01-KA220-ADU-000087985