



relatório local de iniciativas
de sustentabilidade

2025

partner for talent.

índice

Introdução ao Compromisso com a Sustentabilidade	3
--	---

pilar 01: promover um mercado de trabalho justo..... 09

Igualdade de género	10
Pessoas com incapacidades/deficiência	13
Empresas socialmente responsáveis e sustentáveis	14
Saúde e segurança	15
Bem-estar dos trabalhadores	17
Apoio a trabalhadores que prestam serviço para os nossos clientes	19

pilar 02: promover a equidade no local de trabalho... 21

Transformação da área de impacto social na Randstad Portugal	23
Pessoas com incapacidades/deficiência	28
(Im)igrantes e refugiados	33
Jovens	35
Equidade como regra.....	38

pilar 03: apoiar a transição verde 39

voluntariado e cidadania corporativa50

Testemunhos de voluntários	62
Testemunhos de associações	65

Sustentabilidade Corporativa - a urgência de um posicionamento incontornável.....	69
---	----



00

É com enorme satisfação que apresentamos o primeiro Relatório Local de Sustentabilidade da Randstad Portugal.

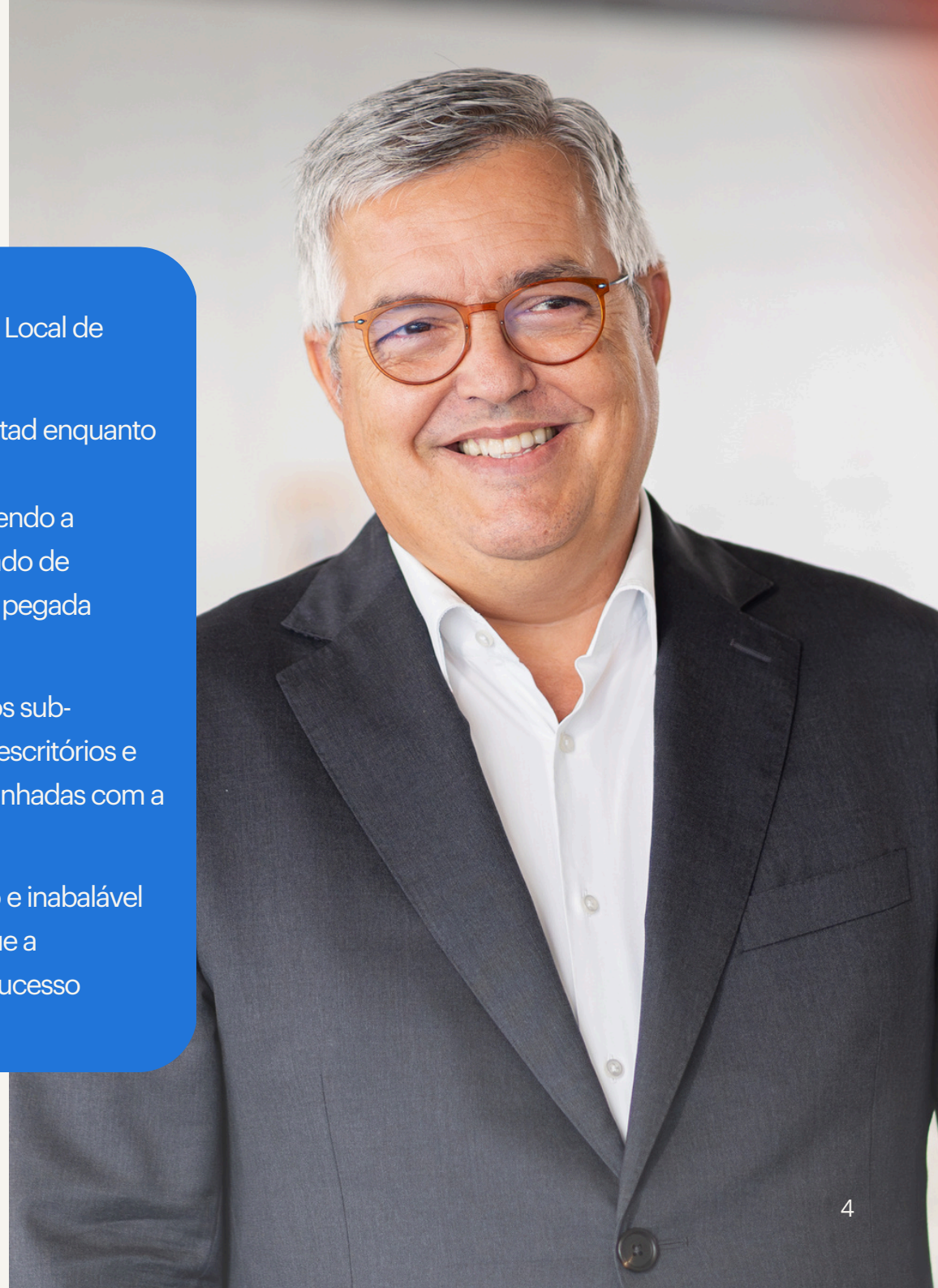
Trata-se de um marco verdadeiramente importante para a Randstad enquanto empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo.

Em 2024, abraçámos a mudança com ações concretas, promovendo a inclusão, a diversidade e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho português, ao mesmo tempo que minimizámos a nossa pegada ambiental.

Desde programas de capacitação e desenvolvimento para grupos sub-representados até à adoção de práticas sustentáveis nos nossos escritórios e operações, desenvolvemos ações com enorme impacto local, alinhadas com a estratégia e a perspectiva global da Randstad.

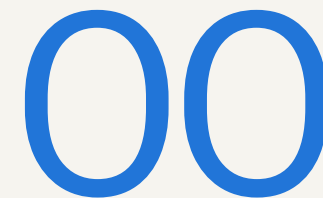
Este relatório é um testemunho do nosso compromisso contínuo e inabalável com um planeta mais equitativo e sustentável, conscientes de que a responsabilidade social é parte integrante do caminho para um sucesso duradouro.

Raul Neto, Managing Director Randstad Portugal



introdução.

o nosso compromisso com a sustentabilidade.



O último ano marcou um avanço estratégico decisivo na jornada de sustentabilidade da Randstad Portugal. Como parte da nossa missão de gerar um impacto positivo na sociedade, estabelecemos um Comité Local de Sustentabilidade, colocando a sustentabilidade no coração da nossa estratégia empresarial. Introduzimos também um novo quadro de sustentabilidade, que nos permite alinhar de forma estruturada os nossos valores, prioridades estratégicas e as necessidades emergentes da sociedade.

Com o objetivo de nos tornarmos a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo, assumimos um papel ativo na construção de um futuro mais sustentável.

O nosso foco vai além da responsabilidade social corporativa convencional: buscamos gerar impacto social real, ajudando as pessoas a encontrar o emprego certo, capacitando-as com as competências necessárias e promovendo mercados de trabalho mais eficientes.

Este compromisso reflete-se não apenas nas nossas atividades principais, mas também no nosso diálogo social ativo e nos programas globais de impacto social que desenvolvemos.

O reconhecimento do nosso contributo para a sociedade reforça a nossa posição como referência em sustentabilidade. Em 2024, a Randstad foi novamente reconhecida no Índice de Sustentabilidade Dow Jones, sendo a única empresa de recursos humanos presente nas categorias Serviços Profissionais do DJSI Europe Index e DJSI World Index.

Num mundo onde os desafios de sustentabilidade são cada vez mais urgentes, a Randstad assume a responsabilidade de contribuir ativamente para cinco Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas:

- ODS 4 – Educação de qualidade: Promovemos a formação e qualificação de talentos, preparando-os para o futuro do trabalho.
- ODS 5 – Igualdade de género: Defendemos a equidade no local de trabalho, garantindo oportunidades justas para todos.
- ODS 8 – Trabalho digno e crescimento económico: Criamos oportunidades de emprego de qualidade, impulsionando o crescimento sustentável das empresas.
- ODS 10 – Redução das desigualdades: Trabalhamos para um mercado de trabalho mais inclusivo, removendo barreiras ao emprego.
- ODS 13 – Ação climática: Implementamos práticas responsáveis para reduzir a nossa pegada ambiental e apoiar a transição verde.

introdução.

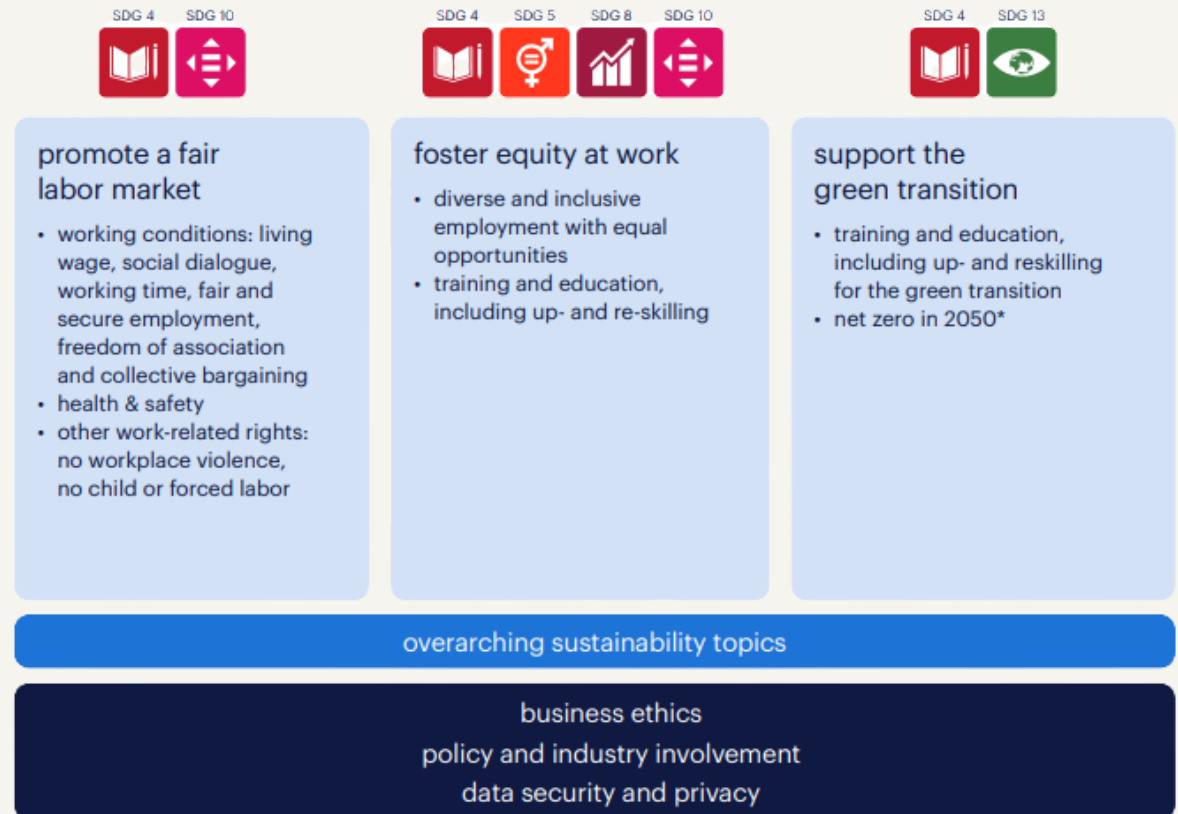
o nosso compromisso com a sustentabilidade.

Como empresa líder mundial em talentos, a Randstad tem um conhecimento profundo do mercado e das suas dinâmicas. A nossa proximidade com clientes, talentos, governos, empregadores e organizações laborais permite-nos agir como um verdadeiro agente de mudança, promovendo um mercado de trabalho justo, fomentando a equidade no local de trabalho e apoiando a transição verde, sem esquecer as nossas iniciativas de cidadania corporativa. Estes são os pilares centrais da nossa estratégia de sustentabilidade.

Neste relatório, apresentamos a estrutura da nossa estratégia de sustentabilidade, bem como os esforços da Randstad Portugal para responder a desafios sociais, criar valor e contribuir para um mercado de trabalho mais justo, equitativo e sustentável.

00

our sustainability framework



* Based on the results of the double materiality assessment, this is not a material topic.

introdução.

números 2024.

00



introdução.

A nossa estratégia de sustentabilidade assenta em pilares essenciais como justiça, equidade e ação climática, com um propósito claro: gerar um impacto real e transformador.

Cada uma das nossas ações, no âmbito ambiental e social, é uma prova do compromisso da Randstad Portugal em ser um verdadeiro motor de mudança. Criamos valor não apenas para as empresas, mas, sobretudo, para a sociedade como um todo, impulsionando a mudança para além do negócio.

Os nossos trabalhadores, parceiros, clientes e candidatos são aliados indispensáveis na construção de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e inovador. Mais do que uma meta a alcançar, o futuro é o caminho que já estamos a percorrer juntos.



pilar 01

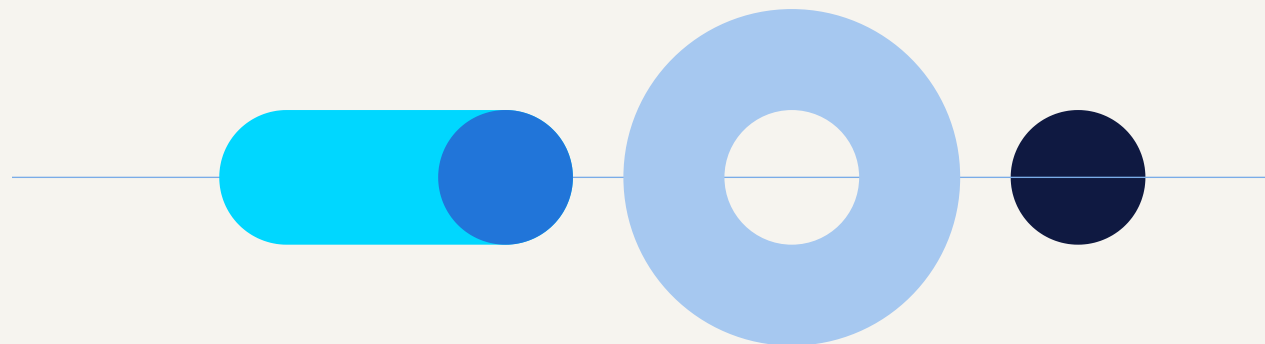


01

promover um mercado de trabalho justo.

A digitalização, o trabalho remoto e o crescimento da economia informal têm levado à evolução dos modelos tradicionais de emprego e dos contratos laborais para diversas modalidades de trabalho. Embora estas tendências tenham proporcionado mais oportunidades e flexibilidade aos trabalhadores, também acarretam riscos e podem levar à erosão de direitos.

Consciente dessa ameaça, a Randstad é uma voz ativa na defesa dos direitos fundamentais e de condições laborais justas, com acesso a empregos dignos e salários adequados. Acreditamos que, ao aumentar a consciência sobre estas questões, podemos contribuir para a melhoria das condições de trabalho nos mercados onde atuamos e além-fronteiras. Em 2024, a Randstad Portugal implementou diversas iniciativas para promover um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, com foco na igualdade de género, na integração de pessoas com incapacidades/deficiência e no fortalecimento de empresas socialmente responsáveis e sustentáveis.



01

igualdade de género.

A Randstad Portugal é membro do Fórum iGen (Fórum Organizações para a Igualdade), que junta diversas organizações nacionais e multinacionais dos setores público, privado e da economia social, e integra a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Comprometida com a promoção de uma cultura organizacional de responsabilidade social e a integração dos princípios da igualdade de género nas suas estratégias e modelos de gestão, em maio de 2022, a Randstad Portugal assumiu a responsabilidade de dois grupos de trabalho do Fórum iGen:

- Academia iGen
- Organização de eventos nacionais

Esses eventos reúnem empresas, universidades, organizações do setor social e instituições públicas com o objetivo de sensibilizar para as desigualdades de género ainda presentes no país, com base em vários indicadores.



1.1

igualdade de género enquanto compromisso público.

- O Boletim Estatístico mais recente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género em Portugal (2023) revelou que os indicadores de igualdade de género no mercado de trabalho continuam a desfavorecer as mulheres.
- A taxa de emprego das mulheres continua inferior à dos homens, apesar de estar acima da média da União Europeia.
- O desemprego afeta mais as mulheres do que os homens.
- A maioria dos trabalhadores a tempo inteiro são homens, enquanto a maioria dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres.
- As mulheres estão concentradas em setores e profissões com salários mais baixos (segregação horizontal do mercado de trabalho).
- As mulheres estão sub-representadas em cargos de poder e decisão (segregação vertical do mercado de trabalho).
- Apesar de serem mais qualificadas, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens.

Além disso, esta disparidade ao longo da vida laboral resulta numa diferença ainda maior nas pensões, tornando as mulheres idosas mais vulneráveis ao risco de pobreza.

13,2%

Diferença salarial no salário base

16%

Diferença salarial total

1.1

igualdade de género enquanto compromisso público.

O [Plano para a Igualdade de Género da Randstad Portugal](#) inclui todas as medidas desenvolvidas para promover a igualdade entre mulheres e homens na empresa e no mercado de trabalho, através de cinco dimensões fundamentais:

1 Igualdade no acesso ao emprego

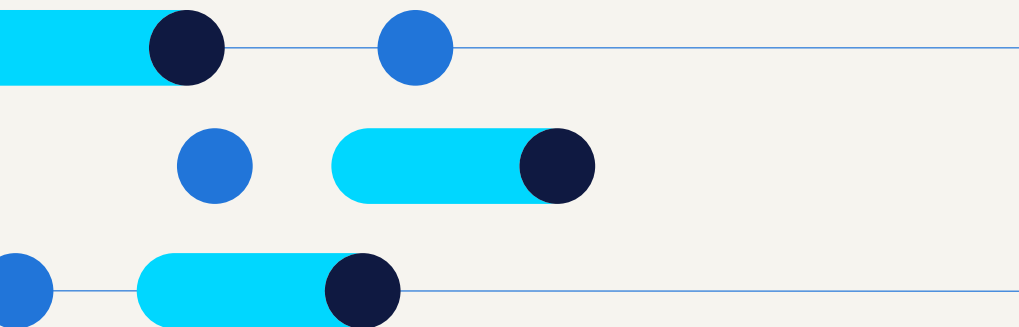
2 Igualdade nas condições de trabalho

3 Igualdade salarial

4 Proteção na parentalidade

5 Equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal

Mais do que responder às exigências legais, este plano é um instrumento estratégico para integrar o princípio da igualdade de género em todas as esferas da empresa, eliminar discriminação baseada no género e fortalecer o compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo e diverso. Como documento público, este plano posiciona a Randstad Portugal como um exemplo no setor, demonstrando o seu compromisso com a igualdade de género e a inclusão.



02

peças com incapacidades /deficiência.

Desde 2018, a Randstad Portugal mantém uma parceria com o [Inclusive Community Forum](#) (ICF), uma iniciativa da Nova School of Business and Economics (Nova SBE), uma das universidades mais prestigiadas com foco internacional.

O ICF tem como missão melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, promovendo uma sociedade mais inclusiva. Através de parcerias entre empresas, famílias, pessoas com deficiência e a universidade, o ICF cria redes de apoio e incentiva a cocriação de soluções inclusivas.

Com um foco especial na empregabilidade e educação para pessoas com deficiência, a Randstad Portugal participa ativamente no ICF, partilhando boas práticas e contribuindo para projetos que promovem o acesso ao emprego para este grupo da população.

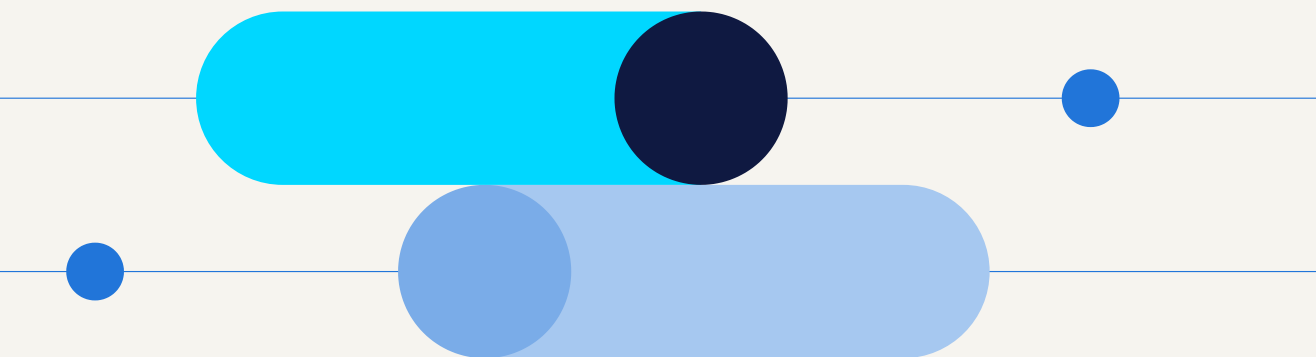


03

empresas socialmente responsáveis e sustentáveis.

Desde 2024, a Randstad Portugal é membro do [GRACE – Empresas Responsáveis](#), uma associação empresarial de referência em Portugal, com estatuto de utilidade pública. Atualmente, o GRACE conta com mais de 330 empresas membros de diversos setores. Enquanto promotor de responsabilidade organizacional e sustentabilidade, o GRACE representa um movimento global de cidadania corporativa ativa.

Na Randstad Portugal a promoção de um mercado de trabalho justo passa ainda pela implementação de medidas de saúde e segurança, e pelo bem-estar dos trabalhadores.



04

saúde e segurança.

principais ações.

2024

- reforço da equipa de Health & Safety, com técnicas de H&S dedicadas exclusivamente às matérias de SST;
- participação em eventos promovidos pelos nossos Clientes, partilhando a nossa experiência e visão nesta matéria;
- retoma do processo de implementação dos planos de segurança internos, formação em segurança contra incêndio e simulacros.

Na Randstad, cuidamos das nossas pessoas e garantimos um ambiente de trabalho saudável e seguro como parte do nosso compromisso. Implementamos medidas para prevenir lesões e doenças, promovendo também a saúde mental e o bem-estar.

A nossa política global de saúde e segurança reforça o compromisso em manter um ambiente de trabalho seguro. Colaboramos com os nossos clientes para promover e coordenar iniciativas que assegurem locais de trabalho seguros para todos os trabalhadores que colocamos.

Em Portugal, a equipa de gestão de crises adotou medidas específicas para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. Temos equipas internas de segurança nas sedes de Lisboa e Porto, bem como nas delegações e contact centers.

Trabalhamos diretamente com os clientes para aumentar a consciencialização sobre a segurança e saúde no local de trabalho, realizando visitas regulares às suas instalações e aconselhando sobre boas práticas para garantir o bem-estar de todos os trabalhadores.

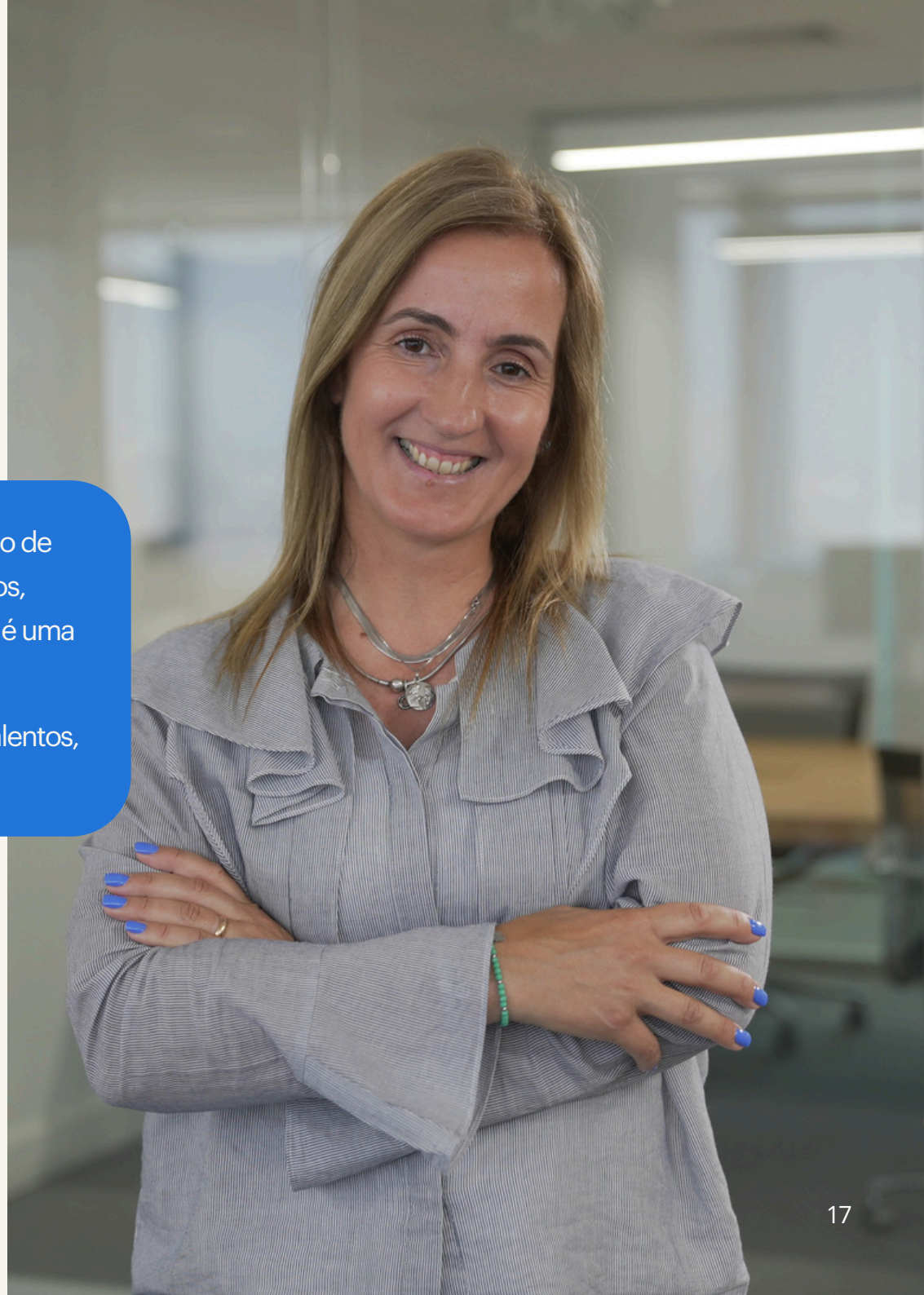


04

Quando assumimos, na Randstad, o compromisso firme com a criação de espaços de trabalho onde cada talento pode ser o seu melhor, estamos, invariavelmente, a reconhecer que a saúde e a segurança no trabalho é uma área chave, em termos de sustentabilidade na Randstad.

É com este sentido de propósito, servindo e conhecendo os nossos talentos, que a área de Health & Safety norteia as suas ações.

Sónia Fernandes, legal, compliance & data protection officer,
responsável pela equipa de Health and Safety da Randstad Portugal



05

bem-estar dos trabalhadores.

Para os trabalhadores corporativos, da estrutura interna, a Randstad Portugal tem disponível [programa Inside Out](#), focado na melhoria do bem-estar físico e mental, que inclui:

- Seguro de saúde
- Consultas médicas gratuitas nas instalações da empresa, conforme necessário
- Apoio psicológico e nutricional
- Acesso a ginásios e centros de saúde com descontos especiais para trabalhadores
- Ginásio interno na sede da Randstad Portugal
- Massagens terapêuticas a preços reduzidos

Na Randstad Portugal , através da avaliação feita no [Randstad in Touch](#) pelos nossos trabalhadores, o [driver Well-Being é avaliado com 8.0 estando 0.2 acima do valor da Randstad Global](#). Esta avaliação , dada pelos nossos trabalhadores, é demonstrativa da valorização do apoio que a organização dá através das suas iniciativas de bem-estar.

Exemplos destas iniciativas são o [coaching financeiro](#), que surge numa altura em que a instabilidade económica contribuiu para o aumento da inflação, sendo as famílias afetadas de forma direta com aumento de custos, como as rendas de casa, com este benefício apoiamos muitos trabalhadores na avaliação e gestão da sua economia doméstica, intensificando o saber e contribuindo para decisões que aliviam a despesa e aumentem a poupança.

Porque acreditamos que o bem-estar físico pode ser promovido também pela empresa, apostamos num conjunto de iniciativas que nos unem ao desporto e nos permitem, através do movimento contribuir para um apoio social, o exemplo do [Together we Run](#), que une trabalhadores em vários pontos do país a caminhar e a correr por uma causa.

Acreditamos que o bem-estar mental passa por reconhecer onde estão os riscos e apoiamos uma reflexão conjunta sobre que caminhos seguir para evitar um burn out ou uma depressão, criámos por isso o conceito das [taboo talks](#), que permitem, com convite a especialistas em diversas áreas, trazer saber sobre os sinais que podemos identificar, que ajudam a prevenir problemas mentais, mas também os riscos ou causas, que enquanto empresa não podemos permitir, por exemplo - lideranças tóxicas. Nestas taboo talks falamos de menopausa, depressão, burnout, violência doméstica e luto, entre outros temas, que mesmo sendo ainda tabu nas empresas devem ser desmistificados.

Cada uma destas ações reúne muitos trabalhadores e, segundo surveys de avaliação de impacto, marcam a diferença para as nossas pessoas.



O bem-estar e a felicidade dos nossos trabalhadores são pilares essenciais para a sustentabilidade do nosso negócio. Na Randstad acreditamos que um ambiente de trabalho positivo e acolhedor, onde todos se sintam valorizados, respeitados e escutados é fundamental para o sucesso da empresa. Promovermos as condições necessárias para criar este ambiente passa por sermos, enquanto empresa, começando principalmente nas nossas lideranças, promotores do bem-estar, contribuindo para a construção de um espaço onde as nossas pessoas possam prosperar profissional e pessoalmente, o que se traduz em maior produtividade, criatividade e satisfação no trabalho.

Este compromisso com o bem-estar está intrinsecamente ligado ao pilar "Promover um local de trabalho justo". Acreditamos que a justiça no ambiente de trabalho vai além da igualdade de oportunidades; engloba também o cuidado com a saúde física e mental dos nossos trabalhadores. Ao priorizarmos o bem-estar e a felicidade, garantimos que todos os membros da nossa equipa tenham as condições necessárias para dar o seu melhor, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e sustentável para todos.

Paula Lampreia, People & Culture Director, Randstad Portugal



06

apoio a trabalhadores que prestam serviço para os nossos clientes.

O nosso compromisso com o bem-estar abrange também os trabalhadores que prestam serviço para os nossos clientes, alocados em operações, a quem oferecemos apoio social, psicológico, legal e de gestão.

Como parte deste compromisso, destacamos ainda que, em setembro de 2024, a Randstad Portugal participou na 19ª edição da Semana Internacional do Contact Centers, promovida pela Associação Portuguesa de Contact Centers.

Com o objetivo de valorizar e fortalecer a credibilidade do setor, destacando o seu potencial para gerar valor e emprego, promovemos o espírito de equipa através de 42 ações, distribuídas por cinco pilares fundamentais:



Trabalhamos diariamente com os nossos clientes para desenvolver locais de trabalho onde os nossos trabalhadores possam desenvolver a sua carreira e aumentar o seu sentimento de pertença em relação à Randstad, o que se traduziu em mais de 500.000 horas de formação em 2024, das quais 85% corresponderam a ações de renovação ou aquisição de competências.

pillar 02



promover a equidade no local de trabalho.

A equidade está no centro de tudo o que fazemos. Isso significa que, além de promover o tratamento igualitário no local de trabalho, também nos esforçamos para garantir que todos tenham o mesmo acesso às oportunidades de emprego, independentemente das suas características, origens ou dos seus contextos sociais.



Para sermos a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo, a nossa estratégia global é apoiar a empregabilidade, a progressão de carreira e as oportunidades de desenvolvimento profissional dos grupos com maior vulnerabilidade social.

Este compromisso beneficia todas as partes, especialmente os talentos tradicionalmente sub-representados ou discriminados: mulheres, população LGBTQIA+, pessoas com incapacidade/deficiência, (i)migrantes e refugiados, jovens em situação de maior vulnerabilidade e pessoas com mais de 50 anos. Este enfoque resulta numa pool de talentos mais diversificada, o que ajuda os empregadores a garantir recursos de forma mais rápida e eficaz.



O nosso maior orgulho enquanto empresa de Talentos é poder acompanhar os nossos clientes numa jornada de inclusão, porque somos especialistas em gestão de Talento, mas também e sobretudo porque a Inclusão é parte do nosso ADN. Fazêmo-lo com a convicção de quem conhece as dificuldades e os desafios, mas também reconhece os benefícios de uma empresa para todas as pessoas, onde toda a riqueza da diversidade encontra um lugar para prosperar.

Promover a equidade é parte integrante da nossa estratégia de sustentabilidade, porque compreendemos que os Talentos procuram transparência, propósito, alinhamento com os seus valores. Ter em conta o ponto de partida de cada pessoa é garantir um percurso mais significativo para cada um/a e, finalmente, prosperar também como organização.

É por estes motivos que não nos cansamos de aprender, treinar, desafiar-nos. Queremos aprofundar o nosso conhecimento e desenvolver soluções para uma Randstad mais justa, que possa servir de inspiração para parceiros/as, clientes, candidatos/as, trabalhadores/as, que fazem esta caminhada connosco porque confiam que a nossa cultura reflete verdadeiramente os nossos valores.

Lígia Mendes, ED&I expert manager, Randstad Portugal



01

transformação da área de impacto social na Randstad Portugal.

2023 - 2024

Em 2023, a Randstad Portugal implementou uma transformação significativa na área de Impacto Social, expandindo a equipa e desenvolvendo um plano de ação mais intensivo. A equipa ED&I é responsável por trabalhar com vários departamentos dentro da empresa para garantir processos mais inclusivos, oferecer formação às equipas sobre como integrar equidade e inclusão nas suas tarefas diárias e melhorar a interação com clientes e candidatos, assegurando práticas mais equitativas.

Ao longo de 2024, esta equipa também atuou como consultora para os clientes, colaborando com os departamentos comerciais para desenvolver soluções personalizadas que promovem a inclusão e diversidade nas empresas clientes, criando respostas estratégicas que impulsionam uma cultura mais inclusiva.

Com a sua expertise interna em diversidade, equidade e inclusão, a Randstad Portugal oferece soluções inovadoras aos clientes, ajudando-os a tornar-se organizações mais inclusivas e diversas. Os programas e iniciativas desenvolvidas serão detalhados de seguida.



o caminho da formação para a inclusão

 desafio	 solução	 resultados
A maior barreira para a construção de uma cultura inclusiva reside na desconstrução dos preconceitos, tanto conscientes como inconscientes, que estão enraizados nos processos e práticas tradicionais e que minam a atração de talento de grupos sub-representados. Estes desafios podem resultar em práticas que, ainda que de forma não intencional, excluem talentos valiosos. Como líderes de mercado e com a missão clara de sermos a empresa de talento mais equitativa e especializada do mundo, tornou-se essencial criar ações internas que posicionassem as nossas equipas comerciais como especialistas na inclusão de grupos sub-representados no mercado de trabalho. Só assim poderíamos mais tarde envolver os nossos clientes em conversas sobre diversidade, equidade e inclusão (ED&I), algo que se concretizou na segunda metade de 2024.	A formação contínua foi definida como um elemento-chave no plano de ação da Randstad Portugal. Em 2024, lançámos dois programas de formação especializados: • Conscious Inclusion Path, para todos os trabalhadores, focou-se na sensibilização para a diversidade, equidade e inclusão (ED&I) e os vieses inconscientes que podem influenciar comportamentos no local de trabalho. • BelongIN, para líderes e gestores, teve como objetivo capacitar os líderes para a gestão eficaz e justa de equipas diversas, promovendo competências de liderança inclusiva. Além das formações, organizámos várias conversas com parceiros sociais - Talks For Change - que partilharam os seus conhecimentos sobre os desafios enfrentados por grupos sub-representados no mercado de trabalho.	• 85 líderes de todas as áreas de negócio foram formados em liderança inclusiva • 100% dos trabalhadores corporativos da Randstad concluíram com sucesso os cursos de e-learning Conscious Inclusion I e II Através desta formação, os nossos trabalhadores aumentaram a sua consciência e conhecimento sobre inclusão em diversas dimensões: • o que é uma organização inclusiva; • como identificar os elementos essenciais de uma organização inclusiva; • como reconhecer e superar obstáculos à inclusão na Randstad; • como ser proativo na implementação de medidas práticas para promover diversidade e inclusão na empresa; e no contacto diário com candidatos e clientes; Durante 2024, a Randstad Portugal organizou um total de 14 Talks com a colaboração de 7 parceiros e 970 participantes assistiram a estas sessões de sensibilização.

recrutamento inclusivo como processo para a randstad e clientes

 desafio	 solução	 resultados
Para cumprir a nossa missão de sermos a empresa de talento mais equitativa e especializada do mundo, é fundamental melhorar a empregabilidade de grupos sub-representados, promovendo justiça no trabalho e igualdade de oportunidades para todos.	Para garantir que as nossas equipas estavam alinhadas com a estratégia de sustentabilidade social da Randstad Portugal, desenvolvemos um processo interno piloto para testar boas práticas de recrutamento inclusivo antes de as aplicar aos nossos clientes. • Parcerias com o Setor Social A equipa ED&I estabeleceu parcerias com mais de 25 organizações do setor social, especializadas no apoio a grupos sub-representados no mercado de trabalho. Como resultado, conseguimos: ◦ Aumentar o número de candidatos provenientes de contextos vulneráveis; ◦ Facilitar a sua colocação no mercado de trabalho através da Randstad; • Processo de Recrutamento Inclusivo Os candidatos recomendados pelos parceiros sociais passaram por um processo estruturado e personalizado, incluindo: ◦ Entrevista inicial com um consultor especializado da equipa ED&I Encaminhamento para a área de negócio mais adequada com base no seu perfil e motivações; ◦ Apoio na preparação do CV e treino para entrevistas; ◦ Sessões de acompanhamento até à efetiva integração no mercado de trabalho; Com esta abordagem estruturada e abrangente, garantimos: ◦ Padronização e eficiência no recrutamento inclusivo; ◦ Criação de ferramentas e parcerias estratégicas para facilitar o contacto com estes talentos; ◦ Melhor compreensão das suas competências e motivações; ◦ Reforço das suas competências de empregabilidade; ◦ Apresentação proativa dos candidatos aos clientes.	Desde o lançamento do novo processo em novembro de 2023, alcançámos resultados impressionantes: • 211 novos candidatos adicionados ao nosso sistema ATS; • 19 colocações bem-sucedidas em empresas clientes; • 147 candidatos avaliados para oportunidades futuras; • 213 sessões de orientação de carreira realizadas; Apoio à Integração de Pessoas com Deficiência • Após a fase de recrutamento, a equipa ED&I desempenhou um papel ativo na integração de pessoas com deficiência, garantindo um processo estruturado de inclusão. Um job coach acompanhou a integração dos candidatos, dividindo o processo em duas fases: 1. Visita às instalações dos clientes, em colaboração com as equipas de Facilities e Saúde & Segurança, para garantir que o espaço está adaptado para receber os candidatos. 2. Apoio às equipas de gestão, fornecendo formação e suporte contextualizado, ajudando na adaptação dos trabalhadores contratados

01



Ao investir em DEI, a Randstad não está apenas a cumprir um imperativo ético, mas também a fortalecer o seu capital humano, a impulsionar a inovação, a melhorar a sua reputação e a garantir a sua sustentabilidade a longo prazo num mundo cada vez mais diverso e consciente.

Na Enterprise Talent Solutions, ao integrar a DEI na nossa estratégia de sustentabilidade, demonstramos um compromisso com o tratamento justo e equitativo de todas as partes interessadas, incluindo os nossos trabalhadores, clientes, fornecedores e a comunidade em geral.

No nosso caso, salientamos, por exemplo, o crescimento dos pedidos de Formação Inclusiva e o manifesto interesse dos clientes em aprofundar conhecimento nesta área, em que este módulo de formação visa promover a reflexão sobre as barreiras individuais à inclusão, como sejam os tipos de deficiências, a divulgação de tecnologias e ferramentas de acessibilidade, a adaptação de espaços e comunicação e as boas práticas e exemplos de inclusão, desconstruindo os problemas e impulsionando mudanças de comportamento críticos de sucesso numa cultura de DEI, ou ainda, no caso também da igualdade género, uma construção positiva como seja a análise de desafios e barreiras à equidade de género, análise de estereótipos de género com a sua identificação e desconstrução, e a divulgação de políticas e práticas de equidade de género.

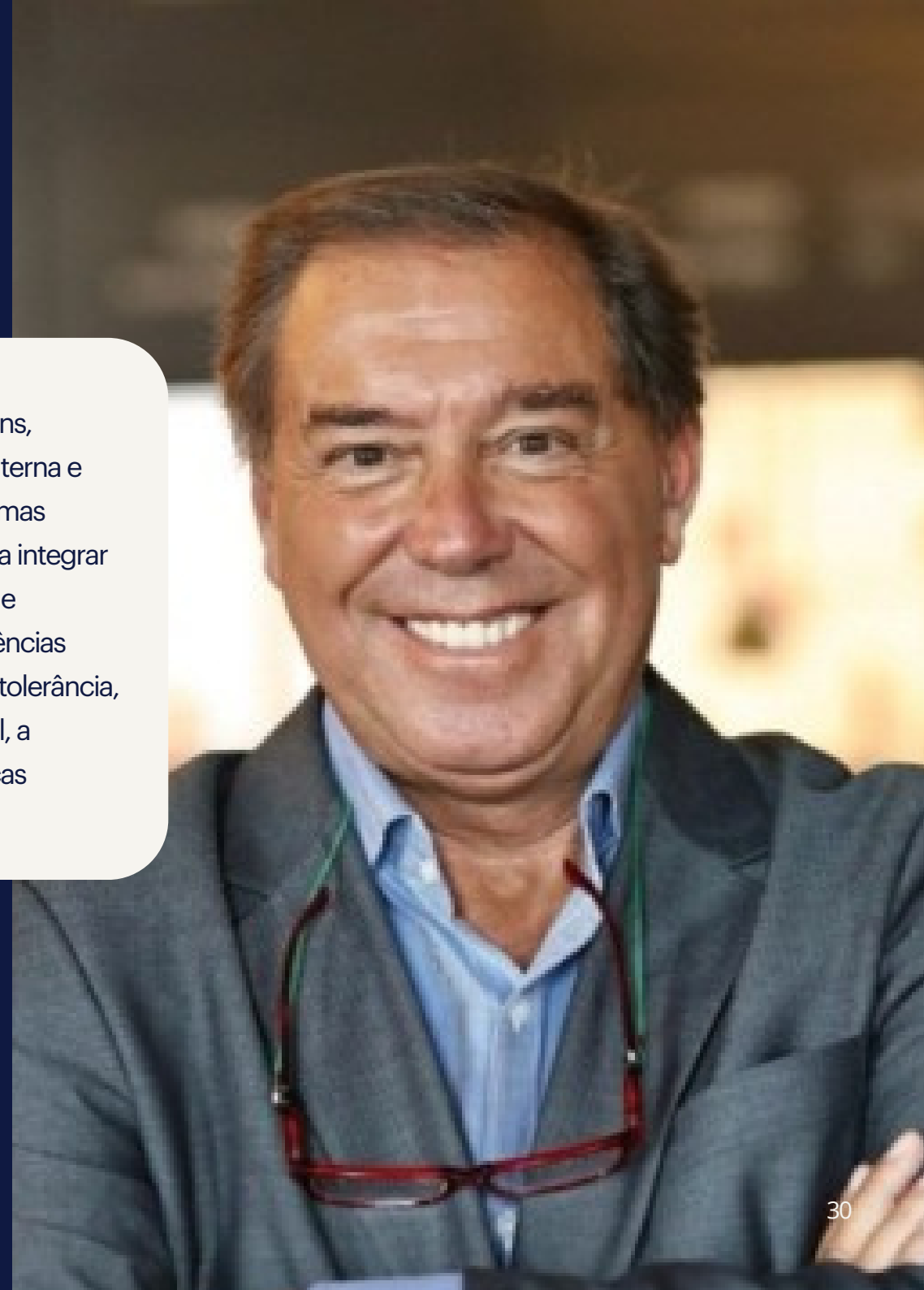


01



Como meta principal deste tipo de ações na Enterprise Talent Solutions, queremos ser facilitadores na criação de uma onda de mobilização interna e externa para o propósito da Diversidade, Equidade e Inclusão com temas abordados como: eu e o outro, semelhanças e diferenças, conceitos a integrar como sejam viés inconscientes, estereótipos, comunicação inclusiva e valorização das diferenças, o desenvolvimento individual de competências (comunicação, inteligência emocional, empatia, pensamento crítico, tolerância, intuição), ou ainda a sensibilidade cultural e competência intercultural, a necessidade da comunicação intercultural e a integração de diferenças culturais no ambiente de trabalho.”

Pedro Mega, Enterprise Talent Solutions Director, Randstad Portugal

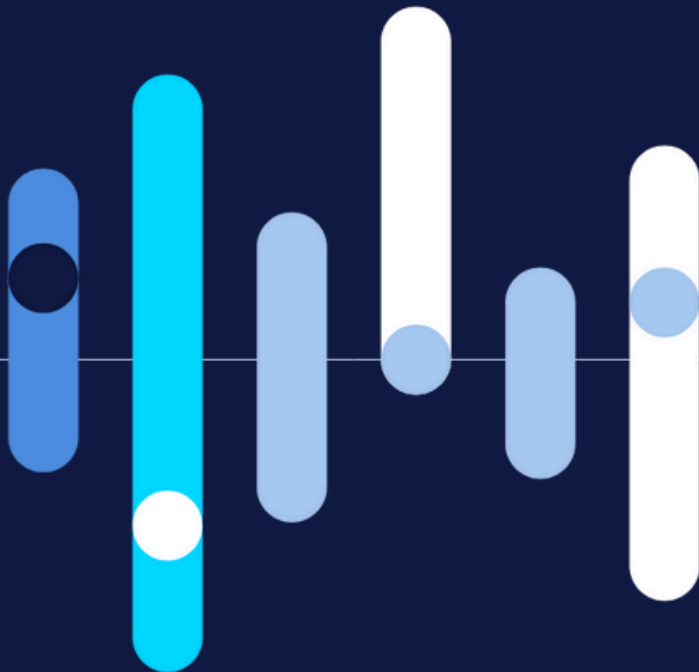


02

peças com incapacidades /deficiência.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), 1,3 mil milhões de pessoas em todo o mundo vivem com algum tipo de deficiência significativa. Dados das Nações Unidas (ONU) indicam que, em países em desenvolvimento, até 90% das pessoas com deficiência em idade ativa estão desempregadas, enquanto nos países desenvolvidos essa taxa varia entre 50% e 70%. Como empresa líder mundial em talento, a Randstad desempenha um papel fundamental na mudança desses números.

Em 2024, a Randstad Portugal criou vários programas de sensibilização e formação sobre inclusão para as empresas clientes, com o objetivo de promover a integração plena de pessoas com algum tipo de deficiência. Esses programas serão detalhados de seguida.



recrutamento Inclusivo – capacitar talento, promover a diversidade

 desafio	 solução	 resultados
Em Portugal, as pessoas com deficiência enfrentam barreiras significativas ao emprego. A falta de práticas de recrutamento inclusivas e a pouca sensibilização sobre as competências e talentos deste grupo frequentemente impedem que alcancem o seu potencial máximo. Este cenário representa uma oportunidade perdida para as empresas que desejam construir locais de trabalho diversos e inclusivos, uma vez que estes profissionais possuem competências valiosas frequentemente subaproveitadas.	Em 2024, aproveitando as parcerias já estabelecidas pela equipa ED&I e o conhecimento desenvolvido internamente, a Randstad Portugal lançou um serviço especializado de Recrutamento Inclusivo. Este serviço foi criado especificamente para apoiar os clientes na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidades iguais ou superiores a 60%, conforme estipulado pela Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro. O objetivo deste serviço especializado é promover a diversidade e a inclusão dentro das organizações, permitindo o acesso a um maior número de talentos qualificados e motivados.	O novo serviço permitiu ampliar a rede de talentos da Randstad, conectando um maior número de candidatos ao mercado de trabalho e promovendo a inclusão na força de trabalho. Implementámos um processo de recrutamento específico para pessoas com deficiência, assegurando que os seus perfis são adequadamente correspondidos às oportunidades disponíveis. Proporcionamos um apoio dedicado aos candidatos, incluindo: • Preparação do CV; • Treino para entrevistas; • Acompanhamento personalizado para garantir que dispõem das ferramentas necessárias para ingressar e prosperar no mercado de trabalho; Apoiamos ativamente os nossos clientes na construção de locais de trabalho diversos e inclusivos, contribuindo para uma sociedade mais equitativa. Contamos com uma equipa especializada de consultores, garantindo um apoio personalizado tanto para os candidatos como para os clientes ao longo de todo o processo de recrutamento. Estabelecemos parcerias com mais de 20 organizações sociais focadas no apoio a pessoas com deficiência, expandindo a nossa rede e aumentando o impacto das nossas iniciativas. Criámos duas páginas dedicadas, fornecendo informações e recursos tanto para candidatos com deficiência como para empresas que pretendem contratar de forma inclusiva. Fizemos progressos significativos na promoção da inclusão no local de trabalho, ligando profissionais qualificados com deficiência a oportunidades de emprego adequadas ao seu perfil e competências.

sessões de sensibilização e formação sobre inclusão para clientes

 desafio	 solução	 resultados
Em 2024, um número crescente de clientes solicitou o apoio da Randstad Enterprise para impulsionar mudanças culturais nas suas organizações e torná-las mais inclusivas. Além disso, muitas empresas precisavam de assistência na integração de trabalhadores com deficiência. Este tema tornou-se ainda mais relevante devido a: • Pressão legal para o cumprimento das quotas de integração de pessoas com deficiência. • • Crescente compromisso das empresas em iniciar ou fortalecer as suas estratégias de inclusão.	Para responder a esta necessidade, desenvolvemos um programa modular de Inclusão, baseado nas iniciativas já implementadas internamente, que inclui: • Sessões de sensibilização para aumentar a consciência sobre diversidade e inclusão. • Formação para equipas de Recursos Humanos, capacitando-as para processos de recrutamento mais inclusivos. • Treino especializado para gestores de contratação, garantindo que têm as ferramentas necessárias para integrar e apoiar candidatos com deficiência.	O programa foi apresentado a várias empresas e recebeu um feedback extremamente positivo de clientes e potenciais parceiros. A sua implementação tem permitido posicionar a Randstad como especialista em equidade, diversidade e inclusão e demonstrar a expertise da empresa em consultoria de recursos humanos, fornecendo soluções eficazes para empresas que procuram tornar-se mais inclusivas.

randstad research – "O Papel das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho"

 desafio	 solução	 resultados
A participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para promover a independência, autoestima e uma sociedade mais diversa e inclusiva. No entanto, a obtenção de dados precisos e atualizados sobre a sua situação profissional continua a ser um desafio significativo. A falta de informação detalhada e acessível dificulta a formulação de políticas eficazes e a implementação de medidas concretas para melhorar a empregabilidade deste grupo.	Em 2024, a Randstad Portugal lançou o estudo "<u>O Papel das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho</u>", oferecendo uma análise abrangente do cenário do emprego para pessoas com deficiência em Portugal. O estudo baseia-se nos dados oficiais mais recentes, combinados com insights internos da Randstad, para fornecer um panorama realista e detalhado da situação atual.	O estudo utiliza dados do INE (2021), Eurostat (2023) e do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH 2022 e 2023) para apresentar uma visão completa da situação do emprego das pessoas com deficiência em Portugal. O documento despertou um grande interesse, com mais de 10.231 visualizações, uma taxa de conversão de 2,78% e 284 downloads, aumentando a consciência sobre os desafios e oportunidades no setor. A investigação foi divulgada nos meios de comunicação, destacando a importância das práticas inclusivas e contribuindo para o debate público sobre o emprego das pessoas com deficiência.

02



Para a Randstad Portugal a criação de uma área única dedicada ao recrutamento de pessoas com incapacidade visa promover a igualdade e a inclusão efectiva destes profissionais no mercado de trabalho em Portugal, assumindo um papel impactante contribuindo assim para uma sociedade mais justa, equitativa e sustentável.

A área de Recrutamento Inclusivo da Professional Talent Solutions promove a diversidade e inclusão atuando como uma verdadeira parceira de negócio junto dos seus talentos e clientes. Impulsionamos a contratação destes profissionais no mercado de trabalho garantindo uma maior empregabilidade mas também impulsionando a transformação cultural dentro das organizações. Ao integrarmos a diversidade na nossa essência, fortalecemos a nossa posição como referência no mercado reafirmando o compromisso com um futuro mais sustentável e inclusivo.”

Érica Alves Pereira, Professional Talent Solutions Director,
Randstad Portugal



03

(i)migrantes e refugiados.



O trabalho tem o poder de proporcionar segurança, dignidade e independência, fatores essenciais para a inclusão de pessoas deslocadas. Ao longo dos anos, a Randstad Portugal tem reforçado o seu compromisso com a diversidade e inclusão no mercado de trabalho, empregando profissionais de múltiplas nacionalidades, incluindo migrantes e refugiados.

Em 2024, recrutámos profissionais de mais de 100 nacionalidades, distribuídos por diversos setores, como Tecnologias de Informação (IT), Hotelaria, Agricultura, Logística e Call Centers. Entre as origens mais representativas dos nossos talentos destacam-se países como Brasil, Angola, Cabo Verde, Venezuela, Índia, Nepal, Bangladesh, Paquistão e várias nações do continente africano.

Além da criação de oportunidades de emprego, a Randstad Portugal também apoiou migrantes em situação de pobreza, muitos deles oriundos de países afetados por conflitos e crises humanitárias, contribuindo ativamente para a sua integração profissional e social em Portugal.



Na Randstad trabalhamos com as melhores empresas e marcas do mercado, que procuram flexibilidade e agilidade para suprirem as suas necessidades de talento operacional.

Acreditamos que a integração de migrantes, refugiados e de jovens à procura de uma primeira oportunidade é não só uma responsabilidade, mas uma necessidade, aliando um posicionamento socialmente responsável com a resposta aos desafios dos nossos clientes. Na verdade, os dados demonstram que as equipas mais heterogéneas são mais resilientes, mais inovadoras e resolvem melhor os problemas. A empregabilidade destes grupos é uma forma de manter a economia a funcionar e de termos uma sociedade mais justa e equilibrada.

Garantir emprego e rendimento a todos os que pretendem trabalhar para o nosso sucesso coletivo é um fator essencial para a dignidade de cada indivíduo, que assim pode não só suprir as suas necessidades, mas desenvolver-se enquanto profissional.

Pedro Empis, Operational Talent Solutions Director,
Management Team member, RandstadPortugal



04

Jovens.



Atualmente, 267 milhões de jovens entre os 15 e os 24 anos não estudam, não trabalham e não recebem formação, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com as mudanças demográficas do mercado de trabalho, é urgente garantir que os jovens adquiram as competências necessárias para empregos dignos e para o empreendedorismo.

Na Randstad, assumimos este compromisso de forma concreta, sendo que os trabalhadores com menos de 25 anos representam 6% da nossa força de trabalho global, refletindo o nosso empenho em criar oportunidades reais de carreira para jovens talentos.

Em 2024, a Randstad Portugal desenvolveu várias iniciativas com vista à integração estrutural dos jovens no mercado de trabalho, apresentadas de seguida.

randstad research – "Mitos e Realidades: Jovens e o Mercado de Trabalho"

 desafio	 solução	 resultados
A percepção pública sobre a participação dos jovens no mercado de trabalho é frequentemente influenciada por concepções erradas e generalizações, que obscurecem as verdadeiras dificuldades e oportunidades que esta geração enfrenta. Embora seja verdade que os jovens em Portugal lidam com desafios específicos, estas generalizações podem distorcer a compreensão da sua realidade e minimizar o seu potencial para contribuir para uma economia dinâmica e inovadora.	Em 2024, a Randstad Portugal lançou o estudo "<u>Mitos e Realidades: Jovens e o Mercado de Trabalho</u>", com o objetivo de: • Esclarecer a realidade do emprego jovem em Portugal; • Desafiar preconceitos e ideias pré-concebidas sobre esta geração; • Fornecer uma visão mais aprofundada sobre o mercado de trabalho para jovens; Este estudo foi desenvolvido com base em dados estatísticos oficiais, proporcionando uma compreensão detalhada do panorama atual e identificando áreas-chave para melhoria.	O estudo utilizou fontes estatísticas oficiais, como o IEFP, INE e Eurostat, apresentando uma análise abrangente da situação do emprego jovem em Portugal e comparando-a com outras gerações e países europeus. Contribuiu para desmistificar vários mitos sobre o emprego jovem, destacando os desafios específicos enfrentados por diferentes grupos etários dentro da faixa dos 16-34 anos. A análise forneceu uma visão mais detalhada e aprofundada sobre as dificuldades e oportunidades dos jovens no mercado laboral, evidenciando o seu potencial e identificando áreas de intervenção. Aumento da visibilidade: • O estudo alcançou 407 visualizações; • Taxa de conversão de 21,13%; • 86 downloads; O estudo gerou atenção mediática, contribuindo para o debate público sobre os desafios e oportunidades que os jovens enfrentam no mercado de trabalho.

school of talent by randstad – desenvolver talento, moldar o futuro do trabalho

 desafio	 solução	 resultados
Para muitos jovens, navegar no mercado de trabalho como recém-licenciado ou estudante pode ser um desafio significativo. Encontrar oportunidades que ofereçam experiência prática, desenvolvimento profissional e uma base sólida para o futuro pode ser difícil. Comprometida com a criação de um mercado de trabalho dinâmico, inclusivo e acessível, a Randstad Portugal reconhece a importância de criar mais oportunidades para jovens talentos, permitindo-lhes alcançar o seu máximo potencial.	Em 2024, a Randstad Portugal lançou a <u>School of Talent by Randstad</u>, um programa dedicado a oferecer estágios curriculares e extracurriculares para estudantes e recém-licenciados que procuram: • experiência prática no mercado de trabalho; • desenvolvimento de competências profissionais; • imersão em projetos reais dentro de uma organização global de Recursos Humanos; Este programa proporciona formação estruturada e oportunidades de crescimento, preparando os jovens para os desafios do mercado de trabalho.	A School of Talent by Randstad reflete o compromisso da Randstad Portugal em capacitar a próxima geração de profissionais, oferecendo-lhes experiência valiosa e oportunidades de progressão na carreira. Os estagiários participam ativamente em projetos reais, adquirindo experiência prática e desenvolvendo competências profissionais num ambiente dinâmico e de apoio. O programa oferece uma formação estruturada, dotando os estagiários de competências essenciais para prosperar no mundo do trabalho em constante evolução. Ao incentivar uma cultura de aprendizagem e desenvolvimento, a School of Talent by Randstad contribui para a criação de uma nova geração de profissionais qualificados.

05

equidade como regra.

Na Randstad Portugal, a promoção de equidade no local de trabalho passa ainda por medidas estruturantes como a adoção do modelo de trabalho flexível e híbrido, permitindo que todos os trabalhadores corporativos possam trabalhar a partir de casa ou de qualquer outro local. Esta abordagem visa garantir um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional, sem comprometer a produtividade.

Com estas iniciativas, a Randstad Portugal reforça o seu compromisso com um ambiente de trabalho flexível, inclusivo e centrado no bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

A Randstad Portugal oferece ainda um conjunto de benefícios para apoiar os pais e facilitar a vida familiar, incluindo:

- folga no dia de aniversário;
- apoio a trabalhadores com desafios de infertilidade - até três subsídios anuais;
- lugares de estacionamento reservados para trabalhadoras grávidas (sede em Lisboa);
- presente de nascimento - subsídio pelo nascimento de filho/a;
- tempo para momentos especiais - tarde de folga no aniversário dos filhos e manhã de folga no primeiro dia de escola dos filhos;
- atividades de verão para os filhos dos trabalhadores;
- descontos em manuais escolares;
- licença parental com pagamento antecipado do salário na totalidade, permitindo que o reembolso ocorra apenas após a receção do subsídio da segurança social.

pillar 03



01

apoiar a transição verde.



A Randstad está empenhada em promover uma economia sustentável através de políticas e práticas concretas. Reduzimos o impacto ambiental das nossas operações, desenvolvemos talentos para empregos verdes e respondemos às exigências crescentes de novas tecnologias e mercados sustentáveis.

Em 2020, associámo-nos à Lisboa - Capital Verde Europeia e assumimos o Compromisso Lisboa Capital Verde 2020 - Ação Lisboa 2030, com o objetivo de mudar comportamentos em prol da sustentabilidade ambiental. Desde então, temos promovido diversas ações, como sensibilização, reutilização de materiais e redução do consumo de plásticos descartáveis.

Orgulhosamente, lançámos a aplicação 2Zero em Portugal, contribuindo para a redução do uso de plásticos descartáveis e promovendo iniciativas de reciclagem. Formámos mais de 50 trabalhadores sobre práticas sustentáveis no dia a dia e instalámos contentores de reciclagem em todos os espaços da Randstad.

A Randstad está ainda comprometida com a iniciativa das Nações Unidas para a neutralidade carbónica - Road to Net Zero - até 2050, com um plano corporativo global de ação climática e redução da pegada carbónica, trabalhado em conjunto com trabalhadores e fornecedores.

01

apoiar a transição verde.



Desde 2023, todos os contratos de eletricidade da Randstad utilizam energia verde, reduzindo as nossas emissões de CO2 em várias centenas de toneladas por ano. Em 2022, emitimos 310 toneladas de CO2; em 2023, reduzimos para 0!

Em 2024, criámos uma página dedicada à Sustentabilidade na nossa Intranet e publicamos regularmente artigos internos sobre o tema. Além disso, celebramos os Randstad Impact Days, como o Dia Mundial do Ambiente, o Dia Mundial da Água e o Dia Internacional da Reciclagem.

Para integrar a sustentabilidade de forma abrangente, criámos ainda o Comité de Sustentabilidade da Randstad Portugal em 2024, com contribuições das equipas de ED&I, Facilities, Financial Planning & Analysis, People & Culture, Data Protection e Comunicação Interna. Este comité reúne regularmente para conceber, planear e monitorar iniciativas sustentáveis.

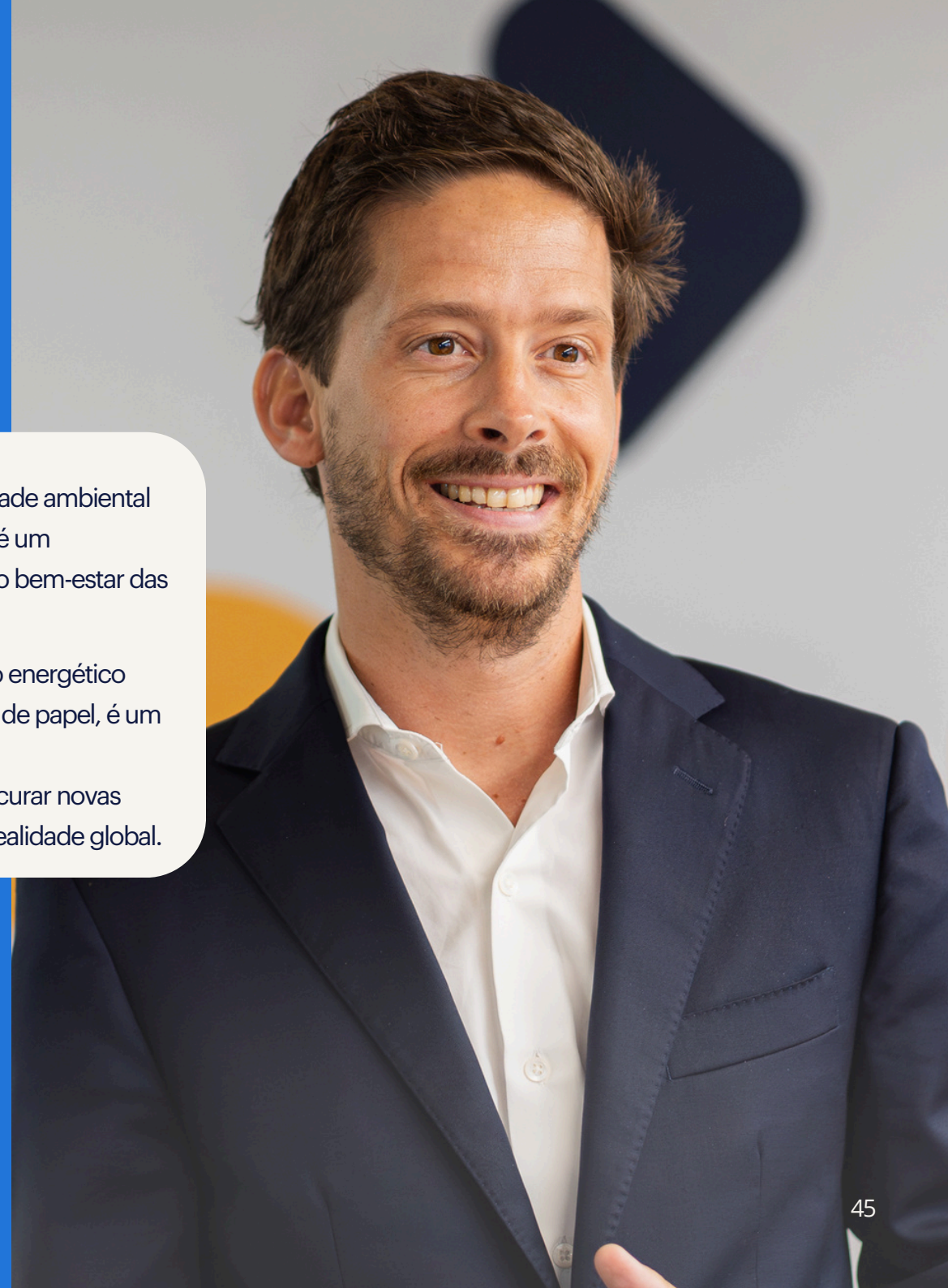


Na Randstad, acreditamos que o sucesso empresarial e a responsabilidade ambiental caminham lado a lado. Mais do que uma tendência, a sustentabilidade é um compromisso pessoal e intransferível com o futuro do nosso planeta e o bem-estar das próximas gerações.

Cada ação que adotamos no dia a dia, desde a otimização do consumo energético dos nossos espaços até à digitalização de processos para reduzir o uso de papel, é um passo firme e consciente rumo a um mundo mais sustentável.

Para o futuro, uma certeza: continuaremos a inovar, a colaborar e a procurar novas formas de liderar pelo exemplo, para que a sustentabilidade seja uma realidade global.

João Ribeiro Almeida, Chief Financial Officer, Management Team member, da Randstad Portugal



eficiência energética

 desafio	 solução	 resultados
Reduzir e otimizar o consumo de eletricidade nas nossas instalações.	Focámo-nos numa das instalações da Randstad Portugal com maior consumo de eletricidade. Após análise dos dados, identificámos a possibilidade de tornar o funcionamento do sistema de AVAC mais eficiente, ajustando-o às condições meteorológicas. Para isso, estabelecemos uma parceria com uma empresa especializada, que nos ajudou a digitalizar o edifício e a otimizar o consumo deste equipamento sem comprometer o conforto térmico no interior.	Após 2 a 3 meses, começámos a observar reduções no consumo de eletricidade. Além disso, conseguimos controlar melhor o nosso consumo, mesmo em condições meteorológicas mais extremas.

renovação da frota

 desafio	 solução	 resultados
Reduzir a pegada ambiental da nossa frota.	Estamos a trabalhar para tornar a nossa frota mais sustentável, substituindo veículos de combustão tradicional por opções mais ecológicas, como carros elétricos e híbridos plug-in. Em Lisboa, já dispomos de veículos elétricos na nossa frota partilhada.	Menos emissões por quilómetro percorrido

venda interna e doação de mobiliário

 desafio	 solução	 resultados
Dar uma segunda vida a materiais em boas condições.	O material que a Randstad já não utiliza, em vez de ser descartado, foi colocado à venda internamente por um valor simbólico. O material remanescente foi doado a instituições.	Redução da geração de resíduos e diminuição do consumo de energia e das emissões de gases com efeito de estufa associadas à produção de novos materiais.

soluções alternativas para otimizar a eficiência dos espaços

 desafio	 solução	 resultados
A climatização dos espaços é um dos maiores consumidores de eletricidade. Por isso, trabalhamos em alternativas para minimizar o uso do ar condicionado.	A climatização dos espaços é um dos maiores consumidores de eletricidade. Por isso, trabalhamos em alternativas para minimizar o uso do ar condicionado.	Redução de mais de metade da energia solar transmitida através das janelas, contribuindo para um menor consumo energético.

adoção 100% digital

 desafio	 solução	 resultados
Implementar uma solução digital para otimizar procedimentos internos, minimizando riscos e reduzindo o uso de papel na formalização de contratos.	Criámos um processo do zero, onde toda a informação relativa aos contratos passou a ser enviada digitalmente.	Criámos um processo do zero, onde toda a informação relativa aos contratos passou a ser enviada digitalmente.

01

pilares de atuação da randstad portugal.

Números de 2023
comparativamente a 2022.

A estratégia de minimização das emissões de CO2 nos 3 scopes em 2023 permitiu reduzir a pegada ambiental em 521 ton (65% do total emitido nestas rubricas em 2023).

scope 1

energia nos edifícios

redução do consumo em 41% com recurso à otimização energética dos espaços Randstad.

emissão da frota

1. mais 20 000 km percorridos em 2023 em viaturas 100% elétricas. Aumento de 2 843%.
2. aumento de 5% das emissões de CO2 de viaturas a combustão. motivo: mais km's percorridos.

scope 2

energia renováveis

515 ton emissões de CO2 evitadas com recurso a energia 100% verde.

scope 3

emissão de voos

aumento das emissões em 5%. motivo: maior número de km's percorridos.

envolvimento dos fornecedores

em foco para o ano de 2024.

Na Randstad é cada vez mais palpável o contributo positivo que temos deixado na sociedade, funcionando como um dos agentes da mudança. Esta postura é influenciada pela cultura de corporate citizen que procura criar níveis elevados de responsabilidade em várias vertentes e perante a sociedade.

No que diz respeito à transição verde, o mercado está a oferecer inúmeras soluções que se apresentam como alternativas "saudáveis" para a redução do impacto ambiental que a presença de uma organização causa no meio ambiente. É essencial termos espírito crítico e capacidade técnica para diferenciar o que faz sentido para a nossa realidade. Das iniciativas colocadas em prática e no âmbito da transição verde, destacam-se:

- a digitalização do site de maior consumo energético utilizando inteligência artificial para otimizar o funcionamento dos sistemas de climatização consoante a temperatura exterior, temperatura interior, ocupação, horário, etc. Desde 2023 foram efetuados 83.229 ajustes automáticos ao sistema e em 2024, 89,6% dos mesmos, tendo em conta a ocupação real dos espaços;



01



- a instalação de películas solares em vidro veio a verificar-se ser uma excelente forma de reduzir o consumo energético dos AC;
- a utilização de viaturas de pool 100% elétricas;
- otimizar processos internos através do 100% digital adoption permitiu também reduzir consideravelmente o consumo de papel (cerca de 1,4M de folhas entre 2023 e 2024);
- incluir como critério de seleção de fornecedores a mentalidade sustentável dos mesmos;
- contratos certificados de fornecimento de energia 100% verde aos nossos sites;
- a contínua procura por investimento em equipamentos de classe energética mais eficiente;

2025 terá mais um grande passo na transição verde através da consolidação de operações, otimizando assim a utilização dos nossos espaços e reduzindo a nossa footprint.”

Diogo Loureiro, Facility Management Specialist, Randstad Portugal



voluntariado e cidadania corporativa



01

voluntariado e cidadania corporativa.



O nosso programa global de cidadania corporativa, Randstad With Heart, tem como objetivo permitir que as nossas pessoas se envolvam diretamente em ações de responsabilidade social. Criamos pontes e apoiamos os nossos talentos para que possam colocar o seu melhor – competências e motivações – ao serviço da comunidade.

Em Portugal, o programa abrange diversas ações de voluntariado, doações, parcerias com organizações sem fins lucrativos e consultoria pro-bono, com foco na sustentabilidade social e ambiental. Este conjunto de iniciativas está fortemente alinhado com a nossa missão, valores fundamentais, princípios empresariais e políticas internas, e visa responder às necessidades sociais das comunidades onde operamos.

Como parte do nosso compromisso em partilhar conhecimento para uma sociedade melhor, há 20 anos mantemos uma parceria global com a Voluntary Service Overseas (VSO), a maior ONG de desenvolvimento do mundo. A VSO trabalha para criar um mundo mais justo através da sua abordagem de voluntariado para o desenvolvimento.

01

voluntariado e cidadania corporativa.

A nossa missão conjunta é capacitar pessoas marginalizadas para que possam alcançar empregos dignos e sustentáveis, refletindo o nosso compromisso com a igualdade, inclusão e a crença de que todos merecem a oportunidade de prosperar.

Todos os trabalhadores da Randstad têm a oportunidade de se tornar agentes de mudança, contribuindo para a parceria como voluntários, mentores ou angariadores de fundos. Estas foram algumas das ações, com maior impacto social, desenvolvidas em 2024.



ready to work - workshops

 desafio	 solução	 resultados
O acesso ao mercado de trabalho é um dos principais pilares para a inclusão social e económica de grupos vulneráveis. Reconhecendo este desafio, algumas das nossas iniciativas de voluntariado em 2024 concentraram-se em oferecer ações concretas para capacitar estas pessoas, fortalecendo as suas competências e aumentando as suas oportunidades de empregabilidade. Grupos vulneráveis, como migrantes, mulheres, jovens sem experiência académica qualificada e pessoas com deficiência, enfrentam barreiras significativas no acesso ao mercado de trabalho. Estas barreiras incluem a falta de qualificações, dificuldades na criação de redes de contactos e preconceitos sociais. A exclusão do mercado perpetua ciclos de vulnerabilidade, afetando não só estas pessoas, mas também as suas famílias e comunidades.	Para responder a este desafio, a Randstad Portugal definiu como prioridade contribuir com ações de voluntariado práticas que ofereçam ferramentas e conhecimentos para facilitar a integração no mercado de trabalho. Aproveitamos a paixão e o compromisso dos nossos talentos para aproximar o trabalho de pessoas que, de outra forma, poderiam ser excluídas. Através de projetos de voluntariado, parcerias com organizações sem fins lucrativos e doações corporativas, apoiamos a empregabilidade, ajudando pessoas a nível global a alcançar o seu máximo potencial. Promovemos os primeiros passos rumo à prosperidade e segurança proporcionadas por um emprego digno, atuando com a experiência e especialização que nos define como a empresa de talento mais equitativa e especializada do mundo.	Em 2024, com o objetivo de preparar grupos vulneráveis para o mercado de trabalho, realizámos 18 workshops de formação em empregabilidade (elaboração de CV, preparação para entrevistas, branding pessoal), totalizando 130 horas de voluntariado e envolvendo 39 voluntários, em colaboração com 8 parceiros sociais, beneficiando 156 participantes. Nestes workshops, contribuímos para o desenvolvimento de competências técnicas essenciais, abordando temas como a construção de CVs, técnicas de entrevista e utilização de plataformas de recrutamento online, garantindo que os participantes estivessem melhor preparados para ingressar no mercado de trabalho. Dentro do grupo de participantes, estiveram representados os seguintes perfis: • 29 participantes com deficiência, através da parceria com a OED (Operação Emprego para Pessoas com Deficiência) e o programa Peer2Peer (um projeto do ICF, em parceria com a NOVA SBE, que prepara jovens para o mercado de trabalho através de dinâmicas em pares entre estudantes universitários e pessoas com deficiência à procura de emprego). • 21 refugiados, em parceria com o Conselho Português para os Refugiados (CPR). • 14 jovens mães desempregadas, em colaboração com as associações Apoio à Vida e Ajuda de Mãe. • 44 jovens e adultos desempregados, incluindo migrantes, em parceria com a Surf Social Wave Association. Através desta iniciativa, conseguimos criar impacto real, capacitando grupos em situação de vulnerabilidade e preparando-os para um futuro profissional mais seguro e estável.

ready to work - mentoria

 desafio	 solução	 resultados
Muitos grupos vulneráveis enfrentam obstáculos não apenas devido à falta de qualificações técnicas e acadêmicas, mas também pela ausência de orientação profissional e apoio estruturado. Sem acesso a redes de suporte ou mentores experientes, estas pessoas têm dificuldades em identificar oportunidades, planejar carreiras e superar desafios específicos no percurso profissional.	Para colmatar esta lacuna, disponibilizamos sessões individuais de aconselhamento de carreira, ligando os participantes aos nossos voluntários e criando uma ponte entre experiência e potencial. Esta iniciativa de mentoria focou-se na orientação personalizada, ajudando os participantes a ganhar confiança, desenvolver competências e melhorar o acesso ao mercado de trabalho. Além disso, participámos no programa de mentoria da VSO, no qual ajudámos jovens do continente africano a desenvolver as suas carreiras.	• 14 voluntários envolvidos • 48 sessões de mentoria realizadas • 15 participantes beneficiados • 48 horas de voluntariado O grupo de participantes incluiu pessoas com deficiência, jovens mães, jovens adultos desempregados com baixos níveis de escolaridade e migrantes. Todos os participantes confirmaram que a mentoria os ajudou a: • Melhorar as suas competências para entrevistas; • Organizar e otimizar os seus CVs para os tornar mais atrativos; • Desenvolver maior autonomia e proatividade na escolha das melhores oportunidades de emprego. No programa de mentoria da VSO, 8 participantes receberam apoio da Randstad, desempenhando o papel de coaching de carreira e aconselhamento em competências interpessoais. Este suporte permitiu-lhes desenvolver competências básicas, mas essenciais, para melhorar a sua empregabilidade. Através desta iniciativa, fortalecemos a confiança e a preparação de grupos vulneráveis, contribuindo para uma inserção profissional mais estruturada e sustentável.

 desafio	 solução	 resultados
As organizações que trabalham diretamente com pessoas em situação de vulnerabilidade enfrentam desafios constantes para responder à crescente procura por apoio. Muitas vezes, estas instituições lidam com limitações de recursos humanos e operacionais, o que afeta a sua capacidade de causar um impacto positivo nas comunidades que servem. Perante este cenário, dedicámos os nossos esforços a apoiar os nossos parceiros sociais nas suas operações diárias, ajudando-os a otimizar recursos e tempo, permitindo-lhes focar-se na sua missão principal.	A nossa estratégia para responder a estas necessidades envolveu a mobilização dos nossos voluntários para colaborar com estas instituições nas suas atividades essenciais do dia a dia, incluindo: 1. Organização e logística - Gestão de stock - Organização de espaços físicos - Preparação e distribuição de alimentos para as comunidades apoiadas; 2. Manutenção de infraestruturas - Pintura e pequenas renovações - Limpeza e melhoria de espaços para um ambiente mais acolhedor e funcional; 3. Apoio a programas comunitários - Participação direta em atividades educativas - Apoio a eventos comunitários e workshops;	11 parceiros sociais apoiados - Mais de 830 horas de voluntariado 229 voluntários envolvidos A nossa colaboração permitiu que os parceiros sociais otimizassem os seus recursos e melhorassem as condições dos seus espaços. Nomeadamente: - melhorar 8 espaços físicos, com a doação de mais de 100 bens para decoração e funcionalidade, beneficiando organizações como ISJD (área da saúde mental), Ajuda de Mãe e Apoio à Vida (apoio a jovens mães e bebés), e Associação Raízes (apoio a jovens em situação de vulnerabilidade). - colaborar com a SEMEAR, organização que apoia jovens com dificuldades intelectuais na área da empregabilidade e formação para uma vida independente. A nossa equipa ajudou na montagem de cabazes de Natal e etiquetagem de produtos, permitindo à instituição responder a um maior número de pedidos e, assim, gerar mais receitas para a formação dos jovens. No total, etiquetámos mais de 5.000 produtos e montámos mais de 80 cabazes. - apoiar a organização Apoio à Vida, através da participação no projeto de formação de jovens mães desempregadas na área dos cuidados parentais. Os nossos voluntários garantiram os cuidados dos bebés durante as sessões, permitindo que as mães estivessem disponíveis para as formações. Este apoio resultou em 28 horas de formação para 40 mães, proporcionando-lhes mais informação e conhecimento sobre parentalidade e saúde materna. - apoiar duas organizações estratégicas no suporte a mulheres em situação de vulnerabilidade, ajudando-as a formar melhor as suas equipas de apoio e a desenvolver metodologias e ferramentas para tornar os seus processos mais eficazes. - com a APAV (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima), que apoia vítimas de violência, colaborámos no evento anual da equipa, onde os nossos voluntários ajudaram no desenvolvimento de competências como comunicação, empatia e trabalho em equipa, fundamentais no atendimento aos beneficiários. - com a Apoio à Vida, dedicámos 10 horas de voluntariado pro bono à área da formação, desenvolvendo um novo modelo de avaliação de competências para a formação de jovens mães. Este novo modelo foi aplicado por 25 formadores a duas turmas de 16 mães na Escola de Talentos, garantindo maior eficiência na avaliação e sucesso na formação. Através desta iniciativa, conseguimos libertar recursos essenciais para os nossos parceiros sociais, melhorar espaços, fortalecer equipas e, acima de tudo, causar um impacto positivo na vida das pessoas em situação de vulnerabilidade.

 desafio	 solução	 resultados
Comunidades em situação de vulnerabilidade enfrentam frequentemente dificuldades no acesso a bens essenciais, como alimentação, vestuário, produtos de higiene e materiais escolares. Em períodos de crise ou instabilidade económica, estas necessidades tornam-se ainda mais urgentes. Perante esta realidade, mobilizámos os nossos voluntários, parceiros e comunidades para organizar campanhas de recolha de bens, garantindo que os recursos fossem direcionados rapidamente e de forma eficiente para aqueles que mais necessitavam.	As campanhas de angariação realizadas em 2024 foram organizadas com estratégias bem definidas e uma ampla rede de colaboração, assegurando eficiência e o maior alcance possível. A Randstad Portugal conseguiu, assim, mobilizar recursos essenciais para suprir necessidades urgentes identificadas pelos nossos parceiros sociais, promovendo um impacto direto e positivo na qualidade de vida de milhares de pessoas. Entre todas as campanhas realizadas, destacam-se: • Campanhas de recolha de alimentos não perecíveis ◦ ações focadas na recolha de alimentos essenciais para a composição de cabazes alimentares destinados às famílias mais carenciadas. ◦ estas campanhas abrangeram diferentes grupos, como refugiados, jovens e mães desempregadas, migrantes, famílias de baixos rendimentos e famílias numerosas. • Campanhas de recolha de bens essenciais ◦ produtos de higiene e limpeza: destinados a famílias em situações de extrema vulnerabilidade. ◦ roupas e artigos para bebés: com foco especial em crianças até aos 2 anos, para apoiar famílias jovens. ◦ materiais escolares: recolha de mochilas, estojos, canetas, lápis e cadernos, destinados a crianças refugiadas para que pudessem iniciar o ano letivo com dignidade e motivação. • Doação de equipamentos de escritório ◦ cadeiras e secretárias foram doadas às sedes de diversas instituições sociais, permitindo a renovação dos espaços e melhorando as condições para os beneficiários.	O esforço conjunto dos nossos voluntários e parceiros gerou resultados significativos, tanto em termos de volume de bens recolhidos como do número de famílias impactadas. Bens recolhidos e entregues: • alimentos não perecíveis, entregues à ReFood Lumiar, beneficiando mais de 280 famílias em situação de vulnerabilidade. Estas campanhas, realizadas em junho e dezembro, contribuíram para a segurança alimentar, conforto e dignidade destas famílias. • mais de 426 artigos para bebés (roupas, produtos de higiene, artigos de puericultura e maternidade), com um valor estimado de 1.500 euros, beneficiando mais de 150 famílias. Campanhas realizadas em julho, setembro e dezembro, em parceria com Apoio à Vida e Ajuda de Mãe. • 92 bens essenciais (produtos de higiene, limpeza, materiais escolares e alimentos não perecíveis) destinados a 80 famílias refugiadas, em campanhas realizadas em setembro e dezembro, em parceria com o Conselho Português para os Refugiados (CPR). O impacto destas ações foi muito além dos bens materiais recolhidos. Estas iniciativas representaram uma oportunidade de inclusão e esperança para famílias que enfrentam o trauma do deslocamento. O acesso a bens básicos permitiu suprir necessidades essenciais de alimentação e bem-estar, enquanto o fornecimento de materiais escolares fortaleceu o sentimento de pertença das crianças refugiadas, contribuindo para o seu desempenho académico e continuidade nos estudos. Estas campanhas reforçaram a importância da solidariedade e do compromisso com o bem-estar coletivo, criando oportunidades, restaurando dignidade e construindo bases para um futuro mais próspero para centenas de pessoas em situação de vulnerabilidade.

mês do coração

 desafio	 solução	 resultados
No Mês do Coração, a Randstad Portugal quis ir mais além, não apenas aumentando o número de voluntários participantes, mas também desafiando todos os trabalhadores a envolverem-se num voluntariado totalmente disruptivo, que os colocasse em contacto com uma realidade diferente: a saúde mental. Assim, para assinalar o Dia Mundial da Saúde Mental, a 10 de outubro, decidimos dedicar o Mês do Coração a esta causa essencial, que diz respeito a toda a sociedade.	Para concretizar esta missão, realizámos diversas atividades de voluntariado, do norte ao sul do país, em colaboração com vários parceiros, destacando-se o Instituto São João de Deus (ISJD), uma instituição que presta cuidados de saúde humanizados e apoio social nas áreas da Psiquiatria, Saúde Mental e Reabilitação Psicossocial. Estas atividades permitiram não só o desenvolvimento de competências e satisfação pessoal dos voluntários, como também aumentaram a consciência sobre a saúde mental, qualidade de vida e inclusão social, contribuindo para o empoderamento e recuperação dos utentes do ISJD.	• 19 atividades de voluntariado realizadas • 6 parceiros sociais envolvidos • 119 voluntários participantes • 460 horas de voluntariado • Mais de 100 vidas impactadas Principais ações e impacto gerado: ✓ Instituto São João de Deus (ISJD) • 11 ações dedicadas à saúde mental • 7 centros de apoio envolvidos • 80 voluntários participantes • 333 horas de voluntariado ✓ Recolha de bens para o ISJD • 4 espaços renovados • 213 bens doados • 2 centros de apoio beneficiados (Montemor-o-Novo e Telhal) ✓ SEMEAR • 2 ações de etiquetagem de 3.000 garrafas • 19 voluntários envolvidos • 72 horas de voluntariado ✓ TESE • 4 workshops de empregabilidade para 14 participantes • 8 voluntários envolvidos • 22 horas de voluntariado

mês do coração

 desafio	 solução	 resultados
No Mês do Coração, a Randstad Portugal quis ir mais além, não apenas aumentando o número de voluntários participantes, mas também desafiando todos os trabalhadores a envolverem-se num voluntariado totalmente disruptivo, que os colocasse em contacto com uma realidade diferente: a saúde mental. Assim, para assinalar o Dia Mundial da Saúde Mental, a 10 de outubro, decidimos dedicar o Mês do Coração a esta causa essencial, que diz respeito a toda a sociedade.	Para concretizar esta missão, realizámos diversas atividades de voluntariado, do norte ao sul do país, em colaboração com vários parceiros, destacando-se o Instituto São João de Deus (ISJD), uma instituição que presta cuidados de saúde humanizados e apoio social nas áreas da Psiquiatria, Saúde Mental e Reabilitação Psicossocial. Estas atividades permitiram não só o desenvolvimento de competências e satisfação pessoal dos voluntários, como também aumentaram a consciência sobre a saúde mental, qualidade de vida e inclusão social, contribuindo para o empoderamento e recuperação dos utentes do ISJD.	✓ Banco Alimentar do Porto • 2 ações de organização e distribuição de alimentos • 9 voluntários envolvidos • 27 horas de voluntariado ✓ Operação Emprego para Pessoas com Deficiência (OED) • 1 workshop de empregabilidade para 10 participantes • 1 voluntário envolvido • 2 horas de voluntariado ✓ Associação Virar a Página • 1 ação para confeção de mais de 50 refeições para distribuição • 2 voluntários envolvidos • 4 horas de voluntariado O Mês do Coração demonstrou que, através do envolvimento e compromisso da nossa equipa, conseguimos criar impacto real, promovendo a inclusão e a consciencialização sobre temas fundamentais como a saúde mental e a empregabilidade de grupos vulneráveis.

 desafio	 solução	 resultados
O desafio Pedal to Empower 2024, em parceria com a World Bicycle Relief, teve como objetivo contribuir para os 8.000 km necessários globalmente, com a participação de diferentes mercados. Esta iniciativa visa apoiar pessoas em países subdesenvolvidos, proporcionando-lhes bicicletas que facilitam o acesso à educação e ao trabalho.	O dia 3 de junho assinala o Dia Mundial da Bicicleta, e pela terceira vez consecutiva, juntámo-nos ao movimento global Pedal to Empower. Este ano, a Randstad Portugal conseguiu dar um contributo significativo, com cinco equipas de ciclistas, que percorreram uma quantidade expressiva de quilómetros, ajudando a alcançar o objetivo dos 8.000 km globais.	Graças à dedicação e espírito de solidariedade de todos os participantes, não só atingimos o objetivo, como o superámos largamente. • 49 voluntários participaram, distribuídos por 5 equipas; • Randstad Portugal percorreu um total de 5.000,23 km; • Randstad Global doou 8.000€ à World Bicycle Relief; Cada quilómetro percorrido representou um passo em direção à mudança, permitindo que mais pessoas tenham meios de transporte para alcançar educação e trabalho, transformando vidas. O esforço e a energia de todos foram fundamentais para o sucesso deste desafio. Esta iniciativa demonstrou, mais uma vez, que juntos podemos fazer a diferença e criar impacto real no mundo.

semana internacional dos contact centers 2024

 desafio	 solução	 resultados
Em 2024, no âmbito do nosso novo programa de governação, planeámos expandir as nossas iniciativas de voluntariado para incluir todos os talentos, incluindo trabalhadores que prestam serviço para os nossos clientes, alocados em operações. O nosso desafio foi facilitar a participação destes trabalhadores em atividades de voluntariado, promovendo um sentimento mais forte de pertença à empresa.	A equipa de Recursos Humanos incentivou a participação das nossas equipas de contact center, de norte a sul do país, na 19ª edição da Semana Internacional dos Contact Centers. Este evento, lançado internacionalmente pela CCW e promovido em Portugal pela APCC desde 2005, tem como objetivo valorizar a indústria dos contact centers, demonstrando o seu potencial na criação de valor e oportunidades de emprego. Para celebrar esta semana especial, desenvolvemos um plano de iniciativas de voluntariado, proporcionando aos nossos os trabalhadores que prestam serviço para os nossos clientes, alocados em operações, oportunidades de contribuição significativa para a comunidade. Além do impacto social, estas iniciativas permitiram o desenvolvimento de novas competências e o fortalecimento de ligações entre colegas, unidos pelo espírito solidário.	A 19ª edição da Semana Internacional dos Contact Centers foi um enorme sucesso! Durante vários dias, realizámos atividades em todo o país, marcadas pelo entusiasmo e dedicação das nossas equipas de contact center. • 15 iniciativas de voluntariado realizadas; • Mais de 335 horas dedicadas a diversas causas sociais; Impacto na doação de sangue: • 62 participantes; • 49 doações bem-sucedidas; • 19,6 litros de sangue recolhidos; • 35 novos dadores, Pela primeira vez, a Randstad Portugal envolveu com sucesso 110 trabalhadores que prestam serviço para os nossos clientes, alocados em operações, nas iniciativas do Randstad With Heart, juntamente com alguns clientes operacionais. Esta iniciativa demonstrou que, ao expandirmos as oportunidades de voluntariado para todos os talentos, conseguimos fortalecer laços, promover um impacto real na sociedade e reforçar o sentido de comunidade dentro da empresa.

04



As iniciativas de voluntariado que temos vindo a desenvolver têm tido um impacto profundo tanto na vida das pessoas que apoiamos como na cultura da nossa empresa, refletindo o nosso compromisso com a promoção da empregabilidade e o desenvolvimento sustentável.

Através de ações como a mentoria individual, workshops de capacitação para a empregabilidade e o apoio a áreas estratégicas dos nossos parceiros – como formação, marketing e comunicação, temos contribuído ativamente para a capacitação de talentos e para o fortalecimento de organizações com impacto social, alinhando o nosso know-how com as reais necessidades da comunidade. Este envolvimento direto reforça o nosso compromisso com a inclusão e com a criação de oportunidades concretas no mercado de trabalho.

Estas iniciativas integram-se de forma estratégica na política de sustentabilidade da nossa empresa, reforçando o nosso papel enquanto agente responsável na construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.



04



Ao alinharmos o nosso conhecimento e competências com as necessidades da comunidade, promovemos um ciclo virtuoso de desenvolvimento humano e profissional que também fortalece o nosso posicionamento como empresa de recrutamento responsável e consciente. Ao promovermos o envolvimento dos nossos trabalhadores em ações com impacto concreto, fortalecemos não apenas a nossa cultura organizacional, mas também a nossa proposta de valor enquanto empresa de recrutamento comprometida com a transformação social.

Este tipo de voluntariado estratégico permite-nos gerar valor partilhado e reforçar a nossa missão de conectar talento com propósito.

Cátia Ramos, ED&I Specialist, responsável local do programa Randstad with Heart, Randstad Portugal



testemunhos de voluntários.

Agradeço a oportunidade de ter participado no programa de empregabilidade ASSW.

Considero que esta foi uma experiência excelente, marcante e de grande aprendizagem.

Ao auxiliar os outros e conhecer novas pessoas, adquirimos um enriquecimento pessoal significativo.

Voluntário André Ferrão, Manager, Professional, Randstad Portugal



testemunhos de voluntários.

Em 2024 decidi abraçar o desafio no voluntariado na empresa e aceitei o desafio de acrescentar mais ao eu humano e poder partilhar com os outros as minhas experiências e vivências. Tudo o que vivi ultrapassaram largamente as minhas expectativas, abrindo-me os olhos para realidades que me marcaram de forma positiva. Colaborei em iniciativas na "Ajudas da Mãe", onde a organização de mercadoria e a pintura de um armazém se tornaram ferramentas de esperança. Observar o impacto direto nesta ação na vida de outros despertou em mim um sentimento de gratidão e uma vontade crescente de contribuir mais.

Voluntária Vânia fernandes, Training Consultant, Technical Training,
Randstad Portugal



testemunhos de voluntários.

A jornada prosseguiu no CPR - Centro Português para os Refugiados, onde realizei um workshop. Lá, deparei-me com a dura realidade, mas também com a inquebrável resiliência dos refugiados. As histórias que ouvi e os olhares que testemunhei levaram-me a refletir sobre os meus próprios privilégios e a reforçar o meu compromisso de ser um agente de mudança. Por fim, as entrevistas na "Social Surf Wave Cascais" revelaram-me o poder transformador do desporto.

O surf, mais do que uma atividade física, demonstrou ser um instrumento de inclusão social, superação e pura alegria. As pessoas que conheci ensinaram-me sobre resiliência, coragem e a importância de pertencer a uma comunidade. Cada uma destas experiências deixou uma marca profunda em mim. Aprendi que o voluntariado transcende a simples doação de tempo; é também um processo de receber. Receber lições de vida, receber gratidão e receber a certeza de que, em conjunto, podemos construir um mundo mais justo e humano.

Ao refletir sobre 2024, sinto que, de alguma forma, contribuí para fazer a diferença. E essa sensação, essa convicção, é a maior recompensa que poderia ter recebido.

Voluntária Vânia Fernandes, Training Consultant, Technical Training, Randstad Portugal



testemunhos de associações.



A parceria que estabelecemos com a Randstad para o nosso Programa Cascais Surf para a Empregabilidade, teve resultados excelentes nos três eixos em que colaboramos. Uma das razões de sucesso, 90% das pessoas que fazem o nosso programa retornam ao mercado de trabalho, passa pelo elemento fundamental da seleção dos candidatos, algo que só é possível com o apoio dos voluntários da Randstad.

António Pedro, Associação Surf social Wave

testemunhos de associações.



Desde 2024, a parceria entre a CPR e a Randstad tem sido essencial para a integração de refugiados e requerentes de proteção internacional em Portugal. O apoio prestado tem permitido não só identificar oportunidades de emprego, mas também preparar os melhores candidatos para o mercado de trabalho. Através de sessões de orientação profissional, simulações de entrevistas, apoio na atualização e personalização de currículos e workshops sobre dinâmicas de recrutamento, ajudamos a aumentar a confiança e a autoestima dos participantes, tornando-os mais preparados para enfrentar desafios profissionais. Além disso, as doações da Randstad e dos seus trabalhadores foram uma contribuição valiosa para a nossa missão. Esta colaboração estende-se ainda à formação em Língua Portuguesa para estrangeiros, com voluntários da Randstad a disponibilizarem o seu tempo e conhecimento de forma exemplar. Gostaríamos ainda de destacar a oportunidade que foi dada ao CPR de participar nas "Talks for Change", o que nos permitiu chegar a centenas de trabalhadores e divulgar o nosso trabalho. O impacto desta parceria tem sido notável, e expressamos nossos profundos agradecimentos à Randstad pelo compromisso e dedicação ao longo de 2024 e temos certeza de que 2025 será um ano ainda mais impactante e que nossa parceria sairá reforçada.

Alexandre Carvalho, CPR (Conselho Português para Refugiados)

testemunhos de associações.



O Apoio à Vida agradece a enorme ajuda dos trabalhadores da Randstad. As iniciativas de voluntariado nas quais participaram, pontuais e/ou regulares, deixaram-nos de coração cheio. A paixão, disponibilidade e eficiência dos voluntários foi ímpar! Desde as tarefas no jardim, à organização de bens e roupa, passando pelo babysitting, o impacto das suas voluntárias fez toda a diferença. As mães e famílias que nos acompanham, agradecemos. A sua contribuição em termos de voluntariado e também nos bens para o bebê que nos doaram, foi bastante significativa. Esperamos que também tenhamos gostado, estamos sempre a seguir a velha receita do “todos ganham” e com a Randstad claramente conseguido. Muito, muito obrigada!!

Lúcia Martins, Apoio à Vida

testemunhos de associações.



A colaboração com a Randstad tem um impacto profundo no apoio que prestamos aos nossos usuários e suas famílias, especialmente no que toca à empregabilidade. Esta parceria tem sido uma ligação fundamental ao mercado de trabalho, proporcionando uma ampla gama de ofertas e permitindo a orientação de perfis diversos. A equipe da Randstad acolhe sempre nossos candidatos com grande comprometimento e atenção, oferecendo o suporte necessário para o desenvolvimento personalizado de cada um, de modo a garantir o alcance de sua autonomia. Agradecemos imensamente por nos ajudarem a fazer a diferença na vida das nossas Mães!

Sofia Fernandes, Apoio à Vida

Sustentabilidade Corporativa: a urgência de um posicionamento incontornável.

No século XXI, a sustentabilidade corporativa deixou de ser uma mera opção para se tornar uma necessidade premente. As empresas que ignoram as questões ambientais, sociais e de “governance” (ESG) correm o risco de ficar para trás, tanto em termos de reputação quanto de resultados financeiros.

Num mundo perfeito, porém, estas questões cresceriam organicamente nas empresas, de tão naturais que esses temas seriam, de tal forma seriam sentidos como parte do ADN de uma empresa; de tal forma fariam parte da sua visão e missão e da própria cultura empresarial.

A Randstad, como líder global no sector de recursos humanos, tem um papel fundamental na promoção da sustentabilidade corporativa. Através das nossas iniciativas e compromissos queremos reduzir o nosso impacto ambiental, adoptando práticas sustentáveis para a nossa actividade; queremos promover a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho, de forma real, verdadeira e concreta, garantindo oportunidades laborais para todos; queremos apoiar a transição para uma economia verde, capacitando os mais diversos profissionais para integração em empregos sustentáveis; finalmente, queremos incentivar os nossos clientes a adoptarem também eles, práticas de sustentabilidade nos seus negócios e a serem parceiros, connosco, neste caminho que estamos a percorrer.



Sustentabilidade Corporativa: a urgência de um posicionamento incontornável.

Para nós, a sustentabilidade corporativa não é apenas uma tendência passageira, mas sim um imperativo para o futuro dos negócios. As empresas que a abraçarem estarão mais bem posicionadas para prosperar num mundo cada vez mais consciente e exigente. Num mundo que tem de chegar ao Futuro em estado saudável, próspero e sustentável.

Na Randstad Portugal há pelo menos 10 anos que trabalhamos estas temáticas; evoluímos de uma abordagem de Responsabilidade Social Corporativa para aquilo que consideramos ser uma abordagem de Impacto Social: integrarmos o conceito alargado de sustentabilidade naquilo que é a nossa actividade laboral e ao cumprirmos uma, alcançarmos a outra.

Há 10 anos que fazemos um caminho sério e credível; não somos perfeitos mas diariamente esforçamos-nos para sermos verdadeiramente coerentes e alinhados entre o que acreditamos e o que fazemos.

Com o nosso 1.º Relatório de Sustentabilidade Randstad Portugal-2025 queremos apresentar a todos de onde vimos, partilhar a visão que temos para a sociedade e para o mundo do trabalho, explicar para onde queremos caminhar e convidar todos a darem o seu contributo para que a nossa actuação possa ser cada vez mais sólida.

Mariana Canto e Castro, HR Director & Head of Legal, Management Team member, da Randstad Portugal





partner for talent.