

Comunicado de Imprensa

RETENÇÃO DE TALENTO É PRIORITÁRIA PARA OS LÍDERES DE RH PORTUGUESES

- **86% das empresas a nível mundial planeiam recrutar em 2013, sendo que em Portugal essa percentagem diminuiu para os 58%**
- **86% das empresas portuguesas estão a planear medidas de retenção de colaboradores, como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal: horas extra compensadas com tempo livre; programas de saúde e *fitness* e trabalho a partir de casa**
- **De acordo com as respostas dos inquiridos em Portugal, a média salarial de Directores de RH portugueses é de 72.000€ anuais, menos 20% que a média europeia (90.000€)**

Lisboa, 18 de Março de 2013 – A Michael Page, empresa líder mundial em recrutamento de quadros médios e superiores, divulgou um estudo onde apresenta o impacto que a economia mundial tem no recrutamento. De acordo com as principais tendências deste sector, apenas 76% das empresas europeias planeiam recrutar em 2013. Nos restantes continentes, esta percentagem sobe para os 90%.

O objectivo do Barómetro Global de RH da Michael Page passou por analisar o sector de Recursos Humanos em todo o mundo, incluindo Portugal.

“A necessidade de criar um barómetro de RH foi detectada para perceber de que forma estes profissionais têm evoluído, quais as suas funções e o impacto que, efectivamente, têm dentro das empresas e juntos dos colaboradores”, explicou Álvaro Fernandez, Director Geral da Michael Page em Portugal.

Prioridades de RH: Como as diferentes realidades dos mercados conduzem a diferentes oportunidades.

O estudo, baseado em diferentes tipos de empresas mundiais, com um variado número de colaboradores, começou por analisar as prioridades de RH para 2013.

De acordo com os mais de 4.000 líderes de RH inquiridos, a gestão da cultura corporativa da empresa (incluindo as relações entre colaboradores e gestão da mudança) tem prioridade máxima em 2013.

62% dos inquiridos em Portugal responderam que a principal prioridade de RH prende-se com as Compensações e Benefícios, seguida pela relação com colaboradores e gestão da mudança, com 52% dos inquiridos a assinalar este tópico como uma das prioridades para 2013. Do lado oposto, encontra-se a aquisição de talento, apontada pelos profissionais de RH como sendo a menos prioritária (22%).

Comunicado de Imprensa

Paralelamente, de acordo com os resultados apresentados, 86% das empresas planeiam recrutar em 2013 a nível global, sendo que em Portugal essa percentagem diminuiu para os 58%.

Álvaro Fernández reforça que “a aquisição de talento continua a ser uma necessidade vital. No entanto, comparativamente à situação económica de outros países, como a Rússia China e México, que demonstram uma elevada necessidade de contratação, Portugal apresenta valores inferiores. Esta realidade prende-se sobretudo com a actual conjuntura económica que o país atravessa e com a consequente falta de capacidade de crescimento das estruturas. Neste contexto, a retenção de talento ganha uma importância acrescida”.

Contudo, para metade das empresas, a pesquisa de bons candidatos permanece “difícil” ou “muito difícil”. Assim, os departamentos de RH e as empresas estão a adoptar pesquisas multi-canal para seleccionar os melhores talentos: 74% das empresas portuguesas utilizam websites de emprego e 61% recorrem a consultoras de recrutamento. Além disso, de acordo com os líderes de RH, as consultoras de recrutamento são o melhor recurso para encontrar e recrutar quadros executivos. Esta realidade verifica-se a nível global, em todas as regiões.

Álvaro Fernández comenta: “Não é fácil encontrar o profissional ideal para uma empresa e pode ser igualmente difícil retê-lo. Felizmente, os líderes de RH têm agora um vasto leque de canais de recrutamento disponíveis e não se coíbem de os utilizar. As empresas de recrutamento, em particular, têm a experiência e know how para tornar a selecção de talento mais fácil e eficiente. Têm acesso a uma grande diversidade de candidatos qualificados e podem ajudar os líderes de RH a seleccionar a pessoa mais adequada para a função.”

Retenção de talentos é essencial

A retenção de colaboradores é também um tema muito importante para os líderes de RH. 8 em 10 empresas a nível global oferecem neste momento opções de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, embora fora da Austrália iniciativas como o *home office* e a licença parental sejam ainda raras. Muitas empresas oferecem programas de saúde e bem-estar, embora este facto seja menos comum nas empresas europeias.

Em Portugal, 86% das empresas estão a planear medidas de retenção de colaboradores. De entre estas medidas, as opiniões são unânimes: Formação e desenvolvimento é a medida assinalada como preferencial quer em Portugal, quer em outros países a nível global, com 59% e 55% dos inquiridos, respectivamente, a assinalar esta acção como prioritária.

Face ao actual panorama europeu e, de acordo com os dados recolhidos pela Michael Page, a compensação de horas extraordinárias, juntamente com o tempo extra de descanso foi apontada como a forma com que metade das empresas, em média, garante o “equilíbrio entre vida profissional e pessoal”, apontado pela maioria dos inquiridos como sendo uma das principais formas de reter talento nas empresas.

Comunicado de Imprensa

De facto, a tendência verificou-se igual nos vários países da Europa nos quais foram questionados os profissionais de RH: compensação de horas extra (43% a nível global e 49% em Portugal); programas de saúde e *fitness* (42% Global e 37% Portugal) e trabalho a partir de casa (27% Global e 26% Portugal), foram apontadas como as três principais medidas tomadas para promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Álvaro Fernández acrescenta: *“Encontrar bons profissionais é uma coisa; mantê-los outra. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal tem-se tornado um aspecto fundamental dos programas de retenção para a maior parte das empresas a nível global, embora as condições flexíveis de trabalho, como trabalhar a partir de casa ou a licença parental, não sejam tão comuns como deveriam.”*

De acordo com os dados recolhidos, a retenção de colaboradores é tão importante como o recrutamento: 93% das empresas questionadas têm uma estratégia para melhorar a satisfação dos seus funcionários. As soluções tradicionais passam pela formação e desenvolvimento e pelo incremento das compensações e benefícios, sendo estas ainda as principais ferramentas para promover o compromisso dos colaboradores. Contudo e, segundo a análise efectuada, a última opção é a mais difícil de conseguir. Sobretudo na Europa e na América do Norte, em que a capacidade de as organizações recorrerem a bónus é, neste momento, bastante limitada.

Profissionais de RH têm cada vez mais responsabilidades

Uma vez que a pressão exercida sobre um profissional de RH tem vindo a aumentar, no sentido de encontrar o candidato perfeito, a Michael Page analisou as principais funções e perfis destes profissionais, tendo em conta o seu campo de actuação.

A principal conclusão auferida foi unânime: *“Actualmente, os profissionais de RH não são apenas captadores de talentos. A sua função evoluiu e, conseqüentemente, também o seu pacote salarial. Neste sentido, surgiu a necessidade de percebermos realmente quais as funções que os profissionais de RH exercem. E os resultados foram praticamente iguais em Portugal e nos restantes países do mundo. Através de uma lista exaustiva, os entrevistados apontaram as funções de aquisição de talento; relação entre colaboradores e gestão de mudança; desenvolvimento de políticas e normas de RH; formação e desenvolvimento e compensações, como sendo as principais do seu âmbito de responsabilidades”,* explica Álvaro Fernández.

No que concerne a idade, 60% dos líderes de RH encontram-se entre os 35 e os 49 anos, em todas as regiões. Os líderes de RH mais jovens têm mais hipóteses de conseguir uma posição de gestão na Ásia do que em outras regiões. **Na Europa, há ligeiras diferenças entre os países: Polónia, Portugal Rússia e Turquia têm estruturas mais jovens.**

34% dos líderes de RH a nível global – e 42% na América do Norte – são muito experientes, acumulando mais de 10 anos na sua corrente função. Na região da América Latina, o Brasil tem líderes de RH mais experientes

Comunicado de Imprensa

que o México. Na Europa, a percentagem de líderes de RH muito experientes é mais alta na Alemanha, Itália e Turquia. A França, Reino Unido e Suíça têm a mais alta percentagem de líderes de RH pouco experientes.

58% dos líderes de RH têm experiência no estrangeiro. Paralelamente, os RH foram apontados como um plano de carreira para as mulheres. A nível global, 59% dos líderes de RH inquiridos são mulheres e 52% dos directores de RH são mulheres, sendo que, **em Portugal, as mulheres representam 54% dos líderes de RH, das quais 48% são directoras de RH. Esta é uma das maiores umas percentagens na Europa.**

Salários e pacotes salariais discrepantes nos vários países

O relatório também destacou variações consideráveis no salário e *packages* de compensação dos **líderes de RH a nível global**: na América do Norte, América Latina e Pacífico, as remunerações médias anuais dos directores de RH ultrapassam os 100.000€ (sendo que no Pacífico atingem os 122.000€) enquanto na Europa rondam os 90.000€. Já em Portugal e, de acordo com os 235 inquiridos neste país, a média de remuneração de Directores de RH é de 72.000€ anuais, menos 20% que a média europeia. Os serviços financeiros, energia e bens de consumo são os sectores com os líderes de RH mais bem pagos.

Álvaro Fernández continua: “ *O mais baixo nível de remuneração dos líderes de RH na Europa está provavelmente relacionado com a baixa média de idades e com o impacto que a economia da Europa do Sul tem nos salários. Embora a remuneração seja apenas uma parte do que torna uma função apelativa para os candidatos, as empresas que oferecem salários reduzidos na Ásia e Europa podem ter dificuldades em atrair os melhores profissionais de RH.*”

Metodologia:

Para a recolha e tratamento de dados, a Michael Page desenvolveu um extensivo questionário online, dirigido a managers e directores de RH, entre Setembro e Novembro de 2012. Em Portugal foram inquiridos 235 líderes de RH nas datas mencionadas. Um total de 4.348 líderes de RH em todo o mundo respondeu às mesmas questões. Os inquiridos trabalham em diversos sectores e empresas quer sejam PME's ou grandes empresas. Para criar o espectro global e uma representação significativa regional dos resultados, os dados foram considerados tendo em conta o PIB por região.

Sobre a Michael Page

A Michael Page recruta para os seus clientes quadros médios e superiores. Está presente em 34 países, com 164 escritórios em todo o mundo. Cotada na Bolsa de Londres desde o ano 2000, a multinacional de recrutamento e selecção especializada opera na Europa, Ásia-Pacífico, Médio Oriente, África, América do Norte e América Latina. Em Portugal, A Michael Page actua nas áreas de Finance, Banking & Financial Services, Tax & Legal, Commercial & Marketing, Retail, Engineering & Property, Healthcare & Life Sciences, Logistics & Supply Chain, , Human Resources e Information Technology.