

# Media Release

## Barómetro de RH: 56% dos líderes de RH inquiridos reporta à Direcção Geral

**Lisboa, 20 de maio de 2016** – A **Michael Page**, empresa líder em recrutamento e seleção especializada, reuniu, no passado dia 29 de abril, alguns dos principais *players* do setor de Recursos Humanos para debater o futuro e principais tendências da área no mercado português.

A edição de 2016 do Barómetro conclui que 56% dos líderes de RH inquiridos reporta diretamente à Direção das empresas, denotando a crescente importância atribuída ao papel dos profissionais de Recursos Humanos no seio das organizações. *“Este é dos mais críticos dos barómetros que fizemos, porque reflete aquilo que é a conjuntura económica e as perspetivas, sobretudo de recrutamento e crescimento, das empresas. Ao invés do que se via há 10 anos atrás, quando os departamentos de RH estavam sobretudo integrados nos departamentos administrativos e financeiros, hoje em dia vemos que já existe uma fatia substancial de líderes de RH com reporte directo ao CEO ou Director-Geral”*, comenta **Inês Paes de Vasconcelos, da Michael Page**.

*“O papel dos Recursos Humanos no contexto empresarial está a evoluir rapidamente. As pressões impostas por um mercado global e as novas necessidades e dinâmicas surgidas de uma época de crise estão a abrir horizontes para o potencial do talento e do fator humano como principal contribuidor para o sucesso das organizações. Esta nova realidade requer a adaptação do setor e será, por isso mesmo, uma questão a explorar em conjunto com os nossos clientes durante este encontro,”* acrescenta **Lourenço Cumbre, da Michael Page**

De acordo com a análise realizada, a grande prioridade de RH em Portugal é a formação e desenvolvimento dos colaboradores (55%). Além da formação, as empresas consideram essencial para o sucesso a gestão de desempenho (32%) e a aquisição de talento/recrutamento (32%).

Presenças confirmadas no debate organizado pela Michael Page:

# Media Release

- **Mariana Corouche, HR Director do Ocidental Grupo**
- **Alexandra Líbano Monteiro, People Operations Manager da Outsystems**
- **Sofia Antunes, Human Resources Officer da ACE**
- **Francisco Pinto Machado, Country Head of Human Resources do Deutsche Bank**

## Formação e Desenvolvimento como prioridade

De acordo com as conclusões do estudo, a **grande prioridade de RH em Portugal** é a **formação e desenvolvimento** dos colaboradores (**55%**), estando alinhada com o principal foco de investimento a nível global. Esta realidade é particularmente forte nas empresas da área das TI, uma vez que este é um sector onde há muitas vezes uma escassez de candidatos.

**Alexandra Líbano Monteiro, People Operations Manager da Outsystems**, explica: *“Ainda não há uma cultura de workforce planning muito forte em Portugal. E não havendo uma pool diversificada e abundante de talento, não aparecem candidatos perfeitos em quantidade. Neste contexto de fazer crescer uma empresa, o recrutamento é um grande desafio, sobretudo quando os projectos têm uma componente de internacionalização”*.

Nesta óptica, os RH adquirem um papel cada vez mais estratégico nas organizações. No papel de atuação e influência dos Recursos Humanos é notória a predominância de **responsabilidades estratégicas significativas**, constatadas por 80% dos líderes de RH, bem como o peso da **experiência profissional**, já que a maioria dos líderes inquiridos trabalha na área há mais de 15 anos.

Em Portugal, os líderes de RH inquiridos apontam como principais funções a **gestão de desempenho dos colaboradores (96%)**, seguida pela definição e **gestão de políticas de RH** e pela **relação com os colaboradores** (ambas com **90%**).

**Inês Paes de Vasconcelos** explica a atual realidade dos RH: *“Desde 2014 temos assistido a um aumento do leque de funções dos RH. As organizações, nos anos mais difíceis da crise, emagreceram as suas estruturas o que fez com que os RH de hoje tenham um scope de atuação mais estratégico. Também a*

# Media Release

*dimensão da empresa para onde trabalham afecta directamente o seu raio de acção e os seus KPIs. Analisando as prioridades dos RH, a gestão do talento e formação de desenvolvimento são críticos para a retenção do talento. Este tem um papel muito importante na área de actuação dos RH”.*

**Mariana Corouche, HR Director do Ocidental Grupo, corrobora:** *“Muitas vezes é difícil fazer o planeamento do recrutamento na medida em que mesmo que este esteja alinhado com a estratégia da empresa, surgem sempre necessidades ocasionais por projetos que não estão provisionados. Daí os RH terem um papel cada vez mais estratégico nas organizações e acima de tudo uma parceria fundamental com os clientes internos. Devem perceber as necessidades do negócio e tentar alinhar perspetivas. E é preciso que os acionistas e os CEOs tenham confiança nos DRH. Se tivermos a aprovação da administração, torna-se muito mais fácil delinear a nossa estratégia”.*

**João Bernardo Gonçalves, da Michael Page, acrescenta:** *“ tento sempre que os RH envolvam o negócio pois considero que este deve estar sempre envolvido no processo de recrutamento”.*

A evolução do papel dos RH é também uma realidade na ACE. **Sofia Antunes, Human Resources Officer da empresa,** refere *“ Antigamente, o Departamento de RH só interferia no recrutamento em situações pontuais, o negócio é que realizava o recrutamento e verificámos que nem sempre os processos eram bem sucedidos. Nessa altura começámos a centralizar a contratação nos RH, desde a triagem, anúncios, desenhar o perfil, etc. Tudo é feito em alinhamento com os line managers e as entrevistas acompanhadas pelos RH para que exista um fio condutor e para que os RH compreendam como está a correr o processo.”*

**Francisco Pinto Machado, Country Head of Human Resources do Deutsche Bank,** também se revê nesta evolução: *“ A estratégia dos RH ganha cada vez mais importância; o nosso recrutamento está muito assente nos RH , sendo que este posicionamento evoluiu, em particular, nos ultimos 2/3 anos. Nesta matéria da contratação diria que a política de RH passou de um posicionamento mais passivo e administrativo para mais activo, de acção concreta e imprescindível em qualquer recrutamento, que, naturalmente, é sempre efectuado em consonância com os respectivos Managers.”*

#### **Sobre a Michael Page**

A Michael Page é uma das mais conhecidas e respeitadas consultoras de recrutamento do mundo. Estabelecida há mais de 35 anos no Reino Unido, tem actualmente 154 escritórios em 35 países. É uma empresa líder em recrutamento e selecção especializada de funções de suporte, de quadros médios e superiores, para projectos de carácter permanente e temporário, sendo constituída por consultores especializados, que apresentam formação e experiência profissional nas áreas para as quais recrutam.

# Media Release

Para mais informações sobre o grupo, por favor visite:

[www.michaelpage.pt/index.html](http://www.michaelpage.pt/index.html)

Para mais informações, contacte:

Marlene Martins

Senior Account Executive na Hill + Knowlton Strategies

[Marlene.martins@hkstrategies.com](mailto:Marlene.martins@hkstrategies.com)

Tel.: 21 413 62 25

Tlm.: 91 051 11 64