

# Media Release

## Análise da Michael Page sobre Recursos Humanos

# 27% das empresas prevê aumento dos postos de trabalho

- *Manter a motivação das equipas é o principal desafio das empresas portuguesas, sendo apontado por 42% dos inquiridos.*
- *Especialistas apontam formação e a mobilidade como chaves para a retenção de talento.*
- *As reestruturações e processos de mudança e reorganização interna são o segundo maior desafio, apontado em 23% dos casos.*
- *Empresas indicam Departamentos Comerciais e de Marketing (identificados por 35% dos inquiridos) e departamentos Operacionais (31%) como principais áreas alvo de alterações durante o próximo ano.*
- *A agregação de funções (referida em 41% dos casos) é a principal alteração prevista pelas empresas para 2015, sendo que 22% consideram a criação de novos cargos.*

**Lisboa, 26 de Novembro de 2014** – A Michael Page revela os resultados do **Barómetro de Recursos Humanos**, realizado junto de directores e responsáveis de RH. As principais conclusões do estudo foram debatidas num evento que contou com a participação de directores e responsáveis de recursos humanos de empresas nacionais e multinacionais: Alexandra Líbano Monteiro, da Outsytms; Carla Gouveia, do Banco Popular; Cláudia Capelinha, da PepsiCo; Maria João Gouveia, do Citibank; Rui Costa, da Galp Energia; Sofia Brazão, do Grupo Lactalis e Vasco Sabino, da Generali.

# Media Release

O Barómetro de RH permite identificar os **principais desafios** sentidos pelas empresas inquiridas em 2014, bem como as **principais mudanças** e as medidas para a **retenção de talento previstas para 2015**.

**Inês Paes de Vasconcelos**, da **Michael Page Human Resources**, refere que *“o país e as empresas estão actualmente a trilhar o início da recuperação pós-crise e é nesta fase que se deparam com novos desafios e uma nova realidade. O foco principal já não é somente o corte nos custos, mas também a adopção de estratégias de crescimento sustentável no âmbito dos recursos humanos, com a crescente importância da captação e retenção do talento.”*

Durante o primeiro semestre de 2014, o principal desafio enfrentado pelas empresas consistiu em **manter a motivação das equipas**, sendo apontado por **42%** dos inquiridos. **Inês Paes de Vasconcelos** explica este dado: *“numa conjuntura económica que foi marcada pelo congelamento de carreiras e salários e pelo downsizing, a motivação e desempenho dos colaboradores que permanecem na empresa acaba por ser a principal preocupação dos departamentos de recursos humanos”*.

O segundo desafio mais marcante foram as **reestruturações e processos de mudança e reorganização interna** sofridos pelas empresas, identificados em **23%** dos casos.

Das empresas que participaram na construção do Barómetro de RH da Michael Page, **41%** aponta a **agregação de funções** como principal mudança para 2015. Neste contexto, **Inês Paes de Vasconcelos** destaca que a *“polivalência e flexibilidade são cada vez mais uma grande vantagem para qualquer perfil, tendo ocorrido uma mudança de paradigma, em que deixamos de ter funções completamente rígidas dentro das organizações”*. **Rui Costa**, **Responsável pela Estratégia de Capital Humano da Galp Energia**, acrescenta: *“é importante analisar o potencial que as pessoas têm para desempenhar funções completamente diferentes na organização e esse potencial ainda não é muito medido pela maior parte das empresas”*.

# Media Release

O período de crise económica, com o referido congelamento de salários ou aumentos salariais pouco significativos, tornou difícil a **retenção** e o **investimento em novo talento** (desafios indicados por **20%** e **10%** das empresas inquiridas, respectivamente).

Preocupadas com a retenção do talento interno, as empresas têm prevista a **formação profissional (26%)**, a **celebração do sucesso da empresa com os colaboradores (21%)**, a oferta de **oportunidades de progressão de carreira** e a atribuição de **complementos salariais e/ou benefícios (17%**, em ambos os casos), o intercâmbio com outras filiais da organização (10%) e o aumento salarial (9%). **Inês Paes de Vasconcelos** comenta estes resultados: *“estamos numa conjuntura económica que já apresenta sinais positivos, contudo não estamos nem vamos voltar à realidade de antigamente pelo que a formação profissional, não tendo custos internos tão elevados como outras soluções, é vista pelas direcções de recursos humanos como uma das principais ferramentas a utilizar para a retenção dos seus colaboradores”*.

Por outro lado, **27%** das empresas refere o **aumento dos postos de trabalho**, com **22%** dos inquiridos a apontarem a **criação de novas funções**. Apenas 10% refere a redução de postos de trabalho.

Quando se trata de investir em novo talento, as áreas onde está previsto maior crescimento em termos de recrutamento são os departamentos **Comercial e de Marketing** e os departamentos **Operacionais** (cada um indicado em **40%** dos casos). Com destaque significativamente inferior, foram indicados os departamentos Secretariado/Administrativo e de Recursos Humanos (crescimento de 6% previsto para cada um destes departamentos), e os departamentos Financeiros e os Gestores de Topo (com apenas 2%, em cada caso).

## **A formação e mobilidade como chaves para a retenção de talento**

As empresas em Portugal estão a apostar numa maior dinamização dos seus recursos humanos, proporcionada através de formações, experiências multidisciplinares e promoção de novas competências.

# Media Release

*“Devemos ter uma formação que esteja alinhada com os objectivos e cultura da empresa, bem como com o talento, pois esta é uma das principais formas que temos de o reter e de criar linhas para a liderança”, refere **Rui Costa**, acrescentando: “A formação é um dos nossos principais investimentos e faz parte da cultura interna da Galp Energia. Preocupamo-nos em formar os nossos colaboradores de forma individualizada e contínua, em vez de optarmos pelas formações aplicadas de forma tradicional. Identificamos as funções, competências e aptidões das nossas Pessoas e oferecemos a possibilidade de acederem a formação especializada para o desenvolvimento das suas competências técnicas e comportamentais”.*

Também **Sofia Brazão, do Grupo Lactalis**, partilha a experiência de um plano estratégico contínuo: *“desenvolvemos um programa anual de formação interna alinhado com a estratégia do negócio, dirigido a três grupos. Cada um deles tem como objectivo desenvolver um projecto, recebendo também uma formação orientada em sala, ministrada por um coach de equipa. Haverá uma apresentação final e os três melhores projectos serão implementados”.*

Hoje, os profissionais apresentam uma forte necessidade de se sentirem desafiados e motivados. Mais que abertos à mudança, procuram-na constantemente.

*“Temos apostado num grande enriquecimento profissional das pessoas através da mobilidade. Estamos a aplicar uma nova metodologia, pensada para proporcionar um conhecimento mais abrangente aos nossos colaboradores, que está a ser um caso de sucesso em termos de aquisição de novas competências e de motivação. De forma regular e por períodos de tempo definidos, os nossos colaboradores têm a oportunidade de serem integrados numa área de trabalho diferente de forma a desenvolverem novos conhecimentos,”* revela **Carla Gouveia, Directora de Recursos Humanos do Banco Popular**.

Desta forma, o Banco Popular tem conseguido identificar mais facilmente as necessidades do seu cliente interno, tendo a capacidade para alocar colaboradores a oportunidades de recursos humanos que surjam. *“Por outro lado, a interacção entre departamentos cria menos resistências porque os colaboradores já estiveram no lugar do seu interlocutor”,* conclui **Carla Gouveia**.

# Media Release

Para **Alexandra Líbano Monteiro, da Outsystems**, esta é uma realidade muito interessante pois *“expõe as pessoas a experiências que as faz querer ser o drive da sua própria carreira. A Directora de Recursos Humanos acrescenta: “por ser uma empresa de software, com grande dinamismo e a crescer, na OutSystems surgem frequentemente situações de mobilidade. Apesar de termos planos de carreira, acabamos por dar mais importância à definição de requisitos para exercer determinada função do que desenhar o percurso profissional das pessoas, pois consideramos que esse percurso deve ter origem em cada um e sugerimos que cada colaborador se interesse pelo seu contexto e que se proponha ao seu próximo desafio.”*

A mobilidade de recursos humanos é, aliás, já uma tendência comum entre as empresas em Portugal. Se, por um lado, cada vez mais organizações exigem mobilidade para viagens, intercâmbios ou expatriação, por outro, os profissionais que a encaram são cada vez mais como uma plataforma de progressão na carreira.

*“Há, sem dúvida, uma mudança no mindset dos profissionais portugueses. Actualmente é comum a consciência de que cada profissional é responsável pelo seu próprio trajecto e pela construção da sua carreira. O país está a abandonar a tradicional chefia, que decide e traça a seu ritmo o caminho dos seus colaboradores. O profissional actual é mais dinâmico e procura constantemente formas de progredir. É essencial que a empresa crie uma base e ferramentas para as pessoas terem uma estrutura em que se apoiar, mas por outro lado o profissional de hoje também tem de ser muito mais atento e sair da sua área de conforto, sabendo percorrer o caminho de uma forma mais autónoma”,* conclui **Cláudia Capelinha, Portugal HR HQ Generalist da PepsiCo**.

## 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 153 escritórios em 35 países. É uma empresa líder em recrutamento e selecção especializada de quadros

# Media Release

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.

**Para mais informações sobre o grupo, por favor visite:**

[http://www.michaelpage.pt/productsApp\\_pt/minisites/mpexecutive/index.htm](http://www.michaelpage.pt/productsApp_pt/minisites/mpexecutive/index.htm)

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