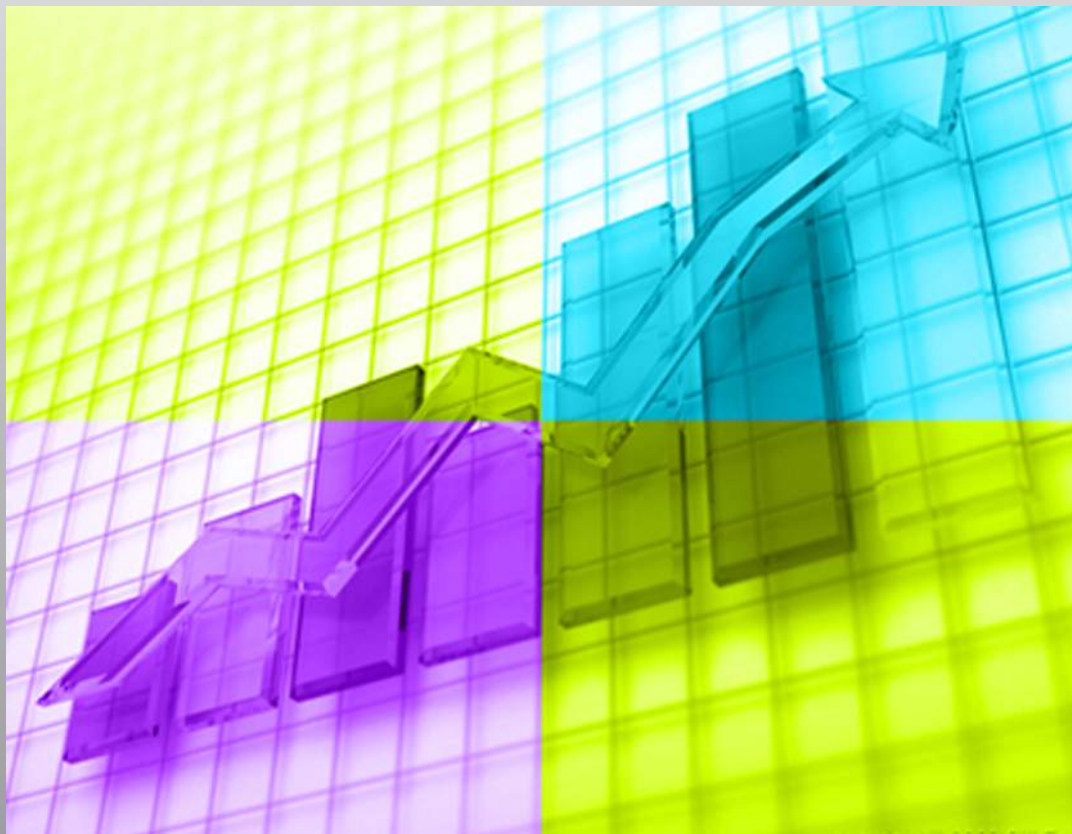


HR  
SURVEY  
2017



POWERED BY  
STANTON CHASE



STANTON CHASE

PORTUGAL

## Introdução José Bancaleiro

---



A **Stanton Chase International**, empresa de referência nas áreas do Executive Search e Talent & Leadership Consulting, desenvolveu pela segunda vez Portugal o seu **HR Survey**. Tal como no ano transato, trata-se dum questionário destinado a recolher a opinião de profissionais com responsabilidade de gestão de equipas de Recursos Humanos (RH) do mercado Português sobre os principais desafios que enfrentam, sobre as suas previsões de evolução organizacional e ainda sobre suas preocupações enquanto profissionais, numa perspetiva corporativa e pessoal.

Este inquérito decorreu entre Março e Abril do corrente ano (2017) e revelou alguns resultados interessantes, que aqui apresentamos consolidados, com o propósito de contribuir para um maior conhecimento sobre a realidade da gestão de pessoas em Portugal. Pareceu-nos importante conhecer o essencial das agendas estratégicas dos gestores de RH, bem como as suas perspetivas em relação a algumas das principais áreas de intervenção. Por último, procuramos também conhecer a sua apreciação sobre Portugal enquanto País para trabalhar e os atributos fundamentais dos gestores portugueses.

Neste mundo atual, crescentemente global, competitivo, complexo mas mais imprevisível, pensamos que estas conclusões poderão ser importantes para os gestores de Ativos Humanos encontrarem linhas de meditação, aferirem tendências e drivers e ainda para apoiarem os seus processos de decisão. Em suma, esperamos que este documento lhe seja útil.

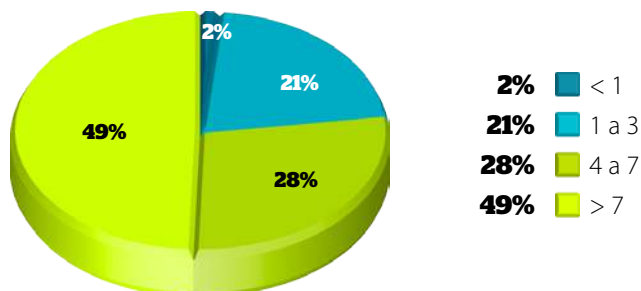
Da parte da **Stanton Chase Portugal**, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer esclarecimento e apoio adicional.

### **José Bancaleiro**

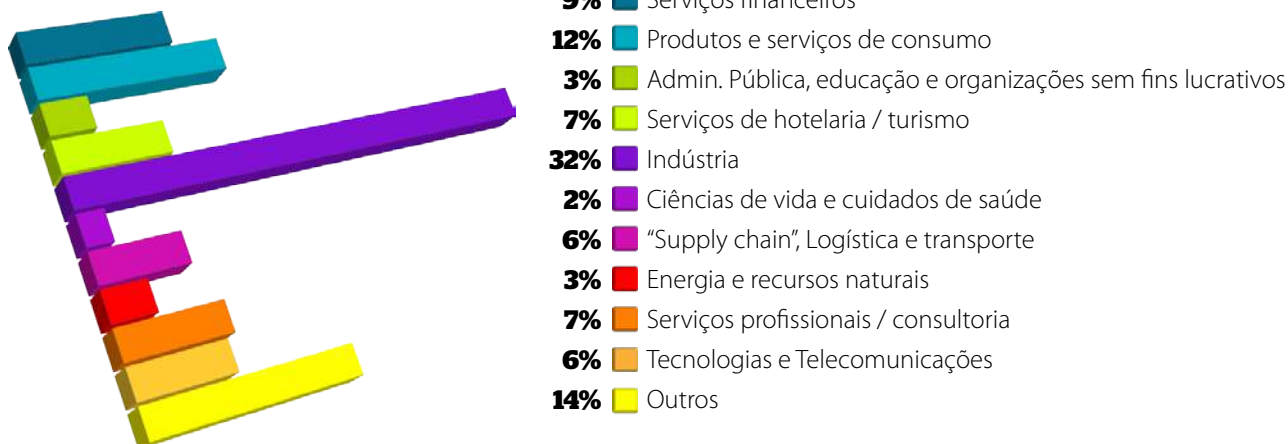
Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

## Informações Base

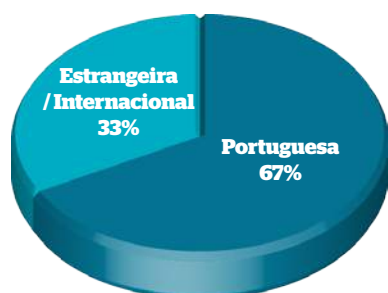
### 1 Há quanto tempo (anos) ocupa a atual posição?



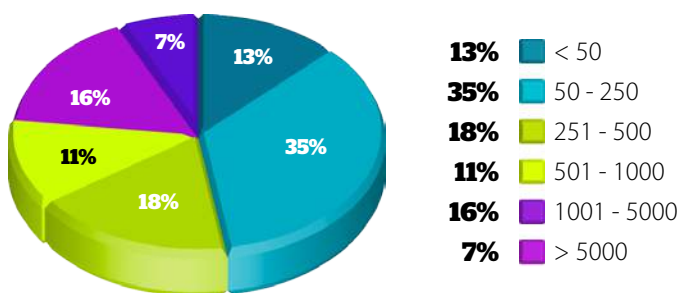
### 2 Qual o setor da sua empresa?



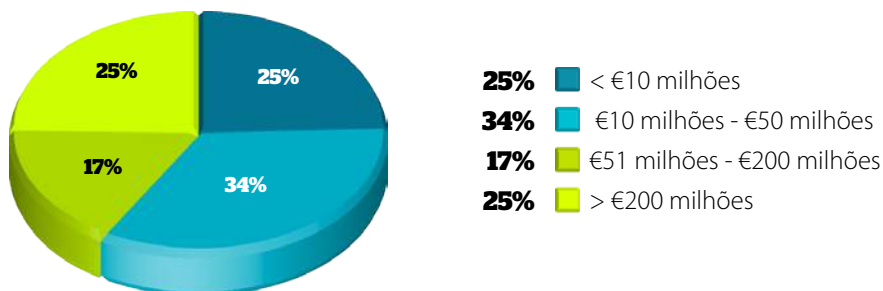
### 3 Origem da sua Organização?



### 4 Número de colaboradores da sua empresa?



### 5 Volume de negócios anual da sua Empresa?

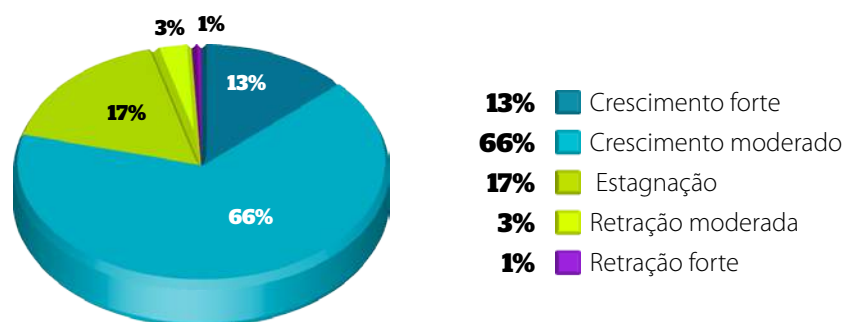


## Análise ao contexto atual

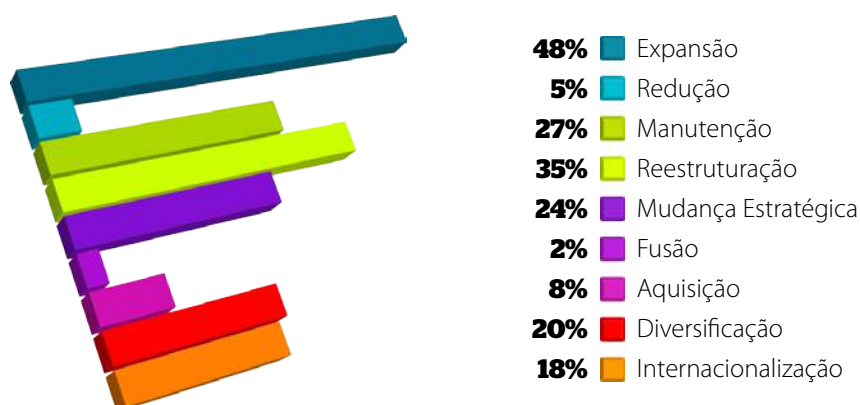
Os gestores de RH participantes neste survey começaram por identificar as estratégias de negócio e o poder evolutivo do seu sector de atividade. Os resultados relativos aos anos em causa (atual e transacto) são semelhantes, sendo que as estratégias do ano corrente ano mais apontadas são Expansão (57%) – com uma subida ligeira em relação a 2016 - Restruturação (33%) e Mudança Estratégica (22%).

A maioria dos participantes antevem um crescimento moderado (66%) do seu sector de atividade, contrastando com a minoria que prevê uma retração (4%). O perfil otimista dos participantes mantém-se relativamente à evolução do negócio da empresa onde a maioria (68%) se considera otimista e uma minoria (4%) se considera pessimista ou muito pessimista.

### 6 Como antevê a evolução do seu sector de atividade nos próximos dois anos?

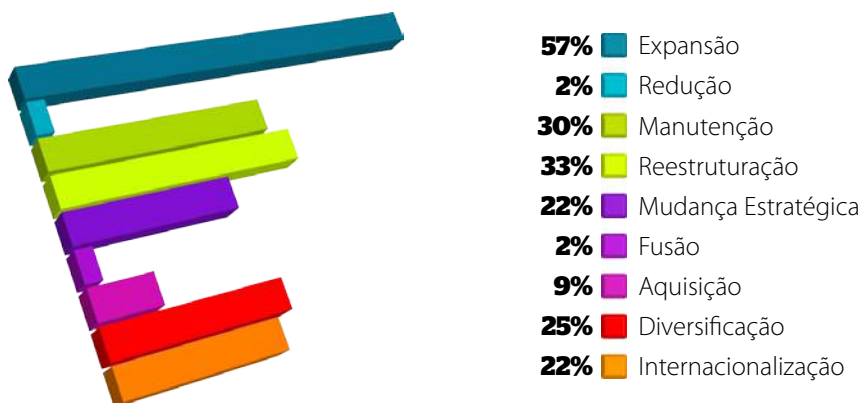


### 7 Quais as principais linhas de orientação do negócio da sua empresa para o presente ano? (Selecione até 3 respostas)

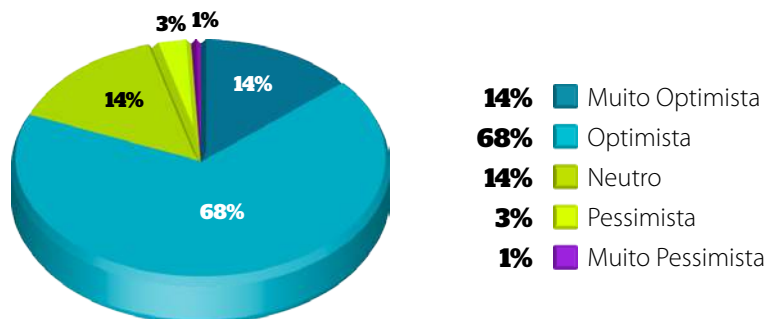


**Análise ao contexto atual (cont.)**

**8 Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato? (Selecione até 3 respostas)**



**9 Qual o seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, nos próximos dois anos?**



## Tendências e Perspetivas de Recursos Humanos

O Survey procurou também averiguar as opiniões dos gestores de Recursos Humanos acerca das tendências e perspetivas dentro da sua função, desde principais dificuldades e desafios a competências e áreas fundamentais.

Relativamente à seleção de colaboradores, os aspetos de Orientação para os clientes e resultados (59%), a Flexibilidade e resiliência (49%) e a Competência Técnica (46%) são os mais destacados. As áreas onde se têm sentido maiores dificuldades são a Atração e recrutamento do talento adequado (52%) – bastante mais elevada que no ano anterior - Comunicação interna, alinhamento e compromisso das pessoas com os objetivos (45%), a Criação / Reforço duma cultura que contribua para o negócio (40%).

As áreas e ferramentas que os profissionais de gestão de RH consideram que vão ser mais importantes no futuro são o Conhecimento e orientação para o negócio - Business Partner (64%), a gestão do “Employer Branding” para atração e retenção de talentos (51%) e a Gestão de processos de mudança organizacional (45%).

Por seu turno, os principais fatores que podem contribuir para o desenvolvimento da carreira de um profissional de recursos humanos são a capacidade de Liderança, comunicação e influência (73%), o Desenvolvimento das competências de gestão (48%) e o reforço das Competências de Coaching e Mentoring (42%).

Quanto aos principais desafios para um gestor de Recursos Humanos no futuro próximo, os fatores mais selecionados são a Emergência de novos modelos de trabalho - flexibilidade e conectividade tecnológica (59%), a Escassez de talentos em determinadas áreas (44%) e o Equilíbrio pessoal-profissional (39%). As áreas de gestão de Recursos Humanos onde as empresas dos participantes do Survey se vão focar nos próximos anos são a Formação e desenvolvimento de competências (52%), o “Assessment” e gestão interna de talento (41%) e o Employer Branding e Comunicação (37%).

Relativamente a recurso a parceiros externos, a procura deverá incidir essencialmente sobre Programas de formação (48%), no Recrutamento técnico/ especializado (40%) e Projetos de engagement/ team-building (30%). Os fatores mais valorizados na escolha de parceiros externos são a Experiência e credibilidade da equipa (69%), a Experiência / histórico de projetos da empresa parceira (47%) e a Credibilidade das metodologias de trabalho (45%).

Quanto às equipas de Recursos Humanos, as competências que necessitam de maior reforço serão, de acordo com os participantes, as Competências de gestão da mudança, criatividade e inovação (70%), as Competências relacionais - soft skills (46%) e as Competências tecnológicas - HR analytics (39%).

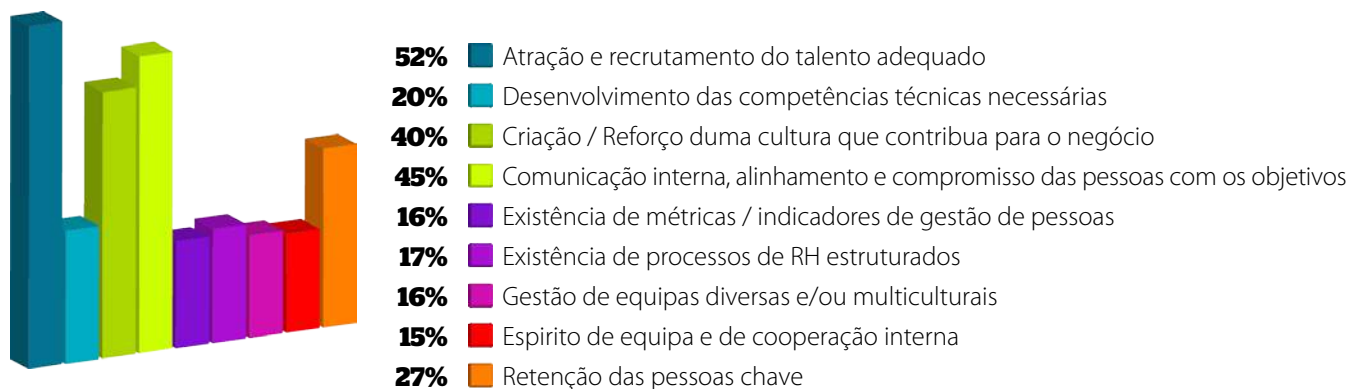
### 10 Pela sua experiência e considerando o seu atual setor de atividade, quais as competências mais valorizadas na seleção de colaboradores? (Selecione até 3 respostas)



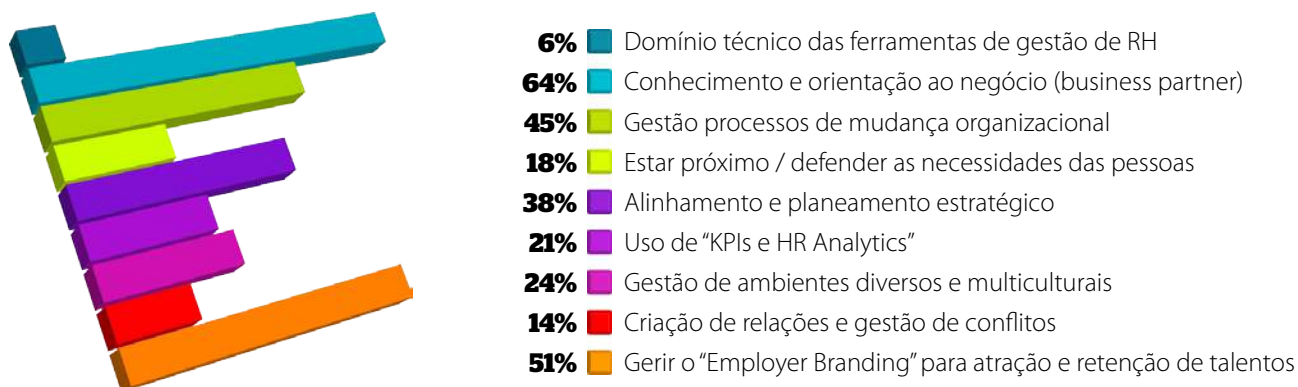
- 46%** ■ Competência técnica
- 59%** ■ Orientação para os clientes e resultados
- 14%** ■ Visão estratégica e planeamento
- 40%** ■ Capacidade de execução e concretização
- 12%** ■ Rigor e capacidade analítica
- 49%** ■ Flexibilidade e Resiliência
- 9%** ■ Liderança de equipas
- 20%** ■ Criatividade e Inovação
- 31%** ■ Ética, integridade e lealdade

## Tendências e Perspetivas RH (cont.)

### 11 Pela sua experiência como gestor de RH, em que áreas tem sentido maiores dificuldades na gestão de Pessoas? (Selecione até 3 respostas)



### 12 Que áreas / ferramentas virão a ser mais importantes para um gestor RH num futuro próximo? (Selecione até 3 respostas)



## Tendências e Perspetivas RH (cont.)

### 13 Identifique os principais fatores que, na sua ótica, mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um gestor RH? (Selecione até 3 respostas)



- 23%** a) Experiência internacional;
- 23%** b) Desenvolvimento de competências técnicas de gestão RH;
- 48%** c) Desenvolvimento das competências de gestão;
- 38%** d) Experiência em ambientes / setores diferentes;
- 73%** e) Capacidade de Liderança, comunicação e influência;
- 42%** f) Reforço das competências de Coaching e Mentoring.
- 15%** g) Reforço das competências de gestão intercultural
- 19%** h) Expansão da rede de contactos (networking);
- 8%** i) Investimento / reforço da sua marca pessoal;

### 14 Quais considera serem os principais desafios que o gestor de RH terá de enfrentar a nível global no futuro próximo? (Selecione até 3 respostas)



- 26%** O envelhecimento da força de trabalho e suas consequências
- 44%** A escassez de talentos em determinadas áreas
- 39%** A entrada de novas gerações e a gestão multigeracional no trabalho
- 20%** A gestão intercultural em organizações cada vez mais transnacionais
- 59%** A emergência de novos modelos de trabalho<sup>1</sup>
- 23%** O impacto da digitalização/tecnologias nos processos tradicionais de RH
- 21%** O trabalho à distância e a gestão de equipas remotas
- 16%** A gestão de RH suportada em métricas de suporte à decisão (HR Analytics)
- 39%** O equilíbrio pessoal-profissional

<sup>1</sup> baseados na flexibilidade e na conectividade tecnológica



## Tendências e Perspetivas RH (cont.)

**15** Em que as áreas da gestão RH da sua empresa se vai focar nos próximos 2 anos? (Selecione até 3 respostas)



- 33%** Atração e recrutamento
- 17%** Acolhimento e integração
- 41%** "Assessment" e gestão interna de talento
- 52%** Formação e desenvolvimento de competências
- 37%** Employer Branding e Comunicação
- 27%** Avaliação e gestão de desempenho
- 23%** Gestão de Carreiras
- 20%** Compensação e Incentivos
- 29%** Políticas de retenção de talentos

**16** Em que as áreas da gestão RH da sua empresa prevê recurso preferencial a parceiros externos, nos próximos 2 anos? (Selecione até 3 respostas)



- 28%** Recrutamento executivo
- 40%** Recrutamento técnico/ especializado
- 17%** Assessment e gestão de talento
- 48%** Programas de Formação
- 28%** Programas de coaching/ mentoring
- 17%** Projectos de Employer Branding e Comunicação
- 30%** Projectos de Engagement/ Team-Building
- 14%** Modelos de avaliação e gestão de desempenho
- 20%** Modelos de Compensação e Incentivos

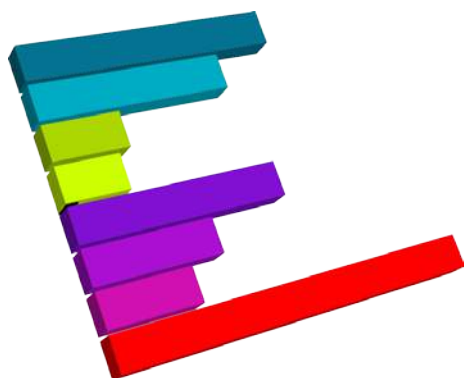
## Tendências e Perspetivas RH (cont.)

### 17 Na escolha de parceiros externos para apoio nos processos de gestão RH, que fatores mais valoriza? (Selecione até 3 respostas)



- 32%** Domínio conceptual dos temas
- 47%** Experiência / histórico de projetos da empresa parceira
- 8%** Reputação da marca
- 69%** Experiência e credibilidade da equipa
- 45%** Credibilidade das metodologias de trabalho
- 9%** Âmbito de atuação transnacional
- 23%** Rapidez / prazo de entrega
- 11%** Garantia / serviço pós venda
- 37%** Proposta financeira

### 18 Pensando na sua equipa de gestão RH, que tipo de competências pensa existir maior necessidade de reforço nos próximos anos? (Selecione até 3 respostas)



- 46%** Competências relacionais (soft skills)
- 35%** Competências de liderança
- 14%** Competências de gestão intercultural
- 11%** Competências de Networking
- 39%** Competências tecnológicas (HR analytics)
- 24%** Competências técnicas de gestão RH
- 17%** Competências de direito e legislação laboral
- 70%** Competências de gestão da mudança, criatividade e inovação

## Trabalhar em Portugal

Neste Survey, os gestores de equipas de Recursos Humanos portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre a importância dada à gestão de capital humano nas empresas em Portugal. A apreciação foi francamente positiva, com a opinião maioritária de que esta é cada vez mais importante (75%) enquanto apenas 16% considera que manteve a importância.

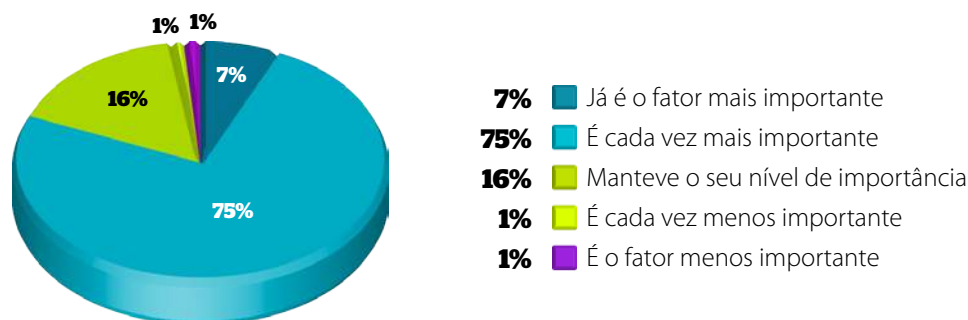
Avaliando Portugal enquanto país para trabalhar, a maioria dos candidatos classificam como Bom (52%) enquanto 41% assume a apreciação mais neutral de Razoável – um notório crescimento das avaliações mais positivas.

Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram o nível de Segurança do País (71%), a Qualidade de vida (63%), e a Cultura de hospitalidade/ acolhimento do povo português (59%).

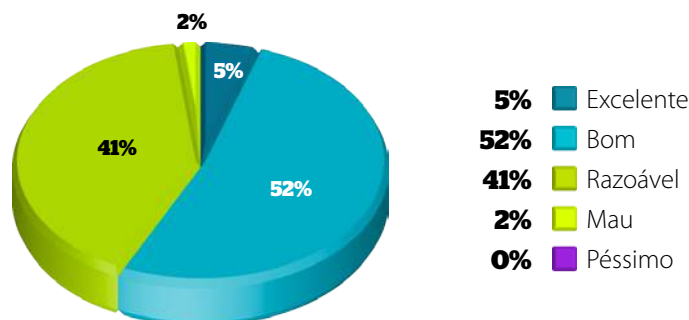
Elucidativas foram também as respostas dadas sobre as Competências / qualidades mais características do “gestor português”. Dedicção (64%), Resiliência (46%) e Flexibilidade e orientação à mudança (45%) destacaram-se claramente dos restantes atributos. De notar que, mais uma vez, o Rigor (7%) foi o atributo menos mencionado. Na classificação do “gestor RH português”, as menções mais relevantes foram para o Domínio das competências técnicas de gestão RH (49%) e a Dedicção (48%).

Por último, instados a uma avaliação do nível de competências dos gestores de Recursos Humanos Portugueses (de certo modo, uma auto-avaliação), os respondentes foram claramente positivos: 70% classificaram de “Bom” e outros 27% a indicarem a classificação de “Razoável”. Apenas cerca de 1% classificaram este item como “Mau” – demonstrando, portanto, uma auto-percepção positiva.

### 19 Qual o seu sentimento em relação à importância dada à gestão de capital humano nas organizações, em Portugal, tendo em conta a evolução nos últimos 5 anos?



### 20 Tendo em conta o seu conhecimento do mercado global, como considera Portugal enquanto País para trabalhar?



## Gestão de Talento em Portugal (cont.)

### 21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais qualificados? (Selecione até 3 respostas)



- 59%** Cultura de hospitalidade/ acolhimento do povo português;
- 63%** Qualidade de vida;
- 71%** Segurança do país;
- 2%** Nível salarial praticado;
- 26%** Situação geográfica, como "ponte" para outras regiões do globo;
- 10%** Infra-estruturas logísticas e tecnológicas;
- 22%** Sofisticação de alguns clusters empresariais em Portugal;
- 8%** Ser um mercado muito completo e que permite evolução rápida;
- 11%** Possibilidade de trabalhar em equipas muito qualificadas e sofisticadas;

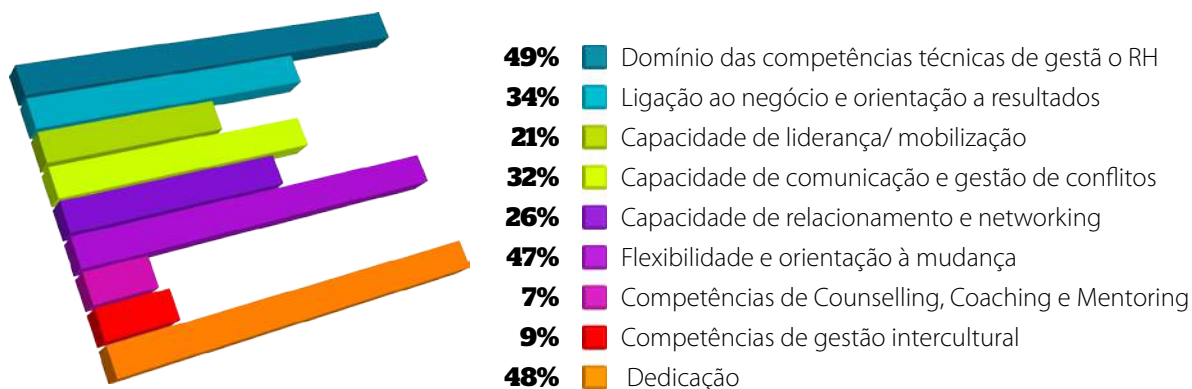
### 22 Quais das seguintes competências / qualidades são mais características do "Gestor Português"? (Selecione até 3 respostas)



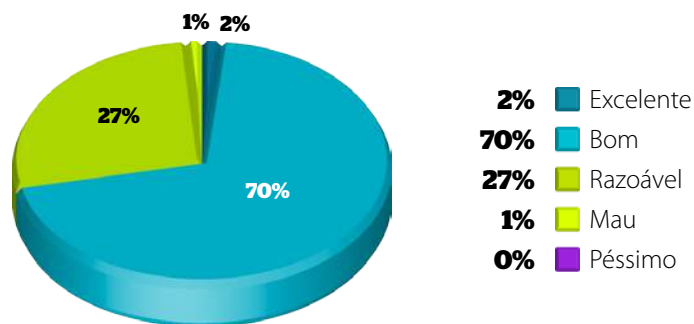
- 34%** Domínio técnico dos temas
- 64%** Dedicação
- 14%** Capacidade de liderança/ mobilização
- 7%** Rigor
- 46%** Resiliência
- 45%** Flexibilidade e orientação à mudança
- 9%** Humildade
- 41%** Orientação a resultados
- 12%** Ética e Seriedade

## Gestão de Talento em Portugal (cont.)

### 23 Quais das seguintes competências são mais características do “gestor RH português”? (Selecione até 3 respostas)



### 24 Qual a sua avaliação em relação ao nível de competências dos gestores RH em Portugal?



## Sobre a Stanton Chase International - Portugal

---

### STANTON CHASE

#### **Stanton Chase International - Portugal**

##### **Lisbon Office**

Rua Rui Teles Palhinha, 8, 3º-A  
Edifício Einstein – Tagus Space  
2740-278 Porto Salvo, Portugal

**Email** [Lisbon@stantonchase.com](mailto:Lisbon@stantonchase.com)

**Web** [www.stantonchase.pt](http://www.stantonchase.pt)

##### **Porto Office**

Av. da República, 2208, 8º Esq. Post  
4430 – 196 Vila Nova de Gaia  
Mob/Cell: (+351) 919 350 240  
Tel: (+351) 222 420 000

**Email** [n.moreira@stantonchase.com](mailto:n.moreira@stantonchase.com)

**Web** [www.stantonchase.pt](http://www.stantonchase.pt)

A **Stanton Chase** é uma das 10 maiores empresas internacionais de Executive Search a nível mundial, com processos e metodologias reconhecidos pelos seus elevados níveis de eficácia. Neste momento, conta com 73 escritórios em 46 países.

Em Portugal desde 2010, para além do Executive Search, trabalhamos numa visão integrada dos processos estratégicos de Gestão de Talento (Talent Assessment, Human Performance e Coaching & Training), a equipa **Stanton Chase** apresenta um posicionamento de especialista em projectos que incrementam a capacidade de cada organização atrair e gerir os seus activos humanos.

A nossa equipa é constituída por consultores séniores, com experiência prática em diversos sectores de actividade. Com base em valores sólidos, os nossos projectos evidenciam um fortíssima orientação para resultados.

Como tal, não hesite em contactar-nos. Dentro das nossas áreas de expertise, estamos convictos que poderemos acrescentar valor à gestão de capital humano da sua organização.

