

Human Resources Portugal

01-02-2018

Periodicidade: Mensal

Classe: Recursos Humanos

Âmbito: Nacional

Tiragem: 15000

Temática: Gestão

Dimensão: 4134 cm²

Imagem: S/Cor

Página (s): 1/28 a 35

Nº88 / FEVEREIRO 2018 / 3,40 EUROS (CONT.)

Human Resources Portugal



CADERNO ESPECIAL

ACADEMIAS DE FORMAÇÃO

SUPLEMENTO

Gestão de Frotas

XVI BARÓMETRO HUMAN RESOURCES

"Guerra" pelo talento. Afinal existe ou não?

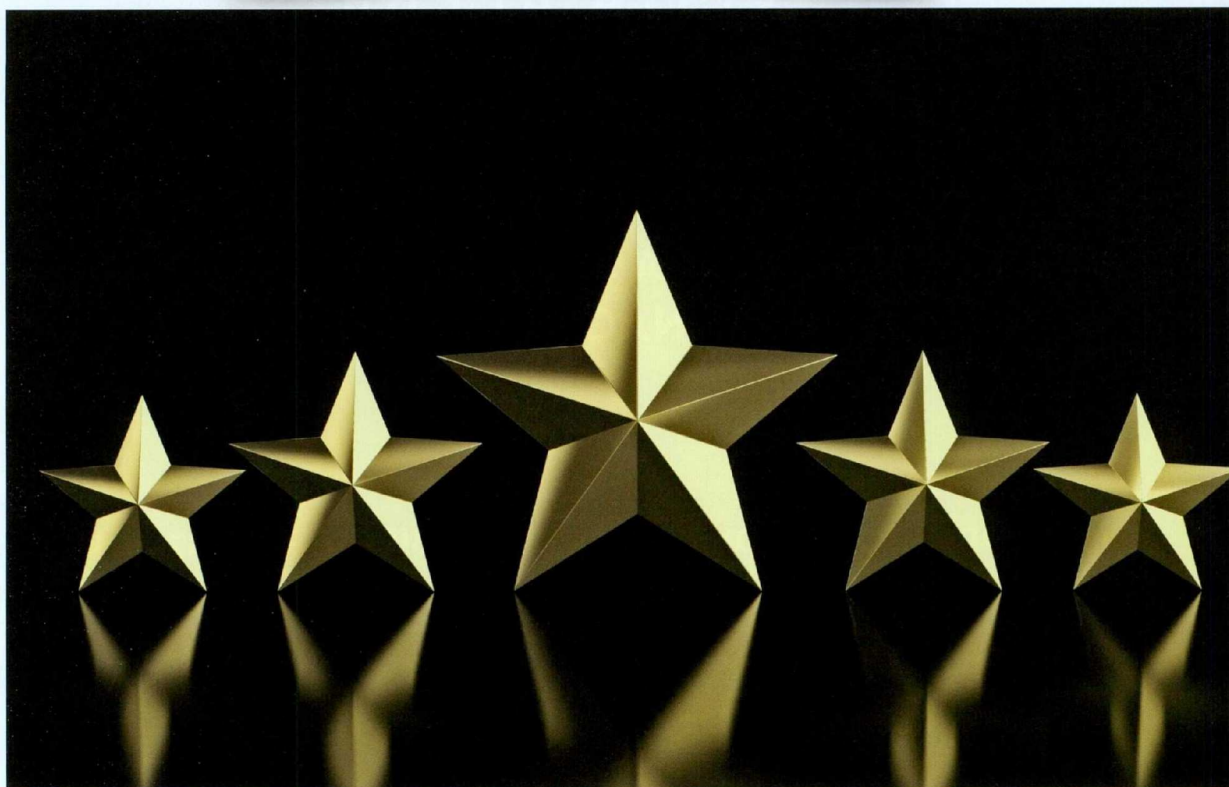
INTERNACIONAL

A peça que faltava no desenvolvimento dos colaboradores

ÍNDICE DA EXCELÊNCIA 2017

Conheça os resultados da 2.^a edição do maior estudo sobre **clima organizacional e desenvolvimento do capital humano**, conduzido pela Neves de Almeida | HR Consulting.

Tema de Capa



QUAL O NÍVEL DE EXCELÊNCIA DE UMA ORGANIZAÇÃO?

O Índice da Excelência 2017 apura as entidades de referência em matéria de desenvolvimento do capital humano e clima organizacional em Portugal. POR **TitiAna Amorim Barroso**

Conduzido pela Neves de Almeida | HR Consulting, em parceria com o estabelecimento de ensino INDEG-ISCTE, e as revistas Human Resources Portugal e Executive Digest, o estudo averigua as equipas

mais satisfeitas e como os líderes geriram os colaboradores ao longo do último ano. E permite a cada empresa participante avaliar o nível de excelência das suas práticas de capital humano.

Nesta 2.ª edição consecutiva, participaram no Índice da Excelência 176

empresas, com 12 948 colaboradores respondentes. Os rankings definidos tiveram em consideração a dimensão das organizações participantes (Pequenas, Médias e Grandes) e o seu posicionamento em nove macro-setores de actividade (Banca, Seguros e Serviços Financeiros; Construção, Infra-Estruturas, Transportes e Logística; Consultoria e Serviços Profissionais; Hotelaria, Turismo, Desporto e Ensino; Indústria; Retalho e Comércio; Saúde e Farmacêuticas; Sector Público; Tecnologia, Média e Telecomunicações).

Após análise dos questionários, foram distinguidas 37 empresas por dimensão e por sector. «Diria que ainda temos diferentes patamares, sendo que é crescente o número de organizações que apostam verdadeiramente nas boas práticas de Gestão de Pessoas, como factor potenciador da performance e

SATISFAÇÃO GLOBAL

Dimensão de excelência



dos resultados», salienta Pedro Rocha e Silva, partner da consultora Neves de Almeida.

O estudo pretende igualmente dar, a cada empresa participante, a oportunidade de adquirir informação relevante para a identificação de áreas fortes e de melhoria na gestão do seu activo humano. Ao mesmo tempo que dá voz aos colaboradores, envolvendo-os em temas relevantes.

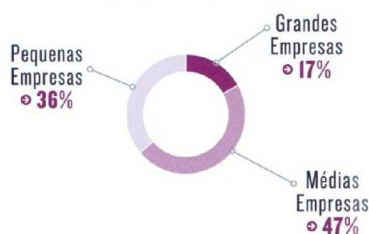
De referir que, nesta edição, foi introduzido um conjunto de novas questões relacionadas com a temática

O estudo permite às empresas participantes avaliar o nível de excelência das suas práticas de capital humano.

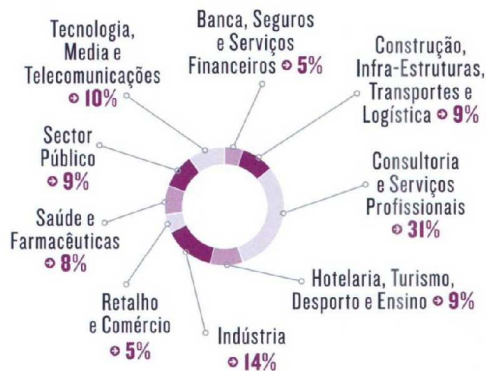
EMPRESAS PARTICIPANTES

Número de empresas
176 participantes

→ por dimensão



→ por sector



da diversidade, que cada vez mais é uma questão presente na vida das organizações e da sociedade em geral. «Pretendemos continuar a inovar todos os anos e no próximo ano iremos dar um enfoque especial à temática da Transformação Digital, tentando perceber qual o estado da arte do mercado português, seja do ponto de vista das organizações seja dos seus colaboradores», acrescenta.

A apresentação dos resultados acontecerá na Cerimónia de Entrega de Prémios, que terá lugar no dia 20 de Fevereiro, no Museu do Oriente, em Lisboa. ✓



Tema de Capa

Índice da Excelência 2017

CONCLUSÕES GERAIS

➤ Na satisfação dos colaboradores por dimensão das organizações participantes, destacam-se mais positivamente as **Pequenas Empresas**, apresentando valores entre 69,2% e 78,0%, e menos positivamente as **Grandes Empresas**, com valores entre 55,5% e 67,0%. O estudo tem vindo a revelar que, por norma, quanto maior é a dimensão da empresa, menos positiva é a avaliação que os colaboradores fazem dela nas dimensões contempladas no estudo.

➤ No global, a **Excelência do Clima** obteve os melhores resultados de satisfação por parte dos colaboradores (73,9%), contrariamente à **Excelência da Gestão de Recursos Humanos** (64,3%), que contou com um menor nível de satisfação.

➤ As dimensões de **Excelência do Clima** e da **Dinâmica Organizacional** apresentam os valores mais elevados nos vários grupos sectoriais, especialmente nos sectores de **Tecnologia, Media e Telecomunicações** (78,3%; 78,2%) e **Consultoria e Serviços Profissionais** (77,5%; 76,6%), enquanto a dimensão de excelência **Gestão de Recursos Humanos** apresenta os valores mais baixos, particularmente no **Sector Público** (51,3%).

➤ Os sectores que apresentam melhores resultados são **Tecnologia, Media e Telecomunicações; Consultoria e Serviços Profissionais**. No lado oposto, com resultados

mais baixos, encontra-se o **Sector Público, Indústria e Construção, Infra-estruturas, Transportes e Logística**.

➤ Nas iniciativas organizacionais, de um modo global, os colaboradores consideram importante haver uma maior aposta ao nível das **Recompensas dos Colaboradores** (69,2%) e ao nível do **Desenvolvimento das Pessoas** (55,8%).

➤ Pelo contrário, as iniciativas organizacionais que foram apontadas como sendo menos importantes foram ao nível da **Desenvolvimento do Negócio** (41,9%) e ao nível da **Comunicação Interna** (43,3%).

➤ No geral, os três factores de retenção mais salientados pelos colaboradores foram o **gosto pelo trabalho desenvolvido** (56,6%), o **equilíbrio entre a vida pessoal e profissional** (30,6%) e a **relação com os colegas** (30,2%).

➤ No inverso, os factores de retenção menos identificados são a **liderança de topo** (3,9%), a **formação** (5,3%) e os **benefícios** (9,4%).

➤ Numa análise mais detalhada, verifica-se que quanto maior a dimensão da empresa, melhores são os resultados da **segurança do emprego** e da **localização**. Contrariamente, factores de retenção como **condições de trabalho** e **relação com colegas** são mais apontados em organizações de menor dimensão.



Tema de Capa

ENTREVISTA

Uma radiografia à sua empresa

O Índice da Excelência analisa o estado de arte das práticas de Gestão de Pessoas em Portugal e premeia as entidades que mais investem nesta área.

POR **Ana Leonor Martins** e **TitiAna Amorim Barroso**

Proporcionar a cada organização um retrato da forma como as suas pessoas percebem o que se passa internamente, permitindo ter uma comparação com o mercado, é a missão deste estudo. Nesta segunda edição, Pedro Rocha e Silva, partner da Neves de Almeida | HR Consulting, esclarece a importância do Índice da Excelência, divulga as novas temáticas e analisa as principais conclusões.

Regra geral, como diria que se pode classificar as empresas portuguesas em termos de boas práticas de Gestão de Pessoas?
Diria que ainda temos diferentes patamares, sendo que é crescente o número de organizações que apostam verdadeiramente nas boas práticas de Gestão de Pessoas, como factor potenciador da performance e dos resultados.

Existe, no entanto, ainda um longo caminho para percorrer, nomeadamente em determinados sectores de actividade, um pouco mais conservadores.

Esta é a 2.ª edição do Índice da Excelência. Existe algum factor de inovação em relação ao ano anterior?

Nesta edição, foi introduzido um conjunto de novas questões relacio-

nadas com a temática da diversidade, que cada vez mais é uma questão presente na vida das organizações e da sociedade em geral.

Pretendemos continuar a inovar todos os anos e no próximo ano iremos dar um enfoque especial à temática da Transformação Digital, tentando perceber qual o estado da arte do mercado português, seja do ponto de vista das organizações, seja dos seus colaboradores.

Nas práticas das empresas, que evolução notaram? Os resultados são, globalmente, melhores?

Globalmente, os resultados manifestam alguma estabilidade face ao ano anterior, embora seja de destacar a importância crescente que temas relacionados com Worklife Balance evidenciam hoje nas organizações, sendo significativo o número de casos em que as principais iniciativas do ano são neste âmbito.

Em termos de resultados, o que destacaria?

Dos resultados destaco, fundamentalmente, a maior cliva-

Pedro Rocha e Silva

Partner da Neves de Almeida | HR Consulting





gem que se verifica nos níveis de satisfação entre as pequenas e as grandes organizações. Verificam-se níveis de satisfação francamente elevados nas pequenas organizações, por contraponto com algum desânimo existente nas grandes.

Esta é, de facto, uma questão premente nos dias de hoje e que se prende directamente com determinadas características associadas às novas gerações. Julgo que se tem vindo a perder um pouco o fascínio (e quase obsessão) de trabalhar numa grande empresa, independentemente daquilo que se faça. Cada vez mais é relevante o que se faz, independentemente da empresa onde se está. Aspectos como autonomia, envolvimento, flexibilidade (no conteúdo da função, na gestão do tempo, do equilíbrio vida pessoal-profissional), são cada vez mais valorizados no mercado de trabalho.

O gosto pelo trabalho que se desenvolve, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a relação com os colegas foram os factores de retenção mais identificados. Isto surpreende-o?

Não me surpreende nada. Acredito mesmo que esses são os factores essenciais para a retenção dos colaboradores. No fundo, estamos a falar de questões que contribuem decisivamente para o bem-estar. E quando nos sentimos bem, a nossa predisposição para a mudança será seguramente inferior.

E o contrário também sucede. Percebemos pelo estudo e pela nossa actividade no mercado na área de Executive Search que um dos principais factores que está por detrás da disponibilidade ou vontade de mudança se prende maioritariamente com aspectos relacionados com estas temáticas. Associaria a estes aspectos à Relação com a Chefia, que os resultados do estudo apontam igualmente como um factor relevante para a retenção, mas em que é claramente mais impactante no sentido inverso, ou seja, é dos principais factores de saída. Frequentemente deparamo-nos com situações em que as pessoas, manifestando vontade de mudar



Verificam-se níveis de satisfação francamente elevados nas pequenas organizações, por contraponto com algum desânimo existente nas grandes.

de empresa, na prática o que pretendem mesmo é mudar de chefe.

Em que áreas considera que há ainda um maior caminho a percorrer?

Diria que há duas áreas em que os níveis de satisfação são ainda baixos genericamente no mercado e onde de facto há ainda muito para fazer. Refiro-me à Gestão da Performance e à Gestão de Talentos. Se, no primeiro caso, vemos que é uma prática relativamente consolidada no mercado, mas com gaps ao nível da complexidade (e consequente dificuldade de percepção pelos colaboradores) e do consequence management (para que

servem na prática?), no segundo caso há de facto ainda muito para fazer, apesar de serem cada vez mais as organizações que procuram olhar para o talento que têm em casa, segmentá-lo e definir abordagens de acompanhamento e de desenvolvimento diferenciadas.

Quais os sectores de actividade em que existe maior nível de satisfação?

Os sectores de Tecnologia, Media e Telecomunicações e o de Consultoria e Serviços Profissionais registam maior satisfação. Existem algumas características comuns que podem ajudar a explicar estes resultados. Por um lado,

Tema de Capa

estamos a falar de sectores onde proliferam organizações de dimensão não muito elevada, por outro lado estamos, na maioria dos casos, a referir-nos a organizações com população maioritariamente jovem e que têm sido mais capazes de desenvolver uma cultura corporativa igualmente jovem e atractiva, com organização e processos simplificados e que, de facto, promovem aqueles aspectos que já referi poderem ser decisivos: autonomia, empowerment, flexibilidade.

E qual o sector com piores resultados?
 Mantém-se o Sector Público. Existe ainda uma cultura marcadamente conservadora na gestão da maioria das organizações deste sector, embora não deva deixar de realçar alguns excelentes exemplos que conseguem, mesmo com as restrições que todos conhecemos a nível da adopção de ferramentas de gestão, atingir excelentes resultados. Infelizmente, não são ainda a maioria.

A organização do trabalho está a mudar, muito motivada pela evolução tecnológica. Está previsto contemplar esta nova realidade no vosso estudo?

Claramente. A edição de 2018 contará com algumas inovações, em que destaque exactamente essa. Queremos perceber em que estádio estamos nesta caminhada de transformação digital.

Num mundo tão competitivo como o actual, o que vai, cada vez mais, ser factor diferenciador nas empresas?

A capacidade de oferecer desafios estimulantes, proporcionando ao mesmo tempo um contexto que promova a autonomia e a flexibilidade na gestão da relação de trabalho. Por isso, cada vez mais, as empresas de menor dimensão estão a ser capazes de conquistar um espaço junto do mercado de talento que há uns

Oferecer desafios estimulantes e promover a autonomia e a flexibilidade na gestão da relação de trabalho serão factores diferenciadores.



anos seria impensável, na luta contra as grandes organizações.

Como é que o índice da Excelência pode ajudar as empresas nesta diferenciação?
 O Índice é uma iniciativa que visa proporcionar a cada organização um retrato da forma como as suas pessoas percebem o que se passa internamente, permitindo igualmente ter uma comparação com o mercado. Ao efectuar esta avaliação, que faculta resultados em inúmeras dimensões de análise, será possível perceber em que áreas estamos mais bem posicionados e quais serão os aspectos em que existe maior espaço para melhoria.

Para onde acha que se está a evoluir em termos de Gestão das Pessoas? Que tendências perspectiva?

O impacto da transformação digital já está a notar-se e far-se-á notar cada vez mais na forma como as relações de trabalho se desenvolvem, na forma como se comunica com as pessoas e igualmente na forma como se gerem temas como espaços, timings, relações humanas e resultados. Cada vez mais deixará de relevar o quando, onde e como, para interessar verdadeiramente o resultado.

Que outras novidades podemos esperar da edição de 2018 do Índice da Excelência?

Para além da incorporação de questões relacionadas com a Transformação Digital, existirão alterações relevantes na dinâmica do processo. Por um lado, a iniciativa passará a desenvolver-se em contínuo durante o ano, permitindo às organizações escolherem o melhor timing para desenvolver o processo internamente, através da aplicação de questionários aos seus colaboradores. Por outro lado, iremos desenvolver um novo processo de recolha de respostas junto dos colaboradores das empresas, que contemple e dê resposta às novas exigências do regime de proteção de dados, simplificando o processo do lado das organizações. ✓



ÍNDICE

RANKING POR DIMENSÃO E SECTOR

GRANDES EMPRESAS

1.º • Conduril, Engenharia	50
+ Vencedor Sectorial Construção, Infra-estruturas, Transportes e Logística	
2.º • BOLD International	50
3.º • Manvia	50
4.º • Agap2	51
5.º • Vila Galé	36 / 51
+ Vencedor Grandes Empresas com mais de 1000 Colaboradores + Vencedor Sectorial Hotelaria, Turismo, Desporto e Ensino	
6.º • OCP Portugal	40 / 51
+ Vencedor Sectorial Saúde e Farmacêuticas	
7.º • SASUM	42 / 52
+ Vencedor Sectorial Sector Público	
8.º • Moneris	46 / 52
9.º • Olbo e Mehler Tex Portugal	52
10.º • Phone House	53

MÉDIAS EMPRESAS

1.º • Edge	63
+ Vencedor Sectorial Consultoria e Serviços Profissionais	
2.º • Unicombi	63
+ Vencedor Sectorial Construção, Infra-estruturas, Transportes e Logística	
3.º • e.Near	63
4.º • Vortal	64
+ Vencedor Sectorial Tecnologia, Media e Telecomunicações	
5.º • Montepio Crédito	54 / 64
+ Vencedor Sectorial Banca, Seguros e Serviços Financeiros	
6.º • Jaba Recordati	56 / 64
+ Vencedor Sectorial Saúde e Farmacêuticas	
7.º • Madeira Medical Center	65
8.º • Bi4All - Consultores de Gestão	65
9.º • Beltrão Coelho - Sistemas de Escritório	60 / 65
10.º • PHC Software	66

Vencedor Sectorial Indústria

José Júlio Jordão 66

Vencedor Sectorial Sector Público

Lipor 66

Vencedor Sectorial Hotelaria, Turismo, Desporto e Ensino

AEVA 62 / 67

Vencedor Sectorial Retalho e Comércio

Rainbow Carnaxide 67

PEQUENAS EMPRESAS

1.º • Connect Services 76

+ Vencedor Sectorial Consultoria e Serviços Profissionais

2.º • Ganhar - REMAX 76

3.º • Driven 76

4.º • Bresimar Automação 68 / 77

+ Vencedor Sectorial Indústria

5.º • Bernardo da Costa 77

+ Vencedor Sectorial Retalho e Comércio

6.º • MELOM Portugal 77

7.º • MC&A - Sociedade de Advogados 78

8.º • Smart Vision 70 / 78

9.º • Altronix, Sistemas Electrónicos 78

+ Vencedor Sectorial Tecnologia, Media e Telecomunicações

10.º • InovaPrime 79

Vencedor Sectorial Saúde e Farmacêuticas

Clínica da Mente 72 / 79

Vencedor Sectorial Hotelaria, Turismo, Desporto e Ensino

FN Hotelaria 75 / 79

Vencedor Sectorial Construção, Infra-estruturas, Transportes e Logística

H Tecnic Construções 80