



Barómetro

Human Resources

OPTIMISMO NOS SALÁRIOS, CEPTICISMO NA GESTÃO DE PESSOAS

Em Setembro, a Human Resources lançou o seu primeiro Barómetro, desafiando mais de uma centena de profissionais ligados à Gestão de Pessoas a responder a 10 perguntas com o objectivo de aferir tendências para o sector. Apresentamos os resultados, que revelam tendências positivas, nomeadamente para a evolução dos salários, do emprego e da aposta na formação. Mas há igualmente sinais de alerta.

POR **Ana Leonor Martins**

O painel do Barómetro Human Resources Portugal é constituído por 130 profissionais, sendo 75% directores de Pessoas/ Recursos Humanos, 10% presidentes/ chief executives officers (CEO's) e 15%

directores de Marca/ Comunicação e/ ou Marketing.

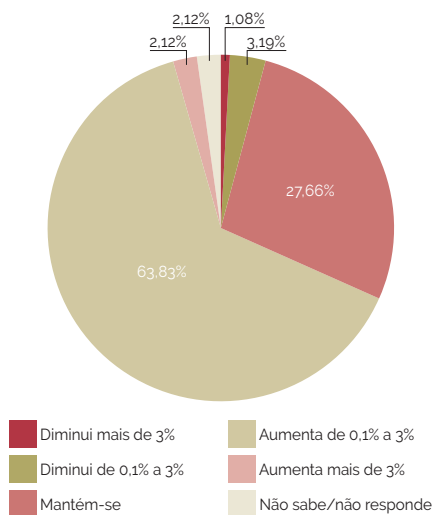
Constituído por dez perguntas de resposta fechada, o I Barómetro Human Resources centrou-se em temáticas mais directamente relacionadas com o emprego, a sua evolução,

as empresas que mais irão contribuir para o seu crescimento e as funções onde se prevê maior contratação, mas também sobre o salário, a qualidade da formação e ainda temas na ordem do dia com a Igualdade de Género ou medidas legislativas recentes.

Uma tendência claramente positiva que se destaca nos resultados deste I Barómetro é em relação aos salários, com 66% dos inquiridos a responder que perspectiva que os **salários** reais aumentem na sua empresa (pergunta 1), nos próximos 12 meses (63,9% perspectiva um aumento entre 0,1% a 3%, e 2,1% de mais de 3%), enquanto 27,7% diz que irão manter-se e apenas 4% revela que irão diminuir.

No que respeita à **evolução do emprego** em Portugal para os próximos 12 meses (pergunta 2), as respostas também são relativamente consensuais, com 41,5% dos inquiridos a responder que

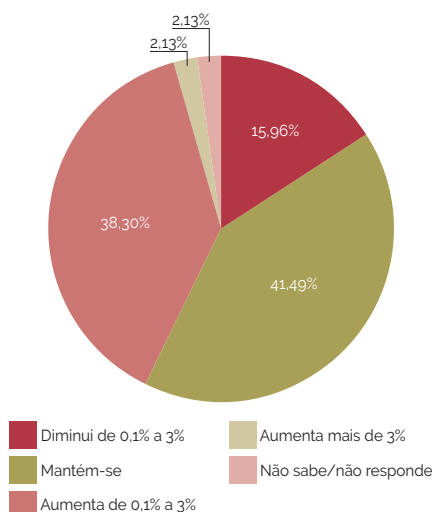
1. Qual a sua projecção para a evolução anual homóloga dos salários reais na sua empresa/entidade, nos próximos 12 meses?



irá manter-se, face ao ano passado. Mas 38% acredita que irá aumentar entre 0,1% e 3%, enquanto 16% perspectiva que irá diminuir.

Quando se restringe a análise à realidade concreta das empresas onde trabalham, o cenário não se altera muito, com 42,6% dos inquiridos a responder que o **número de colaboradores** se irá manter na sua empresa (pergunta 3). Mas 34% acredita que irá aumentar (até 5%).

2. Como perspectiva a evolução do emprego em Portugal, nos próximos 12 meses?



Quando questionados sobre quais as **áreas/ funções que mais irão crescer** na empresa (pergunta 4), 28,7% defende que serão as funções Comerciais, logo seguido das funções/ áreas relacionadas com o Digital, com 25,5% das respostas. Um dado curioso é que nenhum dos inquiridos referiu a função de Gestão de Pessoas como sendo das que mais irá crescer na sua empresa.

As áreas de Suporte também apresentam tendência de crescimento, com 14,9% dos inquiridos a revelar que deverá ser das que mais irá crescer na sua empresa. Maior estagnação apresentam as áreas de Marketing e Comunicação, com apenas 5,3% dos inquiridos a colocar essa área entre as que mais irão crescer.

66% dos inquiridos perspectiva um aumento dos salários reais na sua empresa.

OPINIÃO

O digital é incontornável



Ana Côrte-Real
Associate dean para a Formação Executiva na Católica Porto Business School

«Os resultados denotam uma atitude otimista em relação à evolução

dos salários e à perspectiva de criação de emprego, o que poderá criar uma nova oferta para a formação executiva. Por um lado, pela expectativa de possibilidade de aumento da remuneração, uma vez que a formação poderá reforçar esta oportunidade, por outro, com níveis superiores de empregabilidade é de esperar uma maior procura da formação executiva. Em relação às áreas de maior crescimento nas empresas percebe-se o destaque para a área comercial e para o digital. Num contexto de intensa concorrência, a necessidade de foco no cliente torna-se a base para a sobrevivência e diferenciação. No que respeita ao digital, é algo incontornável: o mercado digital representa novas formas de consumo, quer ao nível dos conteúdos, quer ao nível dos produtos e serviços. É importante a tomada de consciência de que nenhum negócio subsiste hoje sem recurso à componente digital. A consciência do papel das Pequenas e Médias Empresas (PMEs) na criação de emprego é um sinal muito positivo. Muitas vezes destacam-se mais as multinacionais quando em Portugal o papel das PMEs na Economia é decisivo. O reconhecimento de que as Escolas de Negócio nacionais estão ao nível das internacionais merece ser realçado. É gratificante perceber que já não é melhor só por ser estrangeiro. Este resultado demonstra que o caminho das acreditações internacionais dos MBAs, com a AMBA, e das Escolas, com a acreditação EQUIS, tiveram um forte impacto.»



OPINIÃO

Desenvolvimento do talento

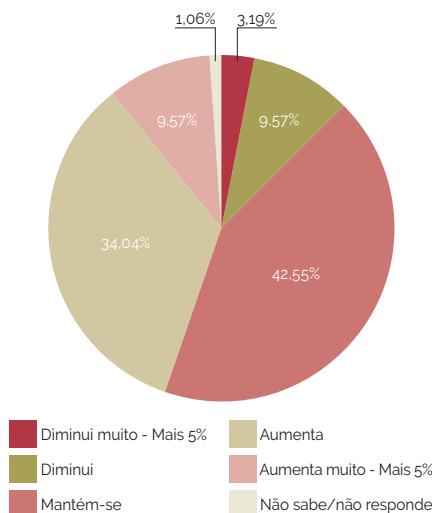


Fernanda Barata de Carvalho
Directora de RH,
Accenture Portugal

«Estes resultados surgem na sequência de uma perspectiva mais optimista do mercado, devendo no entanto ser analisados com alguma prudência: dado que o Orçamento de Estado para 2017 ainda está em discussão e poderá trazer novidades legislativas ao nível laboral. No caso da Accenture, o aumento significativo do número de colaboradores está alinhado com o crescimento do negócio e com a exportação de serviços inovadores e assegurando qualidade de serviço, relacionado com as tecnologias de informação e os mercados digitais. Já na área de funções de suporte, a tendência que notamos é a profissionalização, com colaboradores dotados de qualificações e experiência orientadas para entender a estratégia global dos negócios onde estão inseridos. Notamos cada vez mais o ímpeto empreendedor nos jovens recém-licenciados e a vontade de seguir o caminho das 'novas' empresas de nicho ou startups, que permitem desenvolver as suas ideias e conceitos e ter uma vida mais de acordo com os seus padrões geracionais. Esta tendência poderá ser de uma importância tanto maior quanto as estruturas de apoio puderem contribuir para suportar o desenvolvimento destes profissionais, de modo a permitir um adequado desenvolvimento do seu talento. A Diversidade de Género é, ainda, uma fonte de disrupção em algumas empresas portuguesas mais tradicionais mas cuja tendência parece ser ir no caminho positivo. Na Accenture temos mais de 40% de mulheres no grupo em Portugal, e em cargos directivos 30%. Ainda temos um caminho a percorrer, suportado com inúmeros programas internos de suporte ao crescimento destes rários.»

«Estes resultados surgem na sequência de uma perspectiva mais optimista do mercado, devendo no entanto ser analisados com alguma prudência: dado que o Orçamento de Estado para 2017 ainda está em discussão e poderá trazer novidades legislativas ao nível laboral. No caso da Accenture, o aumento significativo do número de colaboradores está alinhado com o crescimento do negócio e com a exportação de serviços inovadores e assegurando qualidade de serviço, relacionado com as tecnologias de informação e os mercados digitais. Já na área de funções de suporte, a tendência que notamos é a profissionalização, com colaboradores dotados de qualificações e experiência orientadas para entender a estratégia global dos negócios onde estão inseridos. Notamos cada vez mais o ímpeto empreendedor nos jovens recém-licenciados e a vontade de seguir o caminho das 'novas' empresas de nicho ou startups, que permitem desenvolver as suas ideias e conceitos e ter uma vida mais de acordo com os seus padrões geracionais. Esta tendência poderá ser de uma importância tanto maior quanto as estruturas de apoio puderem contribuir para suportar o desenvolvimento destes profissionais, de modo a permitir um adequado desenvolvimento do seu talento. A Diversidade de Género é, ainda, uma fonte de disrupção em algumas empresas portuguesas mais tradicionais mas cuja tendência parece ser ir no caminho positivo. Na Accenture temos mais de 40% de mulheres no grupo em Portugal, e em cargos directivos 30%. Ainda temos um caminho a percorrer, suportado com inúmeros programas internos de suporte ao crescimento destes rários.»

3. Qual a sua projecção para a evolução do número de colaboradores na sua empresa, nos próximos 12 meses?



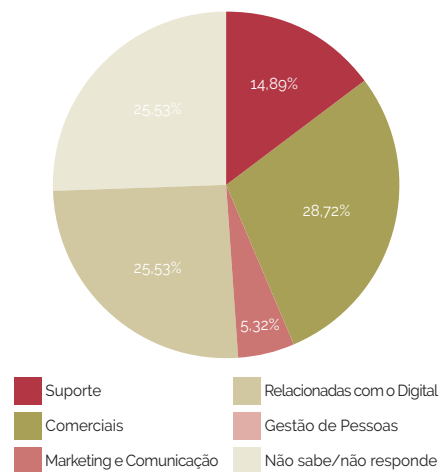
As Pequenas e Médias Empresas (PME's) são referidas por 27,7% dos inquiridos como as que mais irão **contribuir para o crescimento do emprego**, nos próximos 12 meses (pergunta 5). Mas as startups também parecem ir ter um papel importante neste âmbito, reunindo 20,2% das respostas, e superando o papel atribuído às grandes multinacionais (17%) e às grandes empresas portuguesas (13,8%). Apenas 1% dos inquiridos acredita que será o Estado

Nenhum dos inquiridos referiu a função de Gestão de Pessoas como sendo das que mais irá crescer na sua empresa.

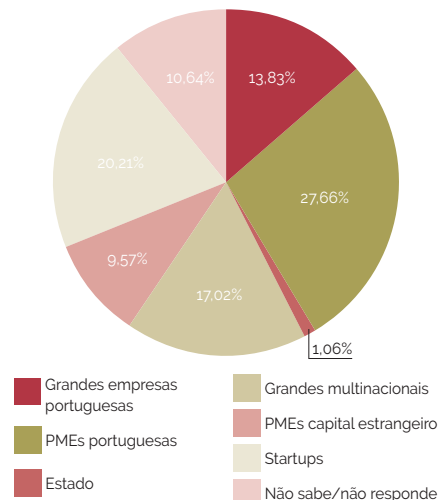
a mais contribuir para o crescimento do emprego em Portugal.

A **Igualdade de Género** (pergunta 6) foi outro dos temas abordados neste primeiro Barómetro, confirmando-se a sua pertinência nas respostas obtidas, uma vez que 37,2% afirma ser necessário promovê-la, 33% considera ser muito necessário e 16% refere ser extremamente necessário. Ou seja, 86% dos inquiridos

4. Quais as áreas/funções que mais irão crescer na sua empresa, nos próximos 12 meses?

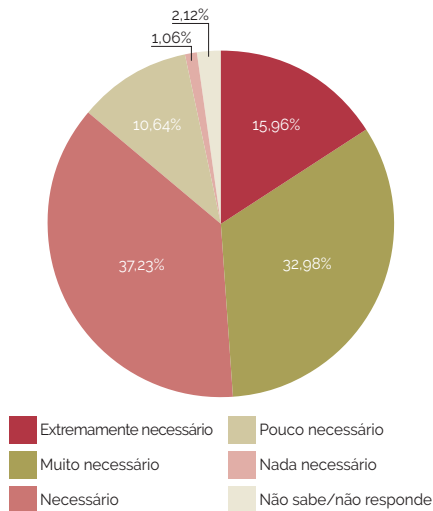


5. Que tipo de empresa/entidade vai contribuir mais para o crescimento do emprego, nos próximos 12 meses?





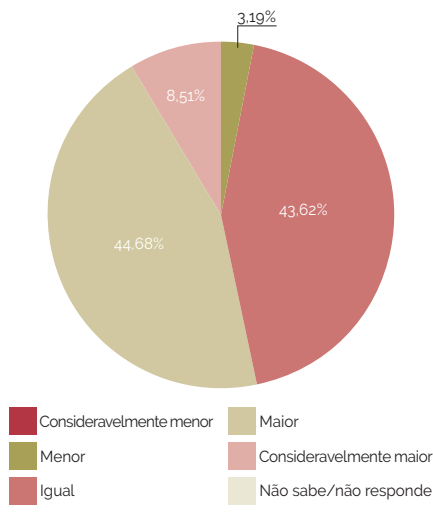
6. Qual a sua opinião sobre a necessidade de promover a igualdade de género, nos próximos 12 meses?



considera que ainda não existe Igualdade de Género nas empresas em Portugal.

Já na área **Formação** (pergunta 7) a tendência é positiva, com 44,7% dos inquiridos a afirmar que o investimento no desenvolvimento dos seus colaboradores será maior, nos próximos 12 meses, sendo

7. Qual a intenção de investimento na formação para o desenvolvimento dos seus colaboradores, nos próximos 12 meses, face ao mesmo período anterior?



OPINIÃO

Indicadores de confiança



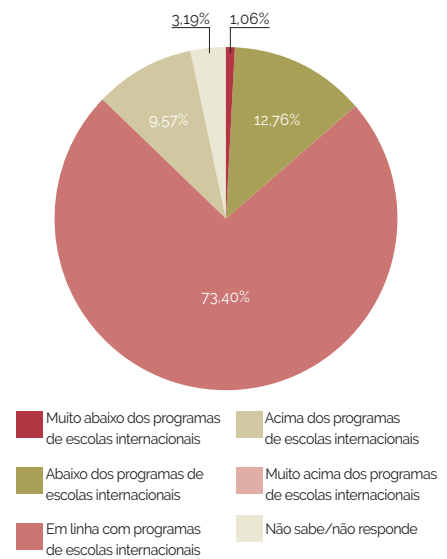
Rui Nascimento Alves
 Director de RH da Johnson & Johnson, Medical Devices Supply Chain (EMEA & ASPAC)

«Este Barómetro apresenta resultados interessantes que importa destacar quanto à evolução estimada dos próximos 12 meses num conjunto de indicadores-chave. Desde logo, surgem como aspectos positivos o crescimento, ainda que cauteloso, da massa salarial neste período, alinhado com os valores de mercado, associado à manutenção (ou mesmo crescimento) dos níveis de emprego, quer no mercado em geral, quer nas organizações dos inquiridos. Aliás, em 80% das organizações inquiridas, o número de colaboradores irá manter-se ou aumentar. No crescimento dos níveis de emprego destacam-se as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) e as startups como principais motores. O aumento do investimento das organizações no desenvolvimento dos seus colaboradores surge também como aspecto positivo adicional, revelador da confiança do painel. Esperamos todos que a realidade assim o confirme. Sublinho, porém, alguns resultados que considero menos positivo nestes resultados, designadamente a inexistente expressão da função Gestão de Pessoas como área de crescimento nas organizações; e o desequilíbrio da Igualdade de Género nas empresas nacionais, uma preocupação da quase totalidade do painel, que bem revela o muito que a nossa sociedade e organizações têm ainda que fazer nesta matéria. Finalmente, como aspectos preocupantes, destaco o impacto da redução do horário dos funcionários públicos para 35 horas semanais, em particular quanto aos custos potenciais desta medida no Orçamento de Estado, com potencial impacto - eventualmente subvalorizado - no equilíbrio das contas públicas.»

que 8,5% diz mesmo que o investimento será consideravelmente maior (resultando numa percentagem acumulada de mais de 53%), enquanto 43,6% partilha que irá manter-se. Apenas 3,2% acredita que o investimento em Formação irá diminuir.

A pergunta que reuniu maior consenso de respostas foi sobre a **qualidade geral dos programas de Formação Executiva/ MBA nas escolas de negócios portuguesas** (pergunta 8), com 73,4% dos inquiridos a considerar que estão

8. Qual a sua opinião sobre a qualidade geral dos programas de formação executiva/mba nas escolas de negocios portuguesas?

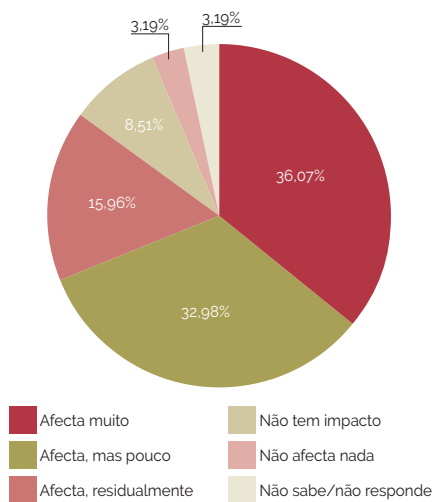


em linha com os programas de escolas internacionais. Ainda assim, 13% acha que a qualidade é inferior, percentagem superior à dos inquiridos que consideram que os programas das escolas de negócio portuguesas estão acima dos programas de escolas internacionais.

O I Barómetro incluiu ainda duas perguntas relacionadas com duas alterações legislativas efectuadas este ano, para perceber que impacto poderiam ou não ter na Economia e nas empresas. Quando questionados sobre a **redução do horário dos funcionários públicos**



9. Qual o impacto na economia da redução do horário dos funcionários públicos para 35 horas semanais?

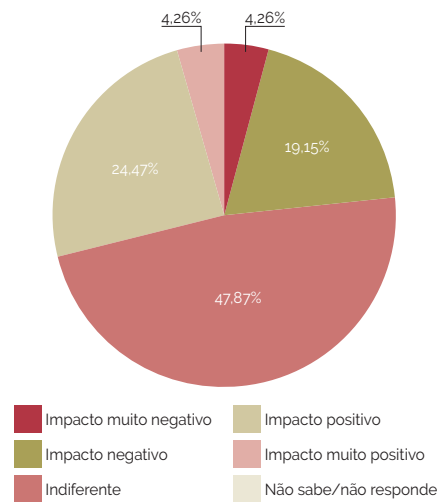


para 35 horas semanais (pergunta 9), a maioria dos inquiridos (36%) afirmou que a medida vai afectar muito a Economia. Mas 33% defendeu que afecta pouco, enquanto 16% acredita que afecta apenas residualmente.

Sobre o impacto da **reposição de quatro feriados** (pergunta 10), 47,9% dos inquiridos considerou ser indiferente para a sua empresa, enquanto 24,5% afirmou que a medida teve impacto positivo. Para 19,2% o impacto foi negativo.

Entretanto está já a decorrer o II Barómetro Human Resources, centrando-se em diferentes temáticas, desde o talento à gestão multigeracional, passando pela meritocracia. Os resultados serão apresentados na edição de Novembro. ■

10. Qual o impacto que a reposição dos quatro feriados nacionais teve na sua empresa?



I BARÓMETRO Painel

Afonso Carvalho, Kelly Services
Alda Pereira, Boheringer
Alexandra Medeiros, Multipessoal
Amândio da Fonseca, Egor
Ana Caiola, BP
Ana Côte-Real, Católica Porto Business School
Ana Herrero, Leroy Merlin
Ana Porfírio, Jaba Recordati
Ana Portela, Neves de Almeida
Ana Torres, Pfizer
Anabela Silva, BP
Anabela Ventura, LEE Hecht Harrison
André Borralho, Urbanos
André Jacques, Porto Business School
António Henriques, CH Consulting
António Morgado Fernandes, Robbialac
António Saraiva, PwC
Carla Gouveia, Banco Popular
Carlos Figueiredo, Unilever
Carlos Rodrigues, Samsung
Catarina Graça, Sumol Compal
Catarina Horta, Montepio
Catarina Tendeiro, KPMG
Catarina Zagalo, Deloitte
Célia Carrasqueiro, Saint Gobain
Cláudia Teixeira, Roff
Cláudio Valente, IKEA
Cristina Campos, Novartis
Cristina Carvalho, BMW
Dalila Martins, PT
Diogo Alarcão, Mercer
Elsa Carvalho, REN
Elsa Cruz, Turismo de Portugal

Estela Rocha, Danone
Estela Viegas, IBM
Eunice Antunes, Sanofi
Fátima Fonseca, CM Lisboa
Felipa Oliveira, Korn Ferry / Hay Group
Fernanda Barata de Carvalho, Accenture
Fernando Magalhães, Externato Frei Luís de Sousa
Fernando Neves de Almeida, Boyden
Filipa Figueira, MSD
Filomena Esteves de Carvalho, Essilor
Francisco Veloso, Católica Lisboa
Gonçalo Rebelo de Almeida, Vila Galé
Henrique Pulido, Brisa
Ines Caldeira, L'Oreal
Inês Lima, McDonald's
Inês Veloso, Randstad
Isabel Barata, SATA
Isabel Barros, Sonae MC
Isabel Borgas, NOS
Isabel Ferreira, Medinfar
Isabel Peres, Mota-Engil
Isabel Viegas, Católica Lisbon Business & Economics
Jaime Morais Sarmiento, Pestana
Joana Garoupa, Siemens
Joana Queiroz Pereira, Fidelidade
Joana Rabaça Giria, CITE
João Antunes, Sovena
João Couto, Microsoft
Jorge Filipe, Auchan
José Bancalheiro, Staton Chase
José Côte-Real, Sonae
José Rocha, PSA

Luís Araújo, Turismo de Portugal
Luís Correia Nunes, CEPESA
Luís Ferreira, Allianz
Luís Moura, NOS
Luís Roberto, Communicatorium
Luís Rodrigues, NOVABSE
Luísa Fernandes, Primavera
Luísa Pestana, Vodafone
Madalena Rei Sá, JP Sá Couto
Manuel Beja, Novabase
Manuel Lacasta, CCAM
Manuel Oliveira, Sanitana
Margarida Dias, E&Y
Maria Alexandra Martins, Universidade do Porto
Maria da Glória Ribeiro, Amrop
Maria Emília Galego, CM Porto
Maria Helena Pereira, RTP
Maria João Lourenço, Bayer
Maria João Martins, My Change
Mariana Canto e Castro, Randstad
Mário Ceitil, APG
Marta Maia, Jerónimo Martins
Miguel Salema Garção, CTT
Miguel Teixeira, Everis
Nelson Brito, Universidade Europeia
Patrícia Fernandes, Montepio
Paula Carneiro, EDP
Paula Garrido, Liberty
Paulo Barreto, Luz Saúde
Paulo Bastos, Simoldes
Paulo Pisano, Galp Energia
Pedro Almeida e Silva, Banco BIC
Pedro Fontes Falcão, ISCTE - INDEG

Pedro Pessoa, Delta Cafés
Pedro Ramos, Groundforce
Pedro Raposo, Banco de Portugal
Pedro Rocha Pires, Fujitsu
Pedro Soveral Rodrigues, Sonae Sierra
Ricardo Alves Gomes, SCML
Ricardo Martins, Cegoc
Ricardo Parreira, PHC Software
Ricardo Peres, Central de Cervejas
Ricardo Santos, Hilti
Rita Baptista, Ageas
Rodrigo Esteves, Liberty
Rosário Carmona, Grandvision
Rosário Frias, José de Mello Saude
Rosário Rocio, Infraestruturas de Portugal
Rui Alves, Johnson & Johnson
Rui Paiva, We Do Technology
Rui Sales Rodrigues, Accenture
Sandra Barranquinho, AKI
Sandra Campos Costa, ACP
Serafim Gonçalves, Leya
Sofia Miranda, Casais
Sofia Tenreiro, Cisco
Sónia Nunes, Jason Associates
Susana Gomes, Banco Popular
Teresa Cópio, Dom Pedro
Teresa Paula Nascimento, Millennium BCP
Tiago Brandão, Unicer
Vanda Jesus, Microsoft
Vera Pinto Pereira, Fox
Victor Vale, TAP
Vitor Gonçalves, ISEG

