

RECURSOS HUMANOS E GESTÃO

human

SETEMBRO/ OUTUBRO 22 | ANO 14 | Nº 139 | 4,00 €

Recrutamento

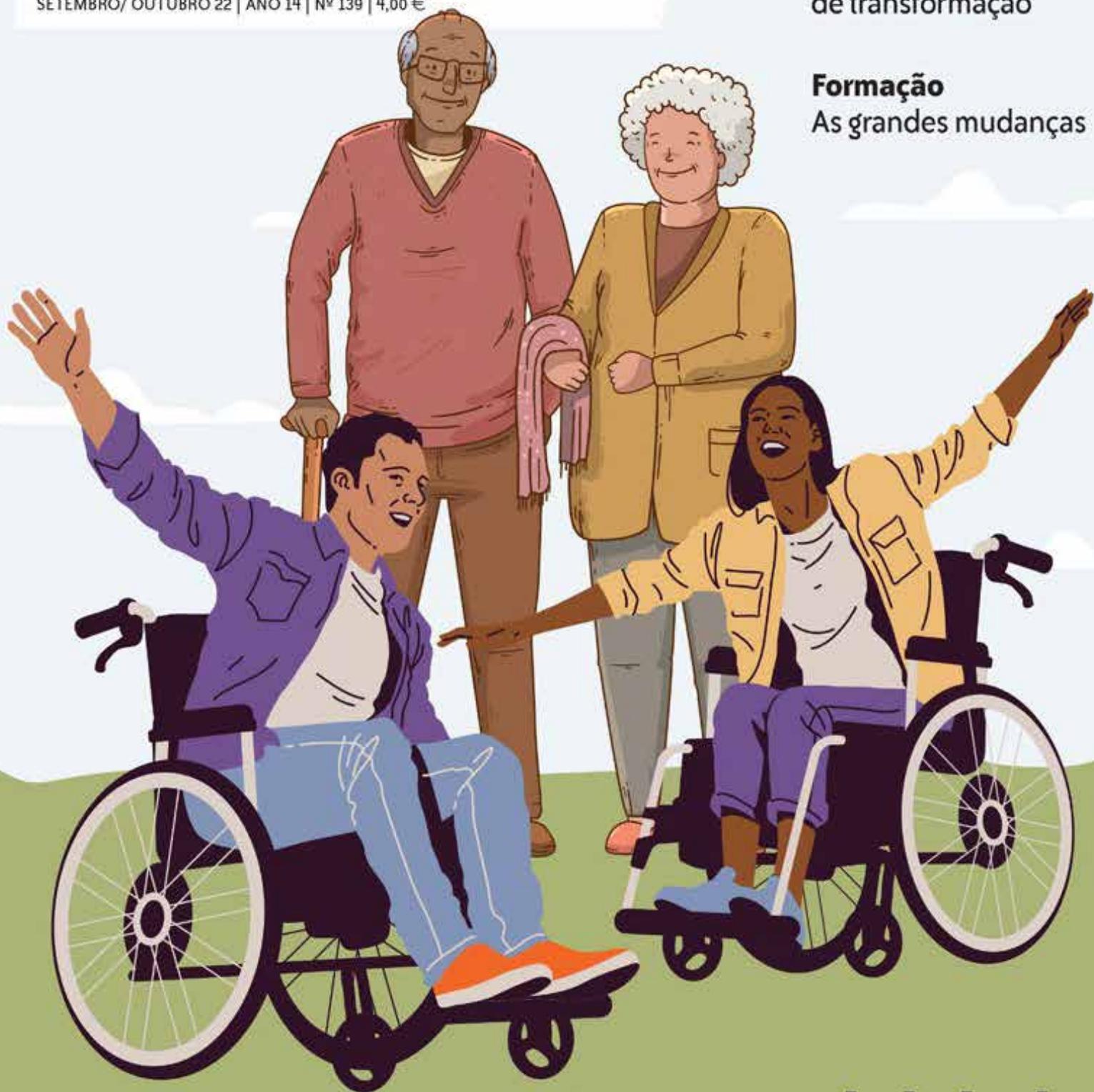
Atrair o talento e gerir a diversidade

Consultoria RH

Uma ideia de transformação

Formação

As grandes mudanças



Responsabilidade Social e Inclusão

WWW.HUMAN.PT



RECRUTAMENTO

Atrair o talento e gerir a diversidade



Estarão as empresas com um verdadeiro foco na atração de talento, traduzido nas suas políticas de recursos humanos? E questões como a diversidade, nos seus diversos níveis (género, país de origem ou idade, por exemplo), como vão sendo olhadas pelas lideranças quando se trata de recrutar?

Recolha: Redação human Fotos: DR

As duas questões acima são exemplos dos tópicos propostos a um conjunto de especialistas de empresas de recrutamento e seleção, sem esquecer aquilo que se vai passando do lado dos candidatos. O resultado está nas perspetivas que apresentamos a seguir, ilustrativas do que se passa, atualmente, no mercado do talento em Portugal.

CVGuard

No mercado de recrutamento os candidatos estão cada vez mais exigentes. Tem sido claro que existe da sua parte uma maior atenção aos valores da empresa, bem como a referências/opiniões internas. Tendo em conta este enquadramento, os nossos clientes têm aumentado a comunicação com os potenciais candidatos, procurando transmitir de forma ativa os valores da empresa e incentivando a que os colaboradores atuais sejam os principais embaixadores na atração de talento. Desta forma, o eNPS (Employee Net

Promoter Score) é uma ferramenta fundamental.

As empresas optam cada vez mais por dar incentivos aos colaboradores para divulgarem os processos de recrutamento, uma vez que não existe melhor publicidade para os candidatos do que um colaborador satisfeito e motivado. Num momento em que o tema «igualdade e equidade» está tão em voga, é essencial que as empresas garantam que as escolhas nos processos de recrutamento e seleção (R&S) cumprem estes critérios. Como tal, os nossos clientes têm vindo a apostar cada vez mais na aquisição de ferramentas de recrutamento 'on-line' (ATS, – 'applicant tracking system'), como por exemplo a nossa CVGuard e-recruitment, que garante o cumprimento daqueles valores (igualdade e equidade). As plataformas de 'e-recruitment', para além de garantirem estes valores, conseguem automatizar o processo de R&S, melhorando a performance de um recrutador até 60% do seu tempo. Com algoritmos poderosos de pré-seleção, como por exemplo

'killer questions', provas de conhecimento, avaliação de competências, entre outros, sendo minimizado desta forma o viés (pré-conceito) do recrutador.

A CVGuard e-recruitment permite ainda mapear todos os candidatos agrupados numa única base de dados. Desta forma, a comunicação entre a empresa e o candidato é fluida e personalizada, não deixando ninguém sem uma resposta, o que faz aumentar a notoriedade/ imagem da empresa no mercado do recrutamento.

Ana Gonçalves, Software Development Specialist, CVGuard

Egor

Vivemos uma situação atípica no mercado de trabalho português: há mais de 10 anos que não se verifica tal cenário de escassez de talento.

Existe de facto um foco em recrutar, mas também em reter. Este é o maior e será o principal desafio das empresas portuguesas. Resta saber como encontrar soluções quando 78% dos candidatos são passivos, ou seja, não procuram ou não estão interessados numa nova oportunidade. Assim, urge analisar alternativas num mercado altamente competitivo, sendo a diversidade uma aposta que tem vindo a fazer-se sentir.

A diversidade enriquece qualquer equipa. Pelo facto de cada um de nós ter uma «cor» diferente e, assim, um perfil personalístico e comportamental igualmente diferente na abordagem aos desafios. Segundo Thomas Erikson em «Surrounded by Idiots», 80% das pessoas são «pintadas com mais de uma cor» e a integração da diversidade é dinamizadora de qualquer equipa e negócio. Teremos de entender que cada pessoa tem igualmente competências diferentes, não melhores ou piores, mas que podem ser potencializadas e criar assim sinérgias positivas.

Ser capaz de criar e promover com sucesso uma cultura de diversidade no local de trabalho requer energia, mas também permite que as organizações aproveitem uma maior amplitude de opiniões e planos criativos de resposta.

As empresas mais inclusivas poderão adquirir e beneficiar uma maior produtividade decorrente da diversidade, com consequências positivas para a organização, na resolução de problemas e com a promoção de ideias inovadoras e criativas.

Em adição, as empresas que se apresentam mais inclusivas são também percecionadas pelos candidatos como mais interessantes para desenvolvimento de competências e crescimento profissional e de igual forma mais atrativas.

Relativamente às questões de diversidade, se no passado as organizações tinham como requisitos a idade, o género, o país de origem, entre outras, estas premissas estão cada vez mais em desuso. Muitas empresas, principalmente multinacionais, incluíram nos seus processos de recrutamento quotas para equilibrar as equipas, de forma a garantir a heterogeneidade. Em exemplo os projetos de recrutamento para empresas tecnológicas, sendo que quase 90% do 'headcount' deste sector é maioritariamente estrangeiro ou desempenha funções em 'nearshore'. O futuro é cada vez mais inclusivo, sem barreiras linguísticas, género ou cor de bandeira.

Sandra Carvalho, Diretora Norte, Recrutamento & Seleção, Egor
Inês Calhabéu, Diretora Sul, Recrutamento & Seleção, Egor

Elevus

De uma perspetiva genérica e com base no dia-a-dia de um recrutador – o mercado de recrutamento em Portugal está mais completo e competitivo do que nunca – desde recrutamento especializado a regimes de 'outsourcing' e trabalho temporário, tanto a nível de empresas de consultoria como de clientes finais. Atualmente, os processos são mais céleres muito devido à revolução tecnológica que se tem sentido nas últimas décadas – transformando entrevistas presenciais em 'on-line' –, simplificando assim todo o processo. Não obstante, é um mercado bastante saturado, o índice de desemprego é baixo e os profissionais qualificados estão na sua maioria já «ocupados».



Ana Gonçalves
Software Development Specialist, CVGuard



Sandra Carvalho
Diretora Norte, Recrutamento & Seleção, Egor



Inês Calhabéu
Diretora Sul, Recrutamento & Seleção, Egor



POTENCIAMOS TALENTO EM SI E NA SUA EQUIPA



www.gocoaching.pt



Cláudia Beirão
Co-Chief Executive
Officer (Co-CEO), Elevus



Sandra Gonçalves
Responsável de
Recrutamento, Fórmula
do Talento



Célia Agostinho
Human Resources
Commercial Manager,
Grupo Intelac



Nádia Bugia
Business Director,
Knower Care

Os desafios das empresas passam por apresentar projetos interessantes e apostar em políticas de retenção de talentos. De salientar que a celeridade do recrutamento é um dos pontos chave para que uma empresa consiga ser bem-sucedida e competitiva num mercado tão «feroz» e escasso como o português. Com o mercado de trabalho cada vez mais exigente, existem determinados fatores que ganham relevância, até mais do que o fator económico. As empresas, também conscientes da exigência do capital humano que procuram, têm vindo a desenvolver estratégias internas e externas que vão ao encontro das necessidades e preocupações de pessoas exigentes e conscientes da importância do seu papel na sociedade.

Sabemos que o «trabalho para a vida» é uma realidade cada vez mais distante. As organizações distinguem-se na atração e retenção de talentos de diversas formas: por exemplo, políticas inovadoras, planos de progressão de carreira, evolução profissional, projetos desafiantes, reconhecimento e um bom equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional. Diversas empresas têm vindo a apostar cada vez mais no 'employer branding', para serem vistas como apelativas por colaboradores e potenciais candidatos.

Finalmente, e apesar de o mercado estar cada vez mais globalizado e da importância de entender que a diversidade do género, a idade, a etnia, a orientação sexual, entre outros aspetos, poderá enriquecer o talento das equipas, sente-se que ainda há um caminho a percorrer em direção ao desejável. Não obstante vemos cada vez mais empresas com políticas e estratégias de diversidade e inclusão mais aprimoradas, ainda há dificuldades na integração de determinados grupos em processos de contratação. Nem sempre por uma questão de preconceito, mas também, a título de exemplo, pela burocracia associada à legalização de estrangeiros, morosa e complexa – torna o processo de contratação extremamente difícil, pelos recursos necessários em termos de tempo e em termos financeiros; pelas especificidades de alguns sectores tendencialmente mais preenchidos por um determinado género, exigindo mudança e adaptação prática e psicológica mais planeada ou por questões de equilíbrio entre equipas. Mas o ajuste do mercado e a quebra de barreiras está a acontecer a um ritmo satisfatório, levando a acreditar que em breve deixaremos de sentir a necessidade de colocar questões basilares às empresas ou aos administradores (por exemplo, se existe limite de idade, se consideram pessoas de outras etnias ou se o género é eliminatório).

Cláudia Beirão, Co-Chief Executive Officer, Elevus – texto elaborado com os contributos de Carolina Leal (Talent Acquisition AF & BPO) Jorge Santos (Talent Acquisition AF & BPO), Rita Grenho (IT Recruiter), Rita Simão (IT Recruiter) e Inês Pereira (Talent Acquisition SM & EL)

Fórmula do Talento

O mercado do recrutamento e seleção (R&S) sofreu nos últimos meses mudança significativas, na linha aliás

do que vem acontecendo a nível mundial: a retoma da economia após a pandemia, a predisposição dos candidatos para poderem ter cada vez mais experiências profissionais e consequentemente maior mobilidade, a adoção de novos métodos de trabalho (teletrabalho, híbridos, etc) e a sua maior exigência em termos de condições de trabalho veio colocar grande pressão sobre esta vertente de gestão de pessoas. Acresce ainda o facto de a pandemia ter deslocado profissionais de umas funções para outras, o que provocou escassez de mão-de-obra em várias atividades. Acreditamos que esta tendência se manterá e que teremos no futuro candidatos cada vez mais exigentes, a serem eles a escolher a empresa onde querem trabalhar, devendo as empresas ter a capacidade de se «vender» aos candidatos. A existência de uma verdadeira política de 'employer branding' e a necessidade de decisões rápidas na seleção do candidato são requisitos fundamentais para que as empresas consigam atrair o talento de que tanto necessitam.

Como consequência, as empresas não têm outra opção que não seja focar-se na atração de talento. A adoção de métodos inovadores na identificação do talento, a implementação de verdadeiros programas de 'on-boarding', a oferta de condições de trabalho diferenciadas e uma política de remunerações flexível e personalizada são algumas das boas práticas que se encontram no mercado

Políticas de diversidade já eram passíveis de encontrar em muitas empresas, mas o grande fascínio que Portugal exerce atualmente como um bom local para trabalhar, a maior mobilidade e a escassez de mão-de-obra em algumas profissões, tudo isto veio reforçar significativamente essa tendência. Há no entanto uma vertente onde ainda existe algum caminho a percorrer: as empresas ainda têm uma certa relutância em recrutar profissionais acima de determinada idade; acreditamos que também neste aspeto algo vai mudar.

Para quem recruta os tempos são por um lado desafiantes (por aquilo que foi referido atrás) mas também houve simplificação de processos: a utilização de redes sociais e profissionais e entrevistas feitas de forma remota são bons exemplos das novas tendências de simplificação.

Sandra Gonçalves, Responsável de Recrutamento,
Fórmula do Talento

Grupo Intelac

Em plena pandemia, assistimos a uma situação generalizada de múltiplos despedimentos, nomeadamente em restauração e hotelaria, cujos colaboradores foram obrigados a procurar soluções alternativas visando o enquadramento em outras áreas com maior empregabilidade.

Após este período negro e de incerteza, o cenário inverteu-se completamente. As empresas e os recrutadores procuram incessantemente perfis também para

restauração e hotelaria, sendo a dificuldade extrema. O paradigma é quase o candidato a escolher a empresa e não a empresa a escolher o candidato. Existem várias oportunidades de recrutamento, sendo que a capacidade de atração para integração em determinados perfis faz a diferença. O teletrabalho veio para ficar, não a 100%, mas com uma componente híbrida, e esta modalidade é de facto muito valorizada pelos candidatos, sendo cada vez mais mencionada nas ofertas de emprego.

A pandemia veio dar um foco ainda maior na necessidade de tempo para a família ('wellbeing', 'worklife-balance', etc), pelo que um horário flexível, o trabalho remoto e o uso das novas tecnologias estão bem presentes nas ofertas de emprego como forma de atração. Obviamente que a componente salarial não pode ser descurada, assim como um trabalho motivador, com perspetivas de evolução e ambiente «saudável». Notamos igualmente que tem existido uma subida generalizada nos salários, fruto da escassez de recursos

adequados para preenchimento de perfis. Esta nova realidade pode criar em paralelo alguns atritos internos quando a política salarial não é ajustada para os recursos já existentes, ou seja, quando entra um elemento novo com salário superior aos internos, (não se atualizando internamento, gera desmotivação e descontentamento, pelo que esta gestão terá de ser devidamente implementada).

Também o 'employer branding' está generalizado, visando atrair talentos, ou seja, há um 'marketing interno' e cada funcionário tenta «vender» a empresa e a respetiva imagem da melhor forma. Quem melhor para divulgar a empresa do que os próprios colaboradores?

Célia Agostinho, Human Resources Commercial Manager,
Grupo Intelac

Knower

O momento que vivemos não é o mais favorável ao recrutamento. A pandemia trouxe dificuldades acrescidas, mas não é a causa de todos os males. A resposta

Ágil ou Frágil.

A escolha é sua.

Quem disse que não se pode ser grande e ágil?
Fale connosco e descubra como incrementar
a agilidade da sua organização.



blink
consulting

www.blinkconsulting.eu



Vasco Salgueiro
Senior Executive
Manager, Michael Page



Maria Cid
Consultant na Área
de Recrutamento e
Seleção Especializado,
Multipessoal

vem de trás, da falta de medidas sérias que combatam a saída de pessoas altamente qualificadas para o estrangeiro, que combatam a desmotivação dos mais jovens para se especializarem em áreas técnicas, que enfrentem seriamente a insuficiência da média dos salários face ao custo de vida e que combatam o envelhecimento do país. Portugal está a secar os seus recursos ativos, está numa encruzilhada geracional. Hoje gastamos mais para recrutar e reter talento e os recrutadores têm de ser muito mais atentos, estratégicos e criativos. A população ativa já não tem a ambição de permanecer no mesmo emprego até ao fim da vida. Apesar de também prezarem a estabilidade, os trabalhadores de hoje, entre os 20 e os 50 anos, trabalham para atingir os seus fins pessoais com vista a um objetivo fundamental, o 'worklife balance'.

Falando exclusivamente da atração de talento, as mudanças nas políticas de recursos humanos traduziram-se em ações tão simples como uma comunicação mais aberta para o exterior e a promoção de uma cultura empresarial de segurança, inovação e identificação com valores sociais, familiares e organizacionais nos quais os trabalhadores se reveem. Aí estão as empresas inspiradoras, que se mostram «saudáveis» por dentro e por fora e cujas políticas internas são flexíveis, incentivam experiências colaborativas e ambientes sustentáveis, sendo os trabalhadores e o seu bem-estar uma prioridade. No que diz respeito a género, país de origem e idade, é um processo já em andamento há alguns anos: encontra-se em velocidade de cruzeiro, ainda com mar por navegar (para utilizar a mesma analogia), é certo, mas 'on going' e assimilado pela generalidade dos empresários e da sua envolvente.

A grande transformação agora reside na aceitação das minorias LGBTQIA+ e na perceção exterior dos outros. Apesar de poder haver à partida barreiras intrínsecas, cabe às grandes instituições e aos líderes implementar medidas concretas e inquestionáveis que sejam modelos para os restantes.

Nádia Bugia, Business Director, Knower Care

Michael Page

O mercado de recrutamento em Portugal caracteriza-se por forte dinâmica, competitividade, versatilidade e atratividade, comparativamente com outros países da União Europeia. Na ótica dos candidatos, este é o cenário perfeito: oferta abundante, condições salariais muito atrativas e tendência para regimes flexíveis que adotam o trabalho remoto. Neste período, destacam-se os sectores de e-Commerce, Tech&digital, Entretenimento Online, FMCG ('fast-moving consumer goods'), Logística, Transporte e Serviços de Entregas, Biotech e Saúde, Consultoria e Advocacia. Adicionalmente, verificamos uma recuperação muito interessante em Turismo, Hotelaria, Aviação e Retail. Para a maioria das empresas, esta abundância no mercado de trabalho não é sinónimo de facilidade na gestão dos processos de recruta-

mento: estes tornaram-se mais complexos ao nível do processo de seleção, atração e negociação salarial.

Constatamos nas empresas uma preocupação crescente com a atração de talento, precisamente pelas dificuldades que representa nos dias de hoje. Por este motivo, a atração de talento, para ser efetiva e eficaz, tem impacto profundo nas políticas de recursos humanos:

- alteração das políticas retributivas – mais diversificadas, mais flexíveis, mais adaptadas a cada colaborador, com preocupações de minimização fiscal e com impacto no agregado familiar;
- flexibilidade laboral – adaptada a cada indivíduo;
- 'home office' – ainda que com regras;
- mobilidade internacional;
- mobilidade nacional;
- políticas de diversidade e inclusão.

O tecido empresarial português está alinhado com os temas de diversidade e inclusão. Ainda existe um caminho a percorrer, e alterações a materializar, mas a generalidade das empresas tem consciência da situação. As que não seguem as tendências de diversidade e inclusão estão condenadas ao fracasso. A diversidade é um fator de diferenciação competitiva, que contribui para a adaptação das organizações aos mercados e potencia a expansão.

A promoção de uma força de trabalho diversa, criativa e inovadora não só eleva a motivação dos colaboradores e o seu bem-estar como conduz a melhores processos de tomada de decisão e resolução de problemas. São vários os estudos que apontam que equipas diversas representam melhor as diversas características da sociedade e criam valor em inúmeros aspetos da atividade das organizações.

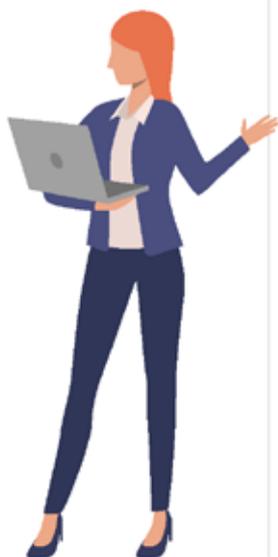
Vasco Salgueiro, Senior Executive Manager, Michael Page

Multipessoal

Estamos com um mercado de recrutamento extremamente dinâmico em Portugal, muito focado no talento, por um lado, e na digitalização de processos, por outro. A realidade exige uma rápida adaptação de todas as partes – candidatos, empresas e equipas –, de forma a dar resposta aos desafios e alterações profundas que têm vindo a surgir.

As mudanças ao nível da cultura empresarial, com reflexo nas estruturas e metodologias de trabalho, fazem com que as competências digitais e as 'soft skills' ganhem cada vez mais relevância. Começa a dar-se uma maior importância à visão e à participação mais alargada nas empresas, pelo que a cooperação e o trabalho em equipa, um bom 'fit' em termos de valores e ambições, entre outros aspetos, ganham preponderância quer por parte de quem procura recrutar, quer por parte dos próprios candidatos.

Considerando a realidade atual e face à escassez de talento e aos desafios ao nível da sua atração e retenção, existe uma preocupação crescente nas empresas em ajustarem as suas políticas e práticas de recursos



unexpected™

12 ANOS DE EXPERIÊNCIA

Desenvolvemos centenas de soluções de aprendizagem, ferramentas, jogos e programas de formação, para algumas das maiores empresas.

works with people



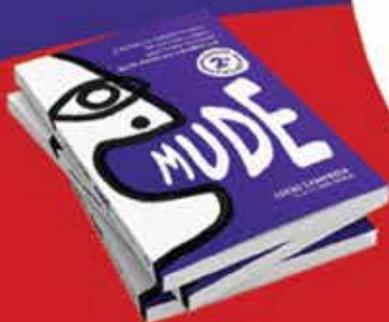
LANÇAMOS
A NOSSA
LOJA!



**ONDE ENCONTRAR
OS NOSSOS PRODUTOS?**

Visitem-nos em:

www.unexpected.pt





Liliana Oliveira Ventura
Branch Manager,
Nortempo Aveiro



Filipa Pires
Executive Diretor,
Pessoas e Sistemas

humanos às dinâmicas do mercado. Exemplos de medidas e benefícios que estão a ser promovidos são maior flexibilidade horária, modelos híbridos de trabalho adaptados às necessidades das equipas e dos indivíduos, reavaliações salariais com base em estudos de mercado, de forma a permitir uma maior adequação ao mercado e ter um pacote salarial atrativo, desenvolvimento de planos de carreira e regalias com foco no bem-estar (mais dias de férias, parcerias com entidades como ginásios ou centros de bem-estar, cheques-creche, etc).

Os desafios ao nível de atração e retenção de talento em Portugal, aliados à transição para uma cultura cada vez mais global, têm-se traduzido numa maior abertura por parte das empresas no sentido de integrarem perfis mais diversificados. Por outro lado, as organizações valorizam crescentemente a diversidade de pensamento e de experiências, procurando criar equipas multidisciplinares e com diversos 'backgrounds', com foco na adaptabilidade e criatividade na resolução de problemas, e eliminando também possíveis critérios baseados no género, na nacionalidade ou na idade dos candidatos, por exemplo.

Maria Cid, Consultant na Área de Recrutamento e Seleção Especializado, Multipessoal

Nortempo

O mercado de recrutamento continua em constante mudança após a Covid-19. Existem variáveis que ganharam peso e que continuam a ser bastante valorizadas pelos candidatos, nomeadamente a flexibilidade horária, a possibilidade de trabalho remoto e o crescimento e a valorização profissional. A adaptação das empresas e das pessoas é, e continuará a ser, uma realidade do mercado.

Temos um mercado de trabalho com escassez de talento e cada vez mais liderado pelo candidato. Alcançar o perfil perfeito revelou-se ser uma tarefa cada vez mais difícil para as empresas. Por esta razão, as empresas têm vindo a trabalhar na retenção de talento e na adoção de políticas de recrutamento atrativas, como benefícios, prémios de referência, entre outras regalias. As empresas tendem a preferir externalizar os seus processos de recrutamento, de forma a alargar o leque de candidatos e, conseqüentemente, terem mais hipóteses na seleção do candidato ideal.

No que diz respeito à diversidade, a vários níveis, as empresas estão com uma visão mais ampla, desencadeada pela escassez de perfis. Por essa razão, foi e continua a ser necessário abrir o leque de candidatos, a nível de género, da nacionalidade ou da idade. Existe neste momento uma forte valorização da experiência, do sentido de compromisso e de resiliência.

Assinalo ainda que os recentes conflitos e tensões geopolíticas têm agravado os preços de energia nos mercados europeus. Esta situação poderá dar início a um abrandamento da economia e fazer com que as empre-

sas tenham de se adaptar novamente.

Liliana Oliveira Ventura, Branch Manager, Nortempo Aveiro

Pessoas e Sistemas

Portugal (e não só) encontra-se num momento muito particular no recrutamento. Estamos em pleno emprego em algumas áreas, com carências muito significativas em áreas operacionais que tendem a agudizar-se, com uma dinâmica de grande mobilidade entre empresas e com novas funções a serem desenvolvidas no mercado. O mundo mudou, as pessoas mudaram e as práticas de recrutamento adaptaram-se. Estão cada vez mais complexas, personalizadas e muitas vezes associadas a processos de decisão lentos. O mercado tem por base, como sabemos, as mudanças socio-comportamentais e económicas das pessoas e por isso as vontades mudaram.

As empresas têm feito um esforço, muitas vezes inglório, para se adaptarem ao mercado e às motivações/vontades dos candidatos e dos colaboradores. Mas antes de replicar práticas desagregadas de outras empresas é importante desenvolver lideranças empáticas que consigam chegar às suas pessoas e percebam quem realmente são e para o que vêm, nunca esquecendo que há sempre um propósito comum, o bem-estar da empresa e da pessoa (digo da pessoa porque não há modelos globais que se ajustem a todos). Os novos modelos de trabalho passaram a ser uma base de atração importante, a flexibilidade, as expectativas salariais e qualquer benefício que promova o bem-estar individual. Não esquecendo que a base está em dois pilares: a liderança e o projeto (incluindo as equipas que dele fazem parte). Viver só de artefactos já não chega (a copa enfeitada, os pufes, as maçãs, os chocolates...), é uma retenção a curto prazo.

As empresas tendem a ser cada vez menos «conservadoras», mais abertas e mais despertas para as competências em detrimento de outras variáveis. Contudo, sabemos que o género, a idade ou o país de origem ainda são «questão» em alguns contextos. Há ainda caminho a fazer, mas têm de ser de todos. A escassez de pessoas faz com que estas variáveis se dissipem e se comece a conquistar bases de igualdade cada vez mais sustentadas; o ser humano muitas vezes «precisa de ver para crer». Sentimos uma aceitação cada vez mais rápida por pessoas de outros países e mais seniores. Desafio quem está na linha da frente, inclusive políticos, a uma maior discussão sobre este último tema; não somos um país que protege o indivíduo no mercado de trabalho a partir de uma certa idade. Era premente este debate.

Filipa Pires, Executive Diretor, Pessoas e Sistemas

Talenter

As empresas necessitam de se adaptar, o mais rápido possível, à transformação do mercado de trabalho.



Crie valor através da formação



A sua empresa precisa:

- ✓ **OFERTA FORMATIVA INTER E INTRA EMPRESAS**
- ✓ **PROGRAMAS TEÓRICO/PRÁTICOS**
- ✓ **CERTIFICAÇÃO DE EXCELÊNCIA**

Para mais informações,
contacte-nos:

808 200 747
PT.INFO@SGS.COM
LEARNING.SGS.COM/PT



LINKEDIN



FACEBOOK



ONLINE



PRESENCIAL



HÍBRIDO



E-LEARNING

* Campanha válida em inscrições pagas no website até 31 de dezembro de 2022.
(Excepto IRCA's, VCA e CSWIP. Não acumulável com outras campanhas em vigor)



Juliana Aguiar
Business Manager,
Talenter



Isilda Gonçalves
Manager, Thomas
Portugal

Verifico que têm feito um grande esforço para acompanhar esta mudança e corresponder às expectativas dos colaboradores. Existe a preocupação de oferecer benefícios que vão para além das condições salariais estipuladas no contrato. Neste momento, é prática apresentar um leque de incentivos de que o candidato pode usufruir. O seguro de saúde, a flexibilidade de horários, o gozo do dia de aniversário, as ajudas de custo são alguns dos fatores que contribuem para a atração de talento. E o próprio desenvolvimento das competências começa a ganhar importância nas decisões dos candidatos. Existem empresas com uma dinâmica bastante interessante, criam departamentos da felicidade, pois acreditam que colaboradores felizes e motivados produzem mais e melhor. Este tipo de ações levam o candidato a analisar a empresa de uma forma mais interessante e desafiante. Mas o fator salário continua a ser muito importante nas suas decisões (embora existam muitos candidatos que procuram encontrar não apenas um bom salário, mas também vários fatores que contribuem para o seu bem-estar e o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional).

A diversidade é encarada como um fator de evolução e crescimento nos resultados de uma empresa. As entidades empregadoras acreditam, cada vez mais, que as pessoas fazem as empresas, sejam elas de qualquer género, país ou idade. Na verdade, há diferentes requisitos a ter em conta num processo seletivo, mas quando iniciamos o recrutamento devemos considerar sempre como fator principal a igualdade de oportunidades. Todas as pessoas possuem talentos e competências diferentes que necessitam de ser valorizados para o crescimento e o desenvolvimento de uma empresa. As medidas e estratégias criadas devem ser transversais aos diferentes sectores para que todas tenham a oportunidade de desenvolver as suas capacidades. A aceitação das diferenças e a troca de experiências são fatores a ter em muita consideração nos departamentos dos recursos humanos. São estes os grandes promotores da diversidade nas empresas. Na reflexão da diversidade, não podemos apresentar melhor exemplo do que a integração de cidadãos ucranianos nas empresas portuguesas. Foram criados postos de trabalho em vários sectores, sendo notável o cuidado e a preocupação em acolher, da melhor forma possível, o maior número de profissionais. No geral, as empresas entenderam que poderia ser uma mais-valia para ambas as partes na medida em que estes recursos, por um lado, ficam numa situação de emprego e, por outro, trazem novas competências para as organizações, podendo gerar mais eficiência nos resultados pretendidos. Outro fator a destacar tem a ver com a formação académica média e superior, o que permite às empresas vantagens acrescidas no seu crescimento e desenvolvimento.

Também são notáveis as oportunidades que estamos

a dar a muitas pessoas que vêm do Brasil. São profissionais que trazem uma cultura diferente, dispostos a colaborar com as empresas. Procuram estabilidade e segurança em Portugal e também a inserção no mercado de trabalho.

Juliana Aguiar, Business Manager, Talenter

Thomas Portugal

No momento atual, o mercado do recrutamento em Portugal evidencia uma elevada procura por talento, mas uma aparente escassez de candidatos. As empresas estão a sentir necessidades não só de procurar candidatos nos meios tradicionais para a divulgação das suas ofertas (redes sociais, 'sites' especializados de recrutamento, entre outros) mas também de recorrer a outras formas para captar a atenção dos candidatos que não estão ativamente à procura de emprego. Tem sido fulcral o 'employer branding', os colaboradores a partilharem as suas experiências, as conquistas, os percursos de sucesso, bem como as ofertas de emprego, sendo um cartão de visita extremamente importante.

Cada vez mais somos contactados por empresas que pretendem não apenas atualizar/ rever os seus descritivos funcionais, mas também assegurar que têm as pessoas certas nas funções certas: pessoas e equipas mais enquadradas, motivadas, melhor ambiente de trabalho, implementação do modelo de desenvolvimento e de carreiras, mobilidade interna, entre outros. Desta forma, é possível impulsionar a performance e aumentar a retenção dos colaboradores. Através da plataforma Thomas HUB, as empresas têm acesso a indicadores que permitem tomar decisões de recrutamento e desenvolvimento mais ponderadas e prever que candidatos têm maior probabilidade de ser bem-sucedidos numa função.

Da nossa experiência, as empresas têm uma elevada preocupação em garantir que todos os processos são digitais e que existe igualdade no tratamento dos seus candidatos/ colaboradores, recorrendo a plataformas que permitem a confidencialidade e cumprem os requisitos de Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

Refiro ainda a postura que os nossos clientes estão a adotar, mais orientada para a gestão/ retenção dos colaboradores e para processos de recrutamento e seleção em casos mais específicos. Nesta senda, será importante assegurar que a empresa compreende as suas pessoas (através de estudos de clima organizacional, satisfação de colaboradores, 'engagement', cultura, entre outros), os seus motivadores/ desafios/ receios. Assim, para além de conseguir intervir atempadamente também consegue distinguir-se da concorrência ao ter mais facilidade em captar os candidatos passivos (veem o sucesso da empresa, dos seus colaboradores, e querem fazer parte).

Isilda Gonçalves, Manager, Thomas Portugal

