

STANTON CHASE

HR Survey 2024 Portugal



INTRODUÇÃO

A **Stanton Chase Internacional**, empresa de referência na área de Executive Search, realizou pela nona vez em Portugal o seu **HR Survey**.

Conforme aconteceu em anos anteriores, trata-se de um questionário destinado a recolher a opinião de profissionais com responsabilidade de gestão de equipas de Recursos Humanos (RH) no mercado português. Acima de tudo procura-se aferir os principais desafios que enfrentam, as suas previsões de evolução organizacional e ainda as suas preocupações enquanto profissionais, numa perspetiva corporativa e pessoal.

Este inquérito decorreu no primeiro trimestre de 2024 e revelou dados interessantes, que aqui apresentamos com resultados consolidados, com vista a contribuir para um maior conhecimento sobre a realidade da gestão de pessoas em Portugal.

No essencial e comparando aos Surveys anteriores, os gestores de recursos humanos revelam uma opinião menos otimista nas áreas sobre as quais foram questionados.

De facto, e a título de exemplo, existe um decréscimo de 5,35% em relação ao ano 2023 e 3,35% em relação ao ano de 2022 na opinião destes gestores sobre a evolução do seu setor nos próximos dois anos.

Também o sentimento sobre a evolução do negócio das suas empresas nos próximos dois anos é consideravelmente mais negativo.

Contudo, se em 2023 existiram 72,5% respostas positivas, e apenas 21,4% de respostas neutras, agora as respostas neutras cresceram para 64,2% e as respostas positivas reduziram para 29,6%.

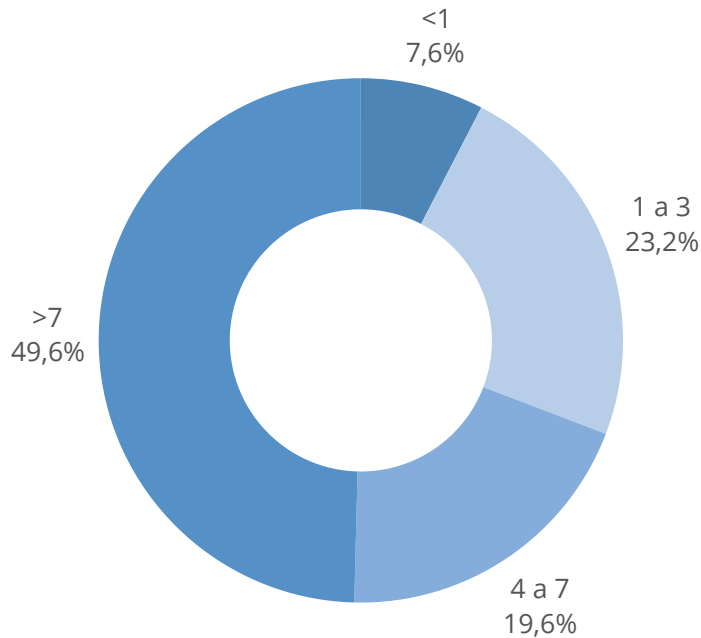
Pensamos que estas e outras conclusões serão úteis para encontrar linhas de orientação, aferir tendências e drivers estratégicos, de forma a apoiar os Gestores de Pessoas nos futuros processos de decisão.

Esperemos que este documento lhe seja útil. Da parte da **Stanton Chase Portugal**, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer apoio adicional.

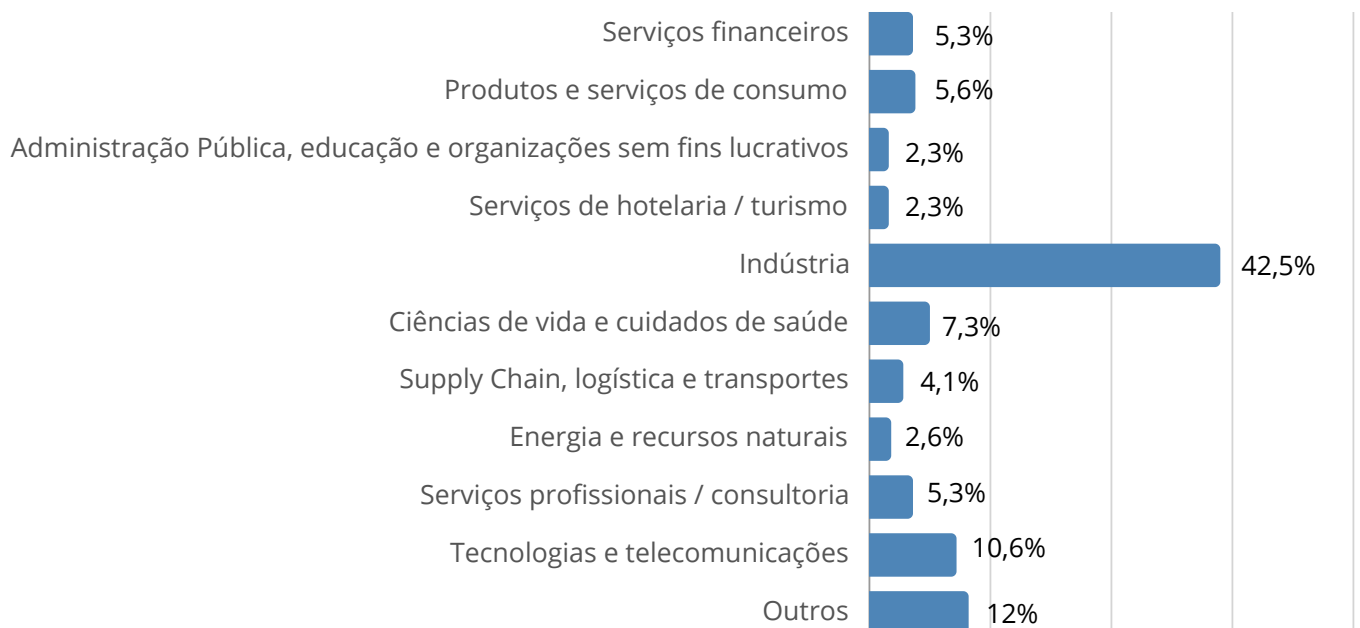
Nuno Moreira
Managing Director at Stanton Chase Portugal

INFORMAÇÕES BASE

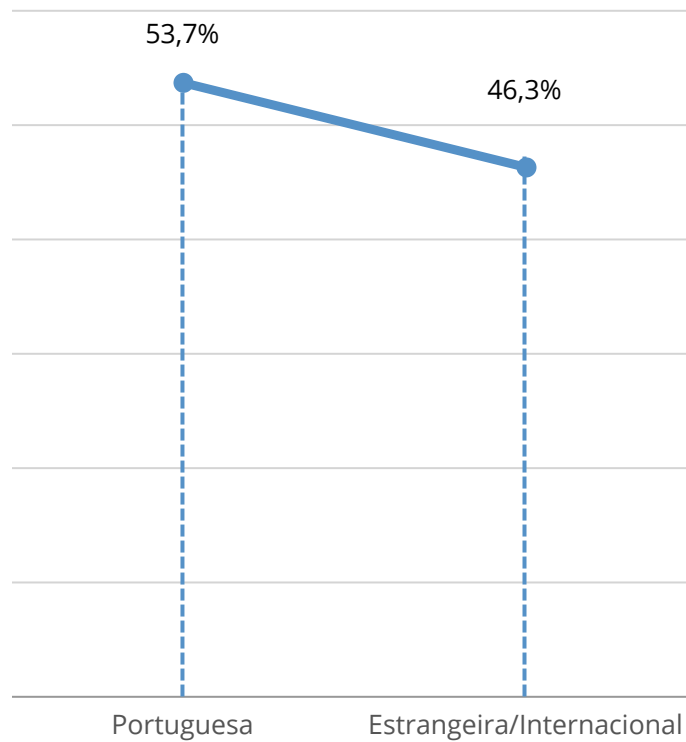
1. Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



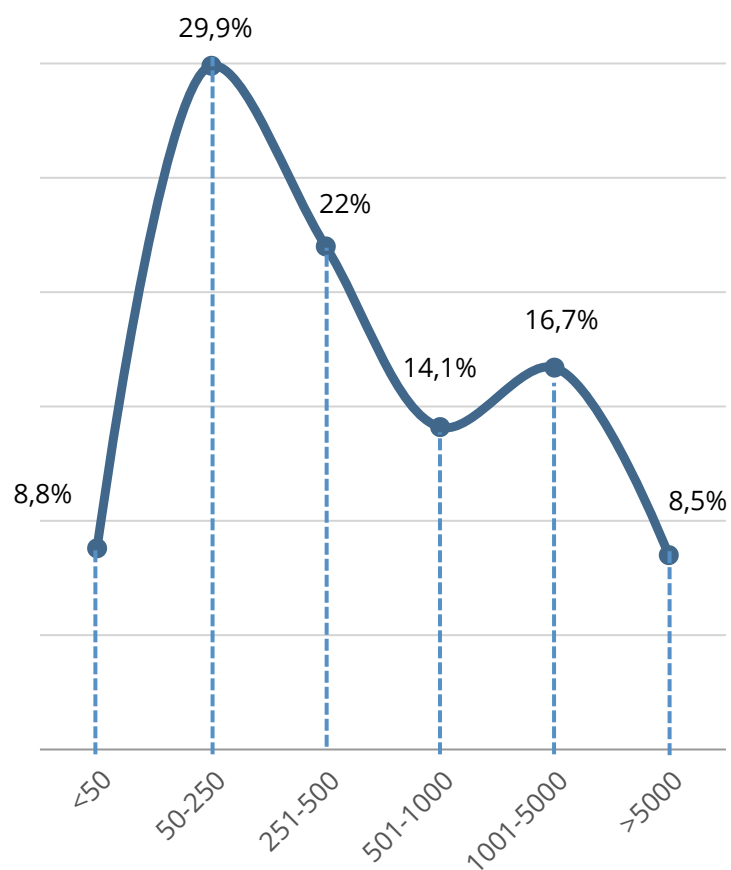
2. Qual é o setor da sua empresa?



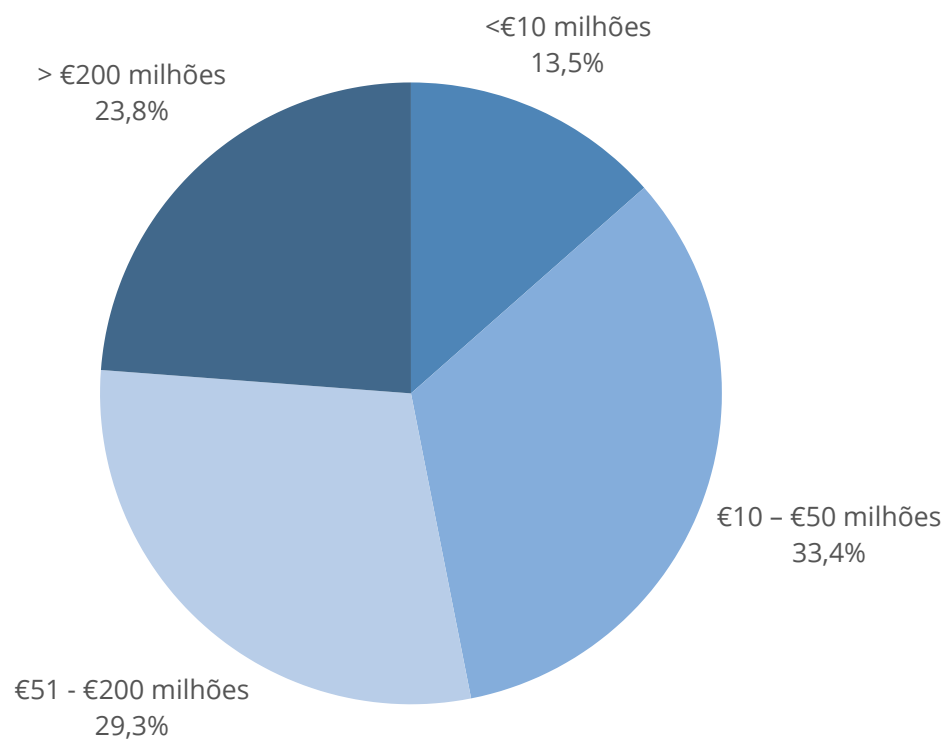
3. Qual é a origem da sua organização?



4. Qual é o número de colaboradores da sua empresa?



5. Qual é o volume de negócios anual da sua empresa?



ANÁLISE DO CONTEXTO ATUAL

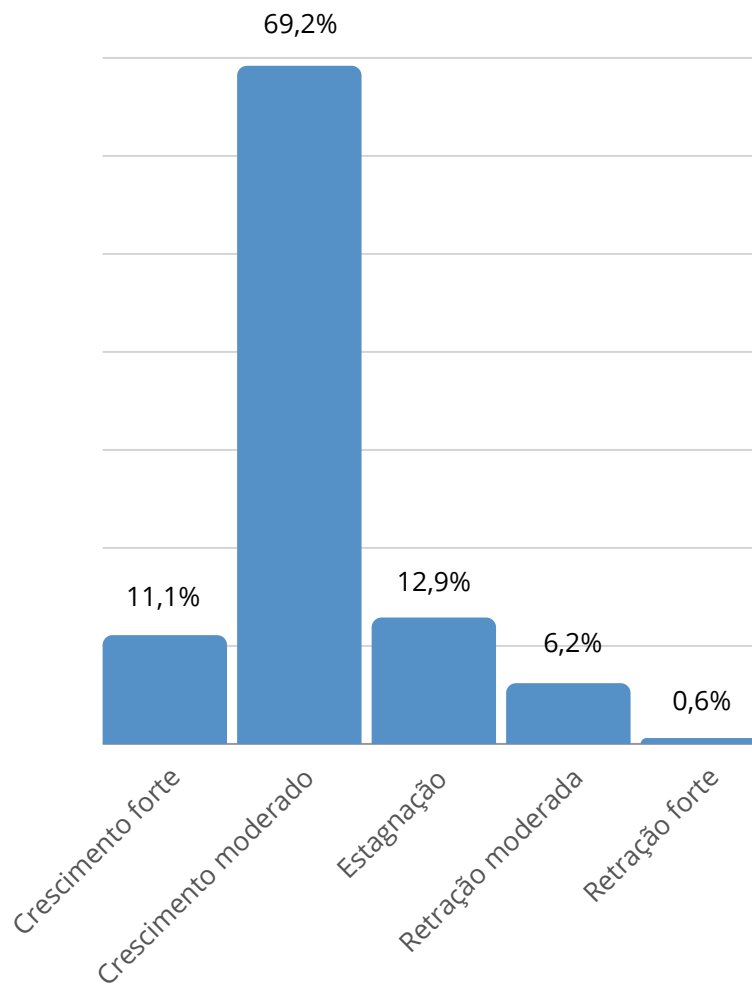
Os gestores de RH que responderam a este inquérito revelam uma ligeira redução do seu otimismo sobre a evolução do seu setor de atividade. Embora 80,4% dos inquiridos se mostrem otimistas (respostas de crescimento forte ou moderado) em relação à evolução do seu setor nos próximos dois anos, a verdade, é que este valor representa um decréscimo de 5,35% em relação ao ano 2023 e 3,35% em relação ao ano de 2022. Adicionalmente, os resultados também apontam que 12,9% consideram que irá ocorrer uma estagnação e 6,2% uma retração moderada, o que se compara respetivamente com os 8,2% e 5,1% obtidos no ano de 2023.

Quanto às estratégias de negócio seguidas no ano anterior (2023) os resultados revelam que a Expansão (53,1%), Manutenção (30,8%) e a Diversificação (24,6%) foram as respostas mais frequentes. No inquérito anterior, as principais estratégias (referente a 2022) tinham sido Expansão (55,1%), Diversificação (24,5%) e a Restruturação (20,4%).

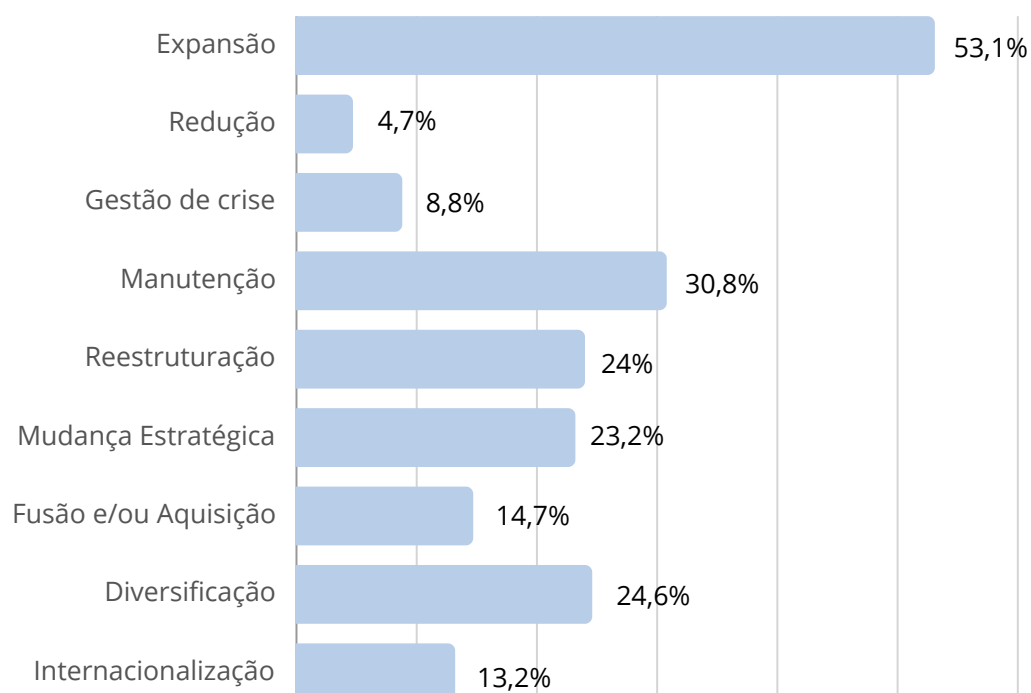
Quanto às principais linhas de orientação do negócio para o presente ano (2024) mantêm-se as mesmas, destacando-se com maior percentagem a Expansão (54,5%), a Diversificação (32,3%) e a Manutenção (30,2%). Realçamos o aumento da percentagem da Internacionalização de 13,2% em 2023 para 18,8% em 2024.

O sentimento em relação à evolução do negócio das empresas para os próximos dois anos é consideravelmente mais negativo este ano do que aquele que existia em 2023. A análise dos dados revela uma mudança significativa no sentimento em relação à evolução económica. De facto, se em 2023 existiram 72,5% respostas positivas (“muitos otimistas” (6,1%) e “otimistas” (66,4%)) e apenas 21,4% de respostas neutras. Agora, as respostas neutras cresceram para 64,2% e as respostas positivas reduziram para 29,6%. Estes números parecem indicar um sentimento de dúvida sobre a evolução da economia nos próximos 2 anos.

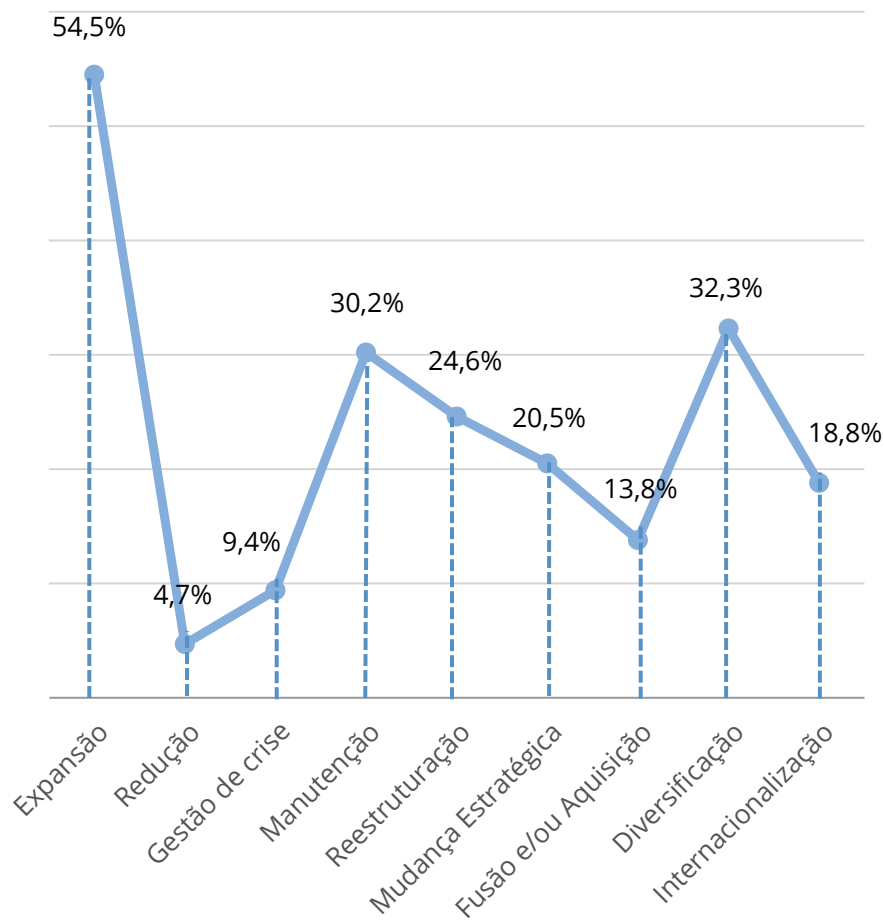
6. Como antevê a evolução do seu setor de atividade nos próximos dois anos?



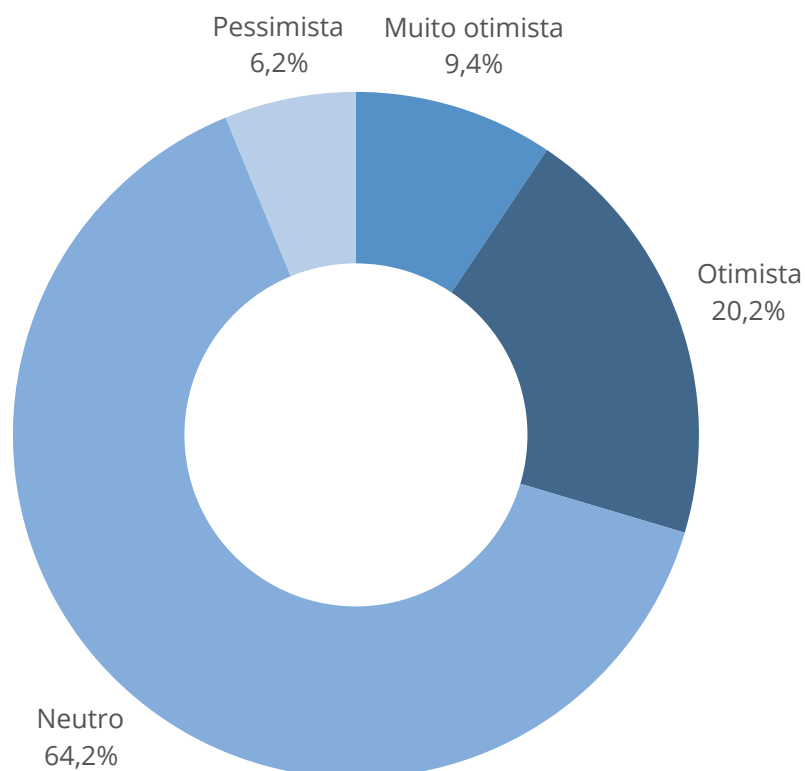
7. Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato?



8. Quais as principais linhas de orientação do negócio da sua empresa para o presente ano?



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



TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS DE RH

Tal como ocorreu em anos anteriores, o Survey procurou também aferir as opiniões dos gestores de Recursos Humanos acerca das tendências e perspectivas dentro da sua função – desde as principais dificuldades e desafios, às competências e áreas estratégicas.

A nível de competências, a flexibilidade e resiliência, a capacidade de execução e concretização e a orientação para clientes e resultados (48,7%), foram em 2024, tal como em 2023 as mais valorizadas na atração de novos colaboradores.

Também nas maiores dificuldades sentidas pelos gestores de Recursos Humanos existe sintonia entre os resultados de 2023 e 2024. As áreas onde parece existir mais problemas são a atração e recrutamento do talento adequado (67,7% em 2024 face a 74,4% em (2023), o espírito de equipa, comunicação interna e compromisso das pessoas (41,6% em 2024 face a 33,7% em 2023) e a retenção das pessoas chave (38,7% em 2024 face a 40,7% em 2023).

Realçamos ainda um aumento relevante da importância dada aos processos de Transformação digital (29,9%), Criação de métricas / HR Analytics (15,2%), Processos de Gestão RH (15,2%).

Quando questionados sobre quais as áreas e ferramentas de gestão de RH mais importantes num futuro próximo, as respostas apontam para uma valorização da orientação para o negócio. De facto, a componente da orientação para o negócio (business partner) passou de 39,5% 2023 para 50,4% em 2024.

As outras duas áreas são a Gestão do Employer Branding para atração e retenção de talentos (46,6% em 2024 face 57% em 2023) e a Gestão e mudança organizacional (38,7% em 2024 e 30,2% em 2023).

Por seu turno, os fatores que mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira de um profissional de recursos humanos, continuam a ser os mesmos quatro. Em primeiro lugar a capacidade de liderança, comunicação e influência (80,4% e 2024 e 66,3% em 2023) em segundo as competências de gestão (46,3% em 2024 e 50% em 2023); seguido das competências tecnológicas / digitais (39,3%) e o reforço das competências de Coaching e Mentoring (35,8%), sendo que, a capacidade de liderança e comunicação encabeçou a tabela nos três anos consecutivos, tendo registado 66,3% e 74,6% em 2023 e 2022 respetivamente.

Nos principais desafios que um gestor de RH enfrentará no futuro, persiste uma continuidade em relação aos anos anteriores.

Os resultados apontam para a escassez de talentos em determinadas áreas (68,9%) com maior percentagem pelo 3º ano consecutivo; a entrada de novas gerações e a inerente mudança cultural (47,2%) e a emergência de novos modelos de trabalho, baseados na flexibilidade e na conectividade tecnológica (41,3%).

TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS DE RH

As principais áreas da gestão de RH nas quais as empresas se irão focar nos próximos anos parecem ser gestão de carreiras e retenção de talentos (58,9%); desenvolvimento de competências (45,5%); atração e recrutamento (36,4%).

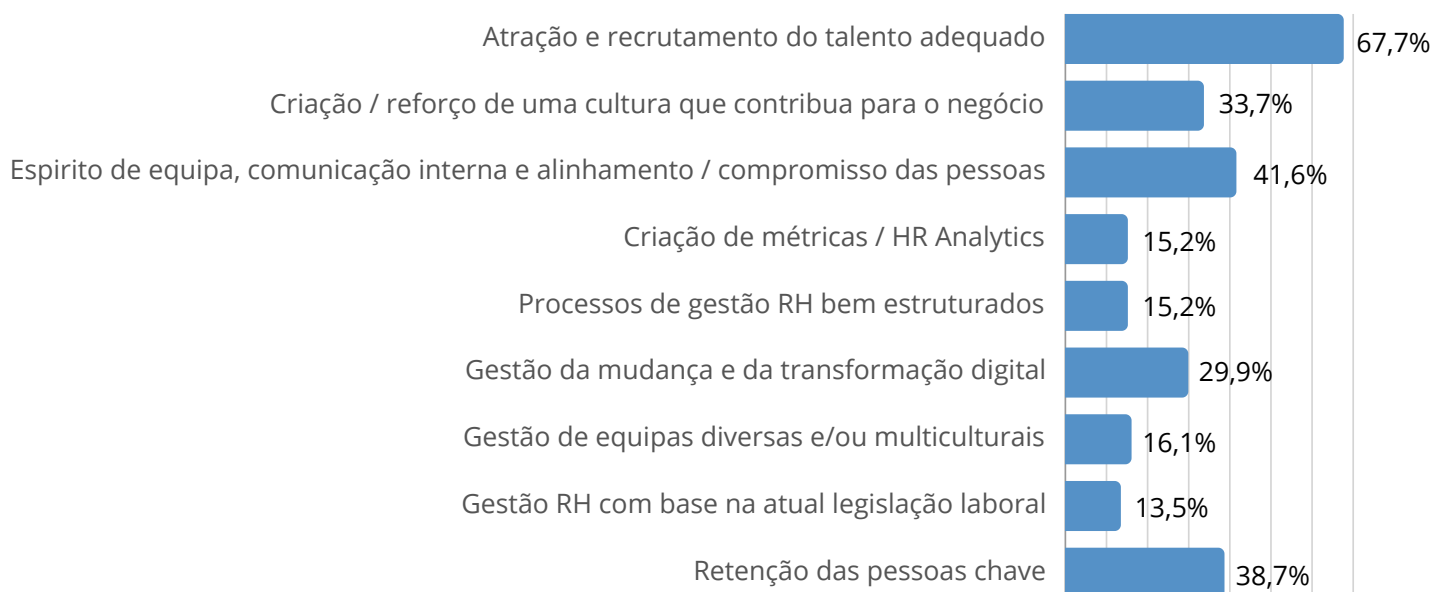
Realçamos que a importância dada à atração e recrutamento passou de segunda posição em 2023 para terceira em 2024 (atrás de desenvolvimento de competências), o que poderá indicar que as empresas estão mais preocupadas com o desenvolvimento de competências e a retenção de talentos internos. Realçamos também a valorização significativa do processo de transformação digital que passou de 10,5% em 2023 para 24,6%.

O investimento no reforço de competências das equipas de RH será feito nas áreas de gestão da mudança, criatividade e inovação, com 61,6% em 2024 face a 54,7% em 2023; HR Metrics & HR Analytics com 48,4% em 2024 face a 37,2% em 2023, e nas competências tecnológicas com 39,9% em 2024 face a 23,3% em 2023. Realçamos que em 2023, a terceira posição era ocupada pelas competências relacionais, o que indica um aumento claro da valorização que é dada à área das tecnologias na gestão de RH.

10. Pela sua experiência e considerando o seu atual setor de atividade, quais as competências mais valorizadas na seleção de colaboradores?



11. Pela sua experiência como gestor de RH, em que áreas tem sentido maiores dificuldades na gestão de pessoas?



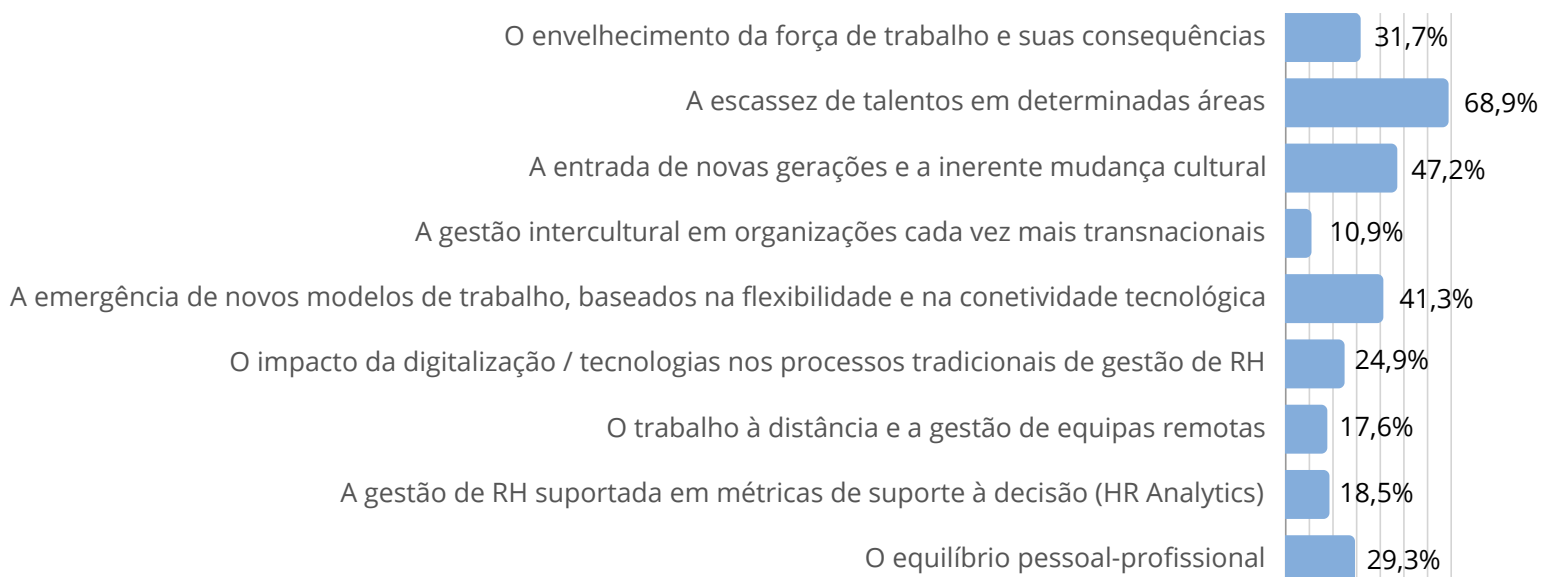
12. Que áreas / ferramentas virão a ser mais importantes para um gestor de RH num futuro próximo?



13. Identifique os principais fatores que, na sua ótica, mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um gestor de RH?



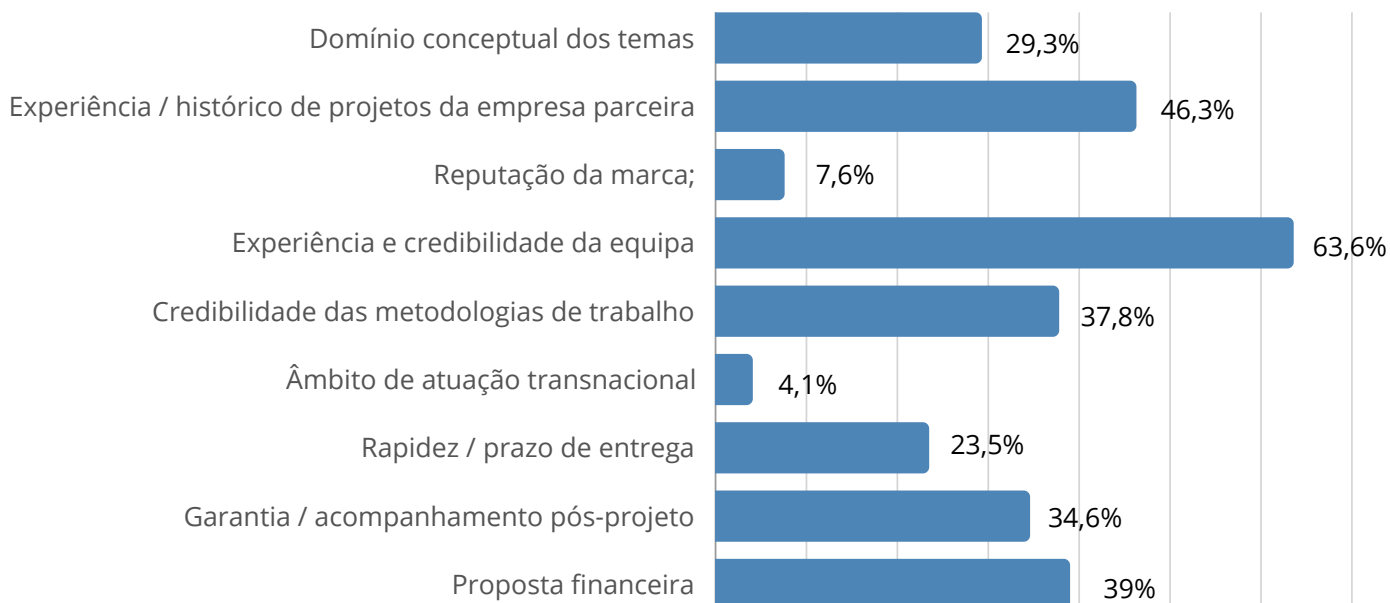
14. Quais considera serem os principais desafios que o gestor de RH terá de enfrentar a nível global no futuro próximo?



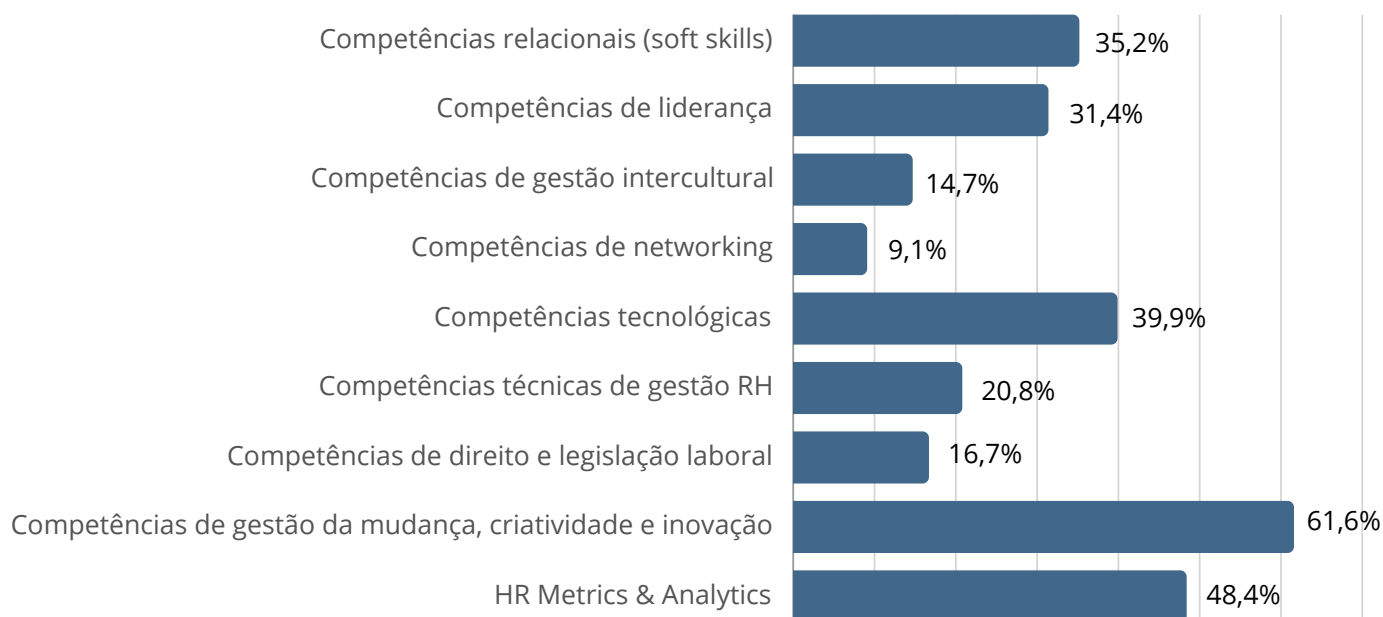
15. Em que áreas da gestão de RH da sua empresa se vai focar nos próximos dois anos?



16. Na escolha de parceiros externos para apoio nos processos de gestão RH, que fatores mais valoriza?



17. Pensando na sua equipa de gestão de RH, em que tipo de competências pensa existir maior necessidade de reforço nos próximos anos?



TRABALHAR EM PORTUGAL

No que se refere à importância dada à gestão de capital humano, a opinião é unânime e foi francamente positiva. Assim, 78,3% (percentagem igual ao ano anterior) consideraram que “é cada vez mais importante”, 6,7% considera que “já é o fator mais importante” e apenas 2,9% acham que “é cada vez menos importante”.

Avaliando Portugal enquanto país para trabalhar, os profissionais de recursos humanos têm uma opinião positiva (Bom ou Excelente), embora tenha existido uma redução em relação aos resultados dos anos anteriores. De facto, em 2024, as respostas positivas são 44,6%, enquanto em 2023 eram 55,6% e em 2022 eram de 67,17%.

Esta redução na avaliação de Portugal enquanto país para trabalhar, é acompanhada de uma alteração significativa dos principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais qualificados.

Enquanto em 2023 os principais fatores eram o ambiente cada vez mais multinacional (54,7%), a hospitalidade do povo português (45,7%) e qualidade da oferta académica (37,2%), em 2024 são a segurança do país (79,5%), a qualidade de vida (57,2%) e a hospitalidade do povo português (54%).

De realçar que o fator relativo ao nível salarial praticado passou de 11,6% em 2023 para 2,6% em 2024.

Nas principais características do “gestor português” parece existir alguma

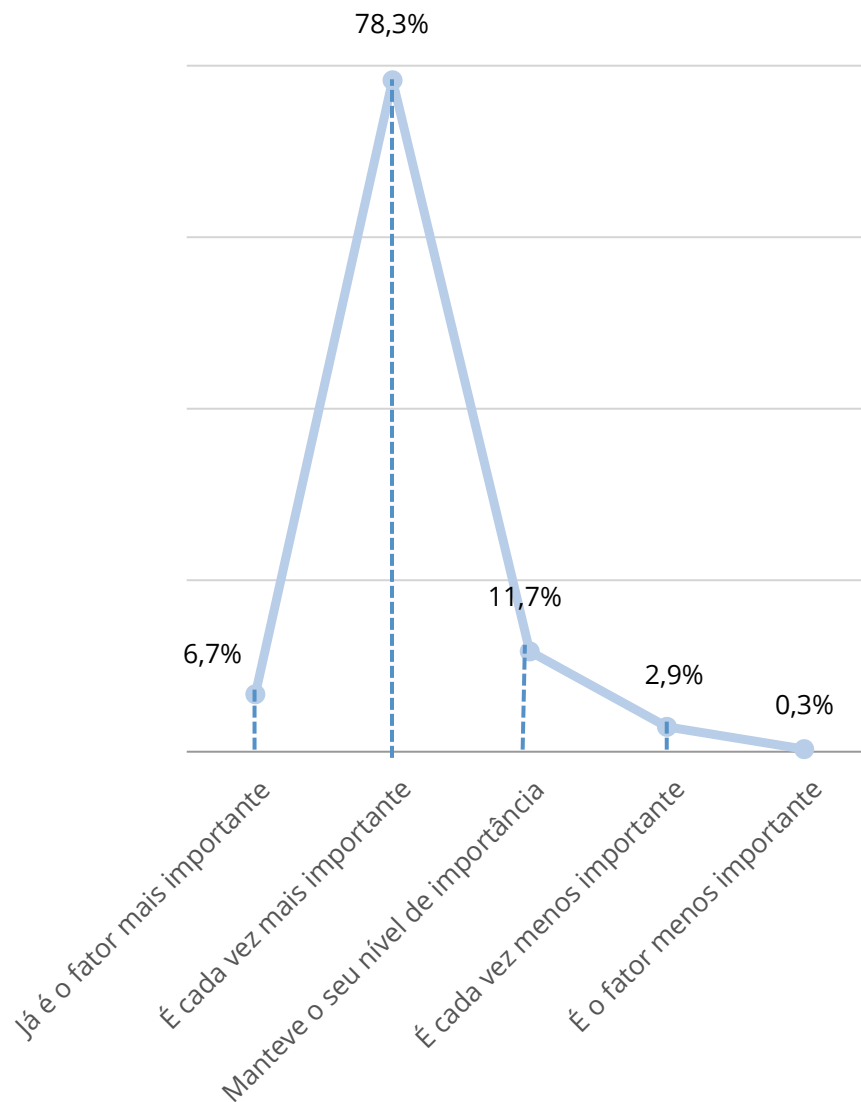
continuidade na valorização da resiliência (51,8% em 2023 e 57,5% em 2024), na dedicação (56,6% em 2023 e 52,5% em 2024), flexibilidade e orientação à mudança (50,6% em 2023 e 45,2% em 2024). De realçar que o Rigor (6% em 2023 e 7,9% em 2024) e a Ética e Seriedade (9,6% em 2023 e 11,7% em 2024) são os fatores menos característicos do gestor português.

Já no que se refere ao “gestor de RH português”, existe sintonia em torno das competências de dedicação (51% em 2024 e 44,6% em 2023); domínio das competências técnicas de gestão de RH (49,3% em 2024 e 49,4% em 2023) e capacidade de gestão de conflitos (37,2% em 2024 e 47% em 2023).

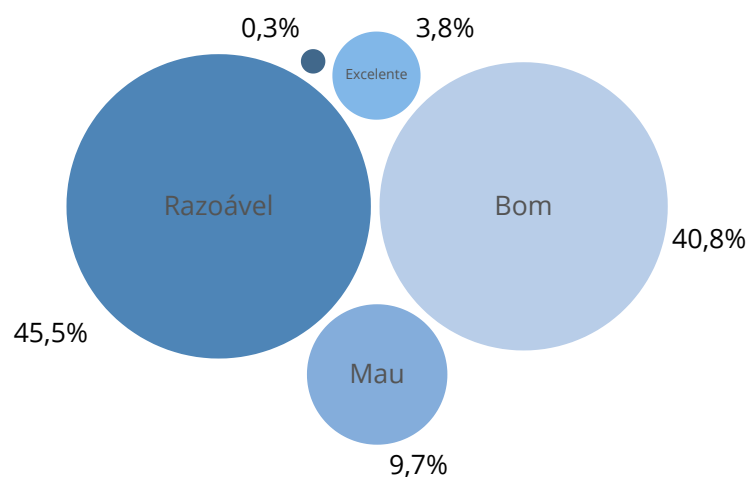
Por último, instados a avaliarem o nível das competências dos gestores de RH em Portugal (de certo modo, uma autoavaliação), os inquiridos foram claramente positivos: 71,3% em 2024 comparativamente com 63,9% em 2023 a classificarem como Excelente ou Bom. Realçamos que nas respostas negativas (Mau e Péssimo) houve um aumento de 2,4% em 2023 para 3,5% em 2024, mantendo-se níveis muito baixos.

Este ano, foi introduzida uma nova questão sobre em que processos de RH a Inteligência Artificial (nomeadamente a Gen AI) terá um maior impacto nos próximos 3 anos, tendo sido dado maior destaque às Métricas e People Analytics (76,8%), à Atração e Recrutamento (54,5%), e às Plataformas e Gestão de RH (47,5%).

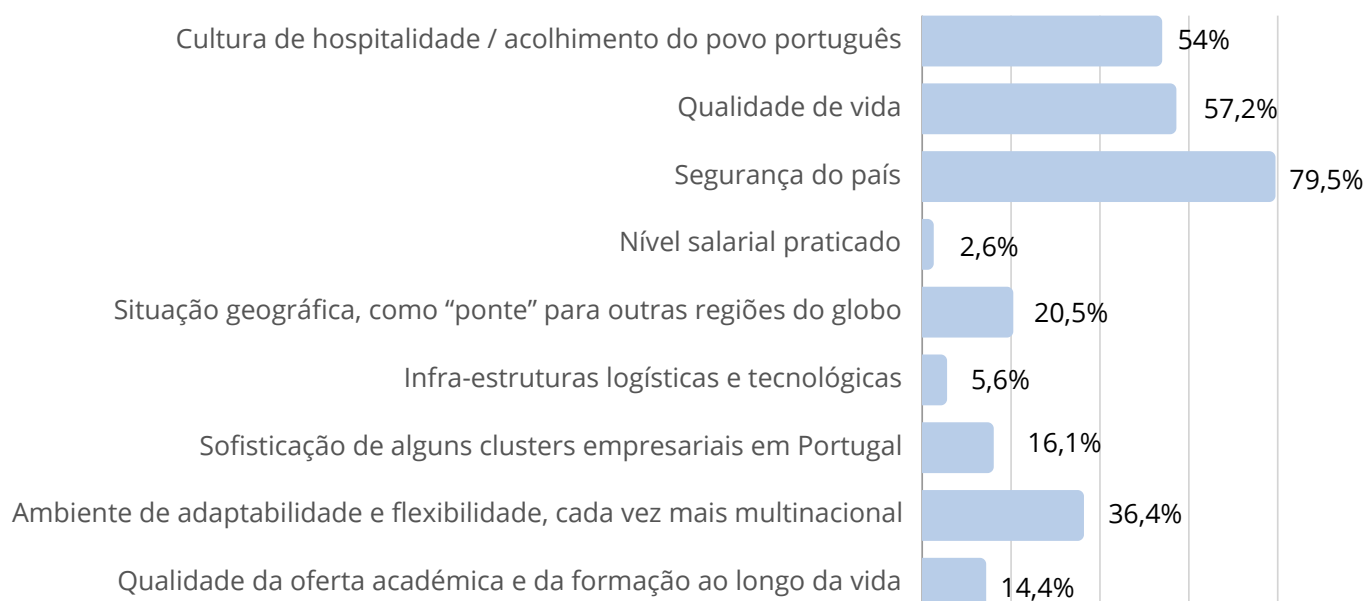
18. Qual o seu sentimento em relação à importância dada à gestão de capital humano nas organizações em Portugal, tendo em conta a evolução nos últimos cinco anos?



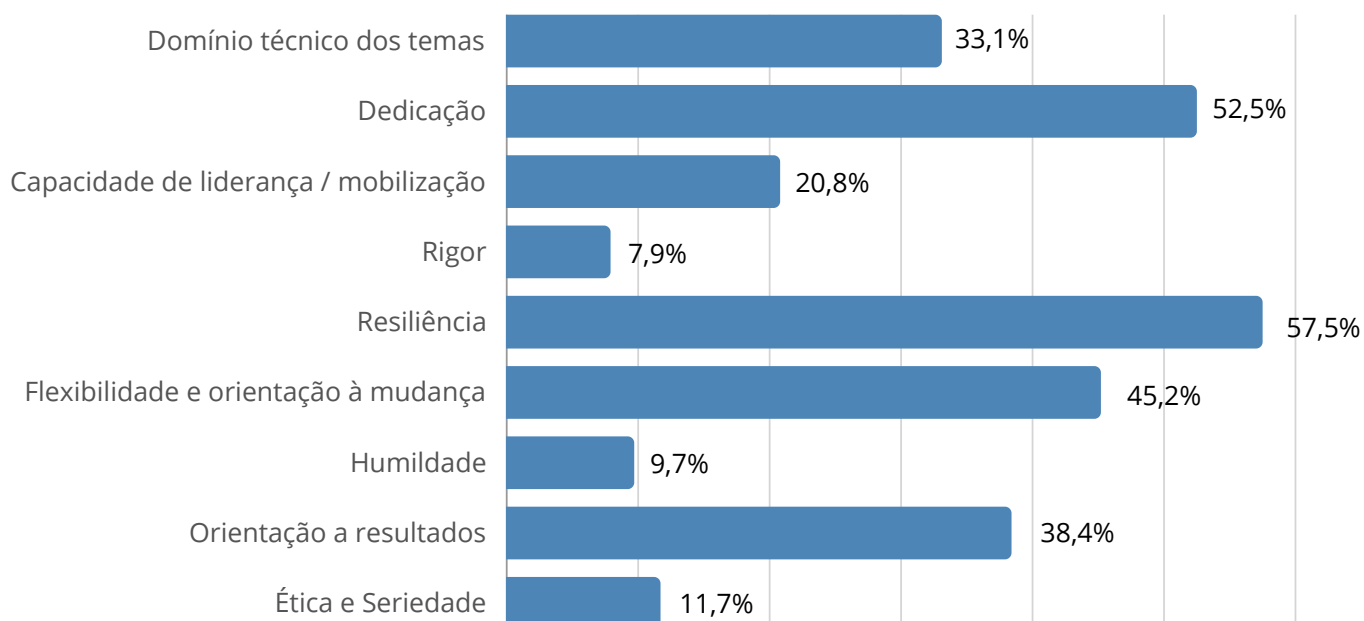
19. Tendo em conta o seu conhecimento do mercado global, como considera Portugal enquanto país para trabalhar?



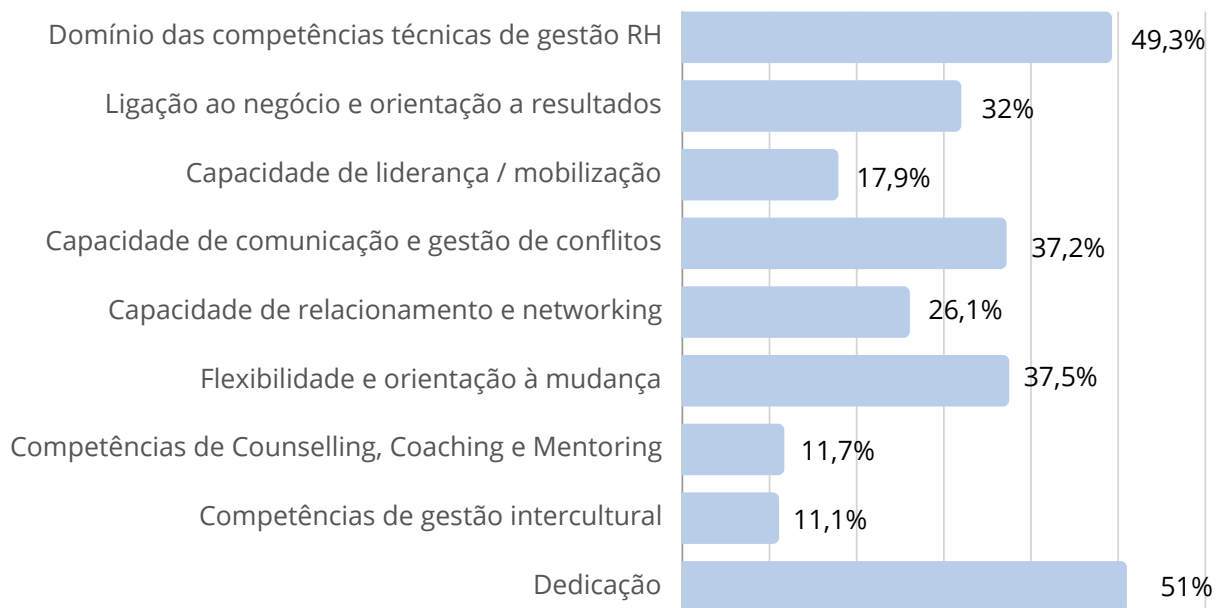
20. Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais qualificados?



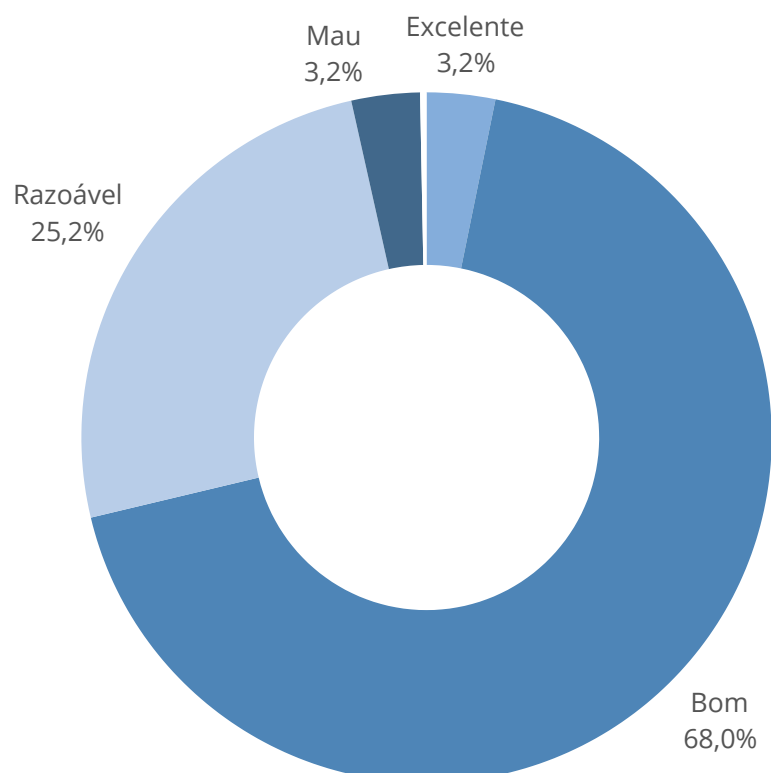
21. Quais das seguintes competências / qualidades são mais características do "gestor português"?



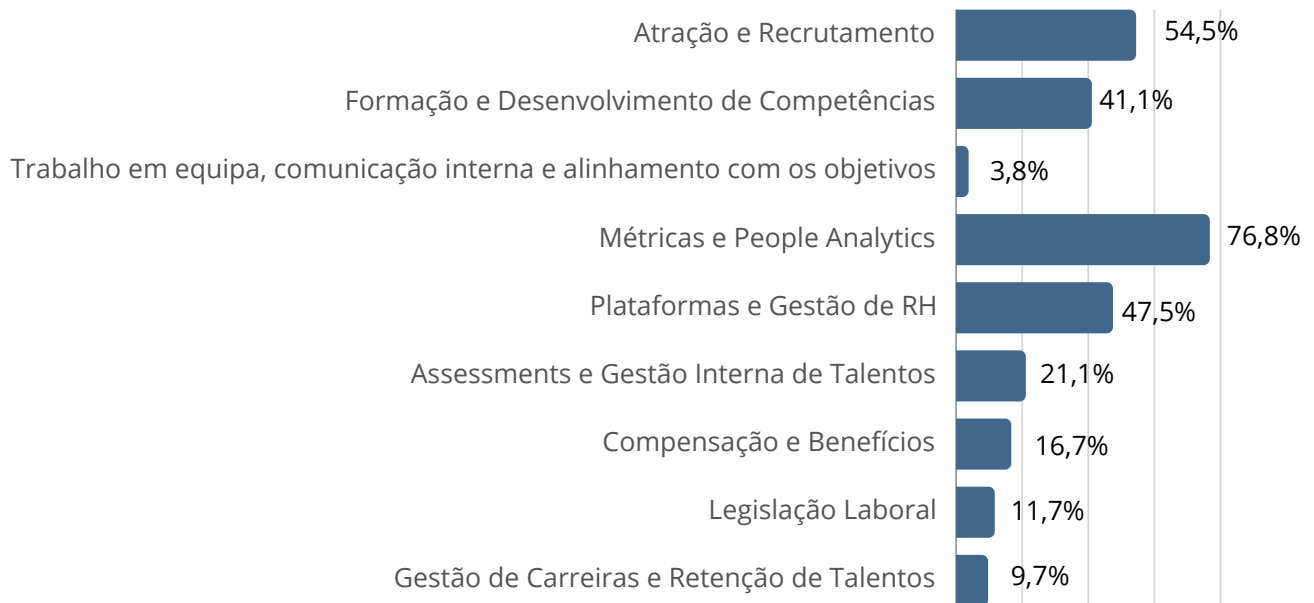
22. Quais das seguintes competências / qualidades são mais características do “gestor de RH português”?



23. Qual a sua avaliação em relação ao nível de competências dos gestores de RH em Portugal?



24. Em que processos de RH acredita que a Inteligência Artificial (nomeadamente a Gen AI) terá um maior impacto nos próximos 3 anos.



— SOBRE A STANTON CHASE PORTUGAL —

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 74 escritórios em 47 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 projetos que incrementam a capacidade de cada organização atrair e gerir os seus ativos humanos. A nossa equipa é constituída por consultores séniores, com experiência e prática em diversos setores de atividade. Com base em valores sólidos, os nossos projetos evidenciam uma 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.



Escritório Lisboa

Bela Vista Office, Sala 2-29
Estrada de Paço de Arcos 66
2735-308 Agualva-Cacém
Lisboa | Portugal

Escritório Porto

Edifício Gran Via
Rua Engº Adelino Amaro da Costa, 15 6º S/1
4430-134 Vila Nova de Gaia
Porto | Portugal