

UMA INICIATIVA DA APG

«Melhores Fornecedores RH 2022»



Foi numa cerimónia realizada no Hotel Real Palácio, em Lisboa, ainda durante o mês de março. A APG – Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas distinguiu as empresas vencedoras da décima primeira edição da iniciativa «Melhores Fornecedores RH».

Texto: Redação human Foto: DR

A APG contou como habitualmente com a colaboração das empresas Qmetrics e Mínimos Quadrados, para o trabalho que visa contribuir para a identificação e a divulgação dos melhores fornecedores em Portugal na área de recursos humanos (RH), com base num estudo de opinião efetuado junto das organizações que recorram a estes serviços.

Os serviços que são objeto de estudo, no âmbito desta iniciativa, incluem: consultoria; formação, 'coaching' e desenvolvimento profissional; 'outsourcing'; recrutamento, seleção, avaliação de competências e 'outplacement'; saúde e segurança no trabalho; seguros; serviços de alimentação; serviços de assessoria jurídica, tecnologia e sistemas de informação aplicados à gestão de recursos humanos; e trabalho temporário.

A eleição das empresas distinguidas com o troféu «Melhores Fornecedores RH 2022» teve por base os resultados de um inquérito dirigido aos seus clientes, no qual os serviços que prestaram nos últimos 36 meses foram avaliados de modo anónimo e confidencial, no que respeita às seguintes dimensões: qualidade dos serviços prestados, atendimento e profissionalismo dos colaboradores, relação qualidade/preço, satisfação global com o serviço, imagem do fornecedor e lealdade ao fornecedor RH.

Para integrar a lista de vencedores, e de acordo com o regulamento da iniciativa, as empresas premiadas tiveram que obter uma pontuação média final superior a 70 pontos no inquérito de avaliação (numa escala de 0 a 100) e reunir um mínimo de 15 questionários respondidos.

Por ordem alfabética, os vencedores de 2022 são os seguintes:

- Consultoria
 - MTW Portugal
 - Onsynergy
- Formação, Coaching e Desenvolvimento Profissional
 - CEGOC
 - Dynargie
 - MTW Portugal
 - Olisipo
 - Rumos
- Recrutamento, Seleção, Avaliação de Competências e Outplacement
 - Kelly Services
 - Michael Page International
- Segurança e Saúde no Trabalho
 - Atlanticare
 - Centralmed
- Serviços de Assessoria Jurídica
 - Raposo Bernardo & Associados
- Trabalho Temporário
 - Success Work

Deixamos a seguir depoimentos de responsáveis das empresas distinguidas. Mais informações no 'site' da iniciativa (www.melhoresfornecedores.org).

▶ MTW Portugal

Sara Batalha, 'chief executive officer' (CEO) da MTW Portugal, assinala que cada vez mais são chamados como consultores de aprendizagens críticas para o negócio. E explica: «Por exemplo, projetos de transformação cultural, digital e até mesmo de cibersegurança são desafios que nos levam a ter estratégias completamente inovadoras e disruptivas. A metodologia 'Adaptive Learning', ou seja, a aprendizagem adaptativa, tem revolucionado o negócio dos nossos clientes. É revolucionária. Com a plataforma 'on-line' de aprendizagem adaptativa podemos agora colocar qualquer aprendizagem crítica para o negócio em formato adaptativo e garantir que todos aprendem. Os resultados falam por si: 50% de redução de tempo de aprendizagem, 90% menos esforço na retenção do conteúdo e 100% de proficiência. Os 'reports' em tempo real conseguem revelar-nos o inconsciente incompetente da empresa. É assim que o 'data analytics' se transforma no melhor amigo dos Recursos Humanos, que querem ser consultores de negócio na sua empresa.»

Perspetivando um futuro próximo, a responsável refere a consultoria de aprendizagens críticas para o negócio, assinalando que terá três grandes impactos no mercado: «Primeiro, vai trazer um 'boost' na rentabilidade sustentável das empresas. Sendo um 'trusted advisor', o consultor especialista em aprendizagem crítica para o negócio é o único que pode saber como alinhar os objetivos de aprendizagem aos objetivos estratégicos do negócio. Segundo, melhora a estabilidade – fator chave para o crescimento do negócio. Antecipar as competências críticas para o negócio, saber identificar 'gaps' e garantir proficiência da aprendizagem terá de ser o dia-a-dia de um consultor nesta área. Terceiro, permite identificar oportunidades de negócio e progressão de carreira. Como a inovação e a disrupção são os pilares num mundo que abraçou o desconforto do incerto, ter as nossas equipas a saber reaprender o que for necessário é urgente.»

▶ Onsynergy

Sofia Quelhas, procuradora da OnSynergy, começa por destacar o nome da empresa, referindo que OnSynergy advém da palavra grega «synergía», sendo que «sýn» significa cooperação e «érgon» significa trabalho, e «estes são dois dos valores mais importantes para a equipa da OnSynergy, sendo a distinção reflexo disso mesmo», assinala, para logo adiantar: «Os aspetos mais relevantes nos serviços que prestamos são o conhecimento e a experiência dos nossos profissionais na área da contratação pública. A consultoria nesta área tem evoluído significativamente nos últimos anos. Isto por força das alterações legais, das exigências contratuais das entidades adjudicantes, da permanente atualização das plataformas eletrónicas de resposta aos procedimentos e, em particular, pelo elevado nível de competitividade das empresas concorrentes.»

Tendo em conta o que referiu, Sofia Quelhas acredita para um futuro próximo «na crescente tomada de consciência por parte dos decisores das empresas da relevância estratégica do serviço de aconselhamento especializado em contratação pública». Adicionalmente, e no que respeita ao 'procurement consulting', considera que «será de esperar um sustentado investimento na especialização e no desenvolvimento dos seus recursos humanos».

▶ CEGOC

O diretor geral da CEGOC, Ricardo Martins, faz notar que «a pandemia veio impulsionar algumas das tendências que já se verificavam no sector de L&D ['learning and development'], evidenciando ainda mais a necessidade premente de encontrar novas formas de desenvolver talento nas organizações e de repensar os modelos tradicionais de formação». À Gestão de Recursos Humanos (GRH), a pandemia «veio exigir um novo 'set' de competências bem distintas», sendo que «também é inequívoco que o desenvolvimento de novas competências de gestão remota de pessoas e de liderança num contexto cada vez mais virtual é um fator crítico para qualquer organização que queira ser bem-sucedida num mundo instável e imprevisível». Esta premissa torna-se ainda mais preponderante, diz, «quando as organizações, mais do que se adaptarem, precisam hoje de se reinventar totalmente, reinventando também a forma como motivam e orientam as equipas para a ação».

Para Ricardo Martins, «a par da formação, do 'coaching' e do desenvolvimento profissional, será necessário incrementar competências inerentes aos novos modelos de trabalho híbrido, prestando especial atenção ao bem-estar dos colaboradores, com foco no 'well-being', na resiliência ou na inteligência emocional, por exemplo». E os próximos anos «serão marcados pela consolidação das grandes tendências, inclusive na GRH, principalmente a digitalização, a agilidade, a importância da 'employee experience', a gestão do 'engagement', bem como os aspetos ligados à diversidade e à inclusão». Ou seja, «o futuro passa necessariamente por estes temas, precisamente por estarem na base de uma cultura de trabalho diferente e diferenciadora, que aposta na flexibilidade, no bem-estar, na simplificação e no foco em resultados, colocando as pessoas no centro efetivo das organizações».

▶ Dynargie

A 'managing partner' da Dynargie, Teresa Passos, assinala que, «apesar dos desafios deste último ano, a empresa continua a ser reconhecida pelos clientes como um parceiro de confiança na área do desenvolvimento e alinhamento de 'soft skills'». Ou seja: «Num ano de muitas incertezas, conseguiu rentabilizar todas as transformações (metodologia, conteúdos) realizadas no período pandémico e continuar a apoiar

as empresas/ pessoas num contexto de trabalho que se mantém volátil.» A responsável refere ainda, sobre as propostas que apresentam ao mercado: «Eventualmente pelo contexto de mudança que vivemos, temos tido pedidos recorrentes de intervenção no alinhamento da equipa face ao futuro e na definição de compromissos individuais para a sua implementação. O 'know-how' da Dynargie ao nível da identificação e da monitorização do 'mindset' ideal tem sido muito valorizado por preencher o 'knowing-doing gap'».

Por sua vez, João Guedes Barbosa, 'country manager' da empresa, faz notar que «o desenvolvimento das pessoas saiu do contexto 'nine to five' (sala de formação) e a combinação do formato presencial 'versus' remoto e síncrono 'versus' assíncrono tornou a 'learning journey' mais diversificada, com mais pontos de contacto através da introdução de elementos de 'nolearning' e 'gamification' relevantes para cada projeto.» E acrescenta: «O grande desafio está no aumento de pontos de contacto com os participantes através de uma diversificação de conteúdos, de metodologias e, sobretudo, de tecnologias que permitam, independentemente do perfil das diferentes gerações, uma natural adesão para assegurar o desenvolvimento das 'soft skills'».

▶ Olisipo

Sandra Joaquim, 'learning sales manager' da Olisipo, assinala que a oferta de formação da empresa especializa-se em profissionais e utilizadores de tecnologias de informação, explicando que se trata de «uma área com ofertas e fabricantes praticamente ilimitados, que abrangem as mais diversas áreas tecnológicas, passando pelos processos, por normas, 'frameworks', até às chamadas 'soft skills', mais transversais». E acrescenta: «Se é verdade que a aquisição de novos conhecimentos contribui para o avançar na carreira, também se sabe que não há um tamanho único no que toca à formação. O que funciona para uns profissionais, não será adequado a outros. Por este mesmo motivo, a Olisipo especializou-se na construção de ofertas formativas à medida, altamente personalizadas para a realidade das organizações e das suas equipas».

A responsável refere ainda: «A área tecnológica evoluiu cada vez mais depressa e isso refletiu-se também na área de formação. Os grandes fabricantes tecnológicos estão constantemente a atualizar a sua oferta formativa oficial, os manuais e os programas. Olhando para os últimos dois anos, podemos afirmar que a pandemia também trouxe uma alteração muito significativa a este sector: o modelo de entrega da formação. Tendo sido impossibilitada a formação presencial, em sala, houve uma grande disrupção na forma como se olha a formação e se transmite conhecimento. Podemos hoje afirmar que a formação remota e a formação híbrida vieram para ficar.»

E.RECRUITMENT

A CVGUARD, UMA ATS (APPLICANT TRACKING SYSTEM), É A SOLUÇÃO ONLINE DE APOIO AO RECRUTAMENTO.



OS CANDIDATOS
NÃO VEM
PROGRAMADOS,
MAS PODEMOS
TESTAR O
CONHECIMENTO!

Com a CVGuard pode testar o conhecimento dos candidatos com os módulos de testes e provas. Pode também criar os seus próprios testes/ provas de conhecimento personalizados.

Rumos

Na Rumos, o diretor para a área da formação, Jorge Lopes, fala de «uma proposta de valor muito variada», destacando «as parcerias, que endereçam a maioria das necessidades de qualificação existentes no nosso mercado, e com uma relevância maior a capacidade da Rumos de abordar projetos de desenvolvimento de competências à medida, adaptando os percursos ao público-alvo e utilizando modelos híbridos, com conteúdos síncronos e assíncronos, com um diagnóstico prévio e o desenvolvimento de materiais específicos, centrados na eficácia da formação e nas pessoas, muito alinhados com os desafios da transformação digital em curso».

O responsável nota evoluções significativas na formação, «fruto das necessidades do mercado e dos processos de transformação, aumentados e acelerados pelo contexto socioeconómico dos últimos anos». Mais: «Vivemos uma realidade cada vez mais volátil e complexa, onde a inovação, a capacidade de adaptação e a resiliência são fatores para a competitividade das organizações. Daí a importância da promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, para permitir que empresas e pessoas possam manter-se alinhadas com as necessidades do mercado. Um ponto bem marcado para nós é a necessidade de acompanhar e prever estas novas dimensões, antecipando necessidades e tendências, e continuando a aposta na agilidade das nossas equipas.»

Kelly Services

«O recrutamento na Kelly Services tem feito o seu percurso estratégico com uma forte aposta na especialização e na formação de um leque de profissionais que garantam uma equipa de consultores e ‘recruiters’ altamente especializados e dedicados em cada uma das áreas onde atuamos no mercado.» A afirmação é de Miguel D’Almeida, ‘lead operations manager – specialized recruitment’ (‘national’) da Kelly Services, que ainda adianta: «Atualmente, com a dimensão que atingimos, apresentamos uma elevada qualidade na resposta aos principais desafios do recrutamento especializado a nível nacional e internacional, seja de posições de ‘middle’ e ‘top management’. Áreas como Finance, Engenharia e TI [tecnologias de informação] estarão sempre em destaque pelo elevado reconhecimento e pela referência que já temos no mercado. Paralelamente, o reforço em 2022 em soluções de ‘recruitment process outsourcing’ (RPO) foi inevitável face às necessidades e à elevada procura no mercado atual, o que para Kelly foi feito de forma natural, face ao histórico dos últimos anos a trabalhar este tipo de serviço.»

Segundo Miguel D’Almeida, o recrutamento especializado «terá sempre um papel crucial em garantir que a integração de novo capital humano nas empresas é

feito de forma profissional, isenta e com base numa amostra de candidatos significativa do mercado, que garantam um recrutamento com o menor risco possível para as empresas, e um novo desafio profissional interessante, enriquecedor e mais feliz para os candidatos».

Michael Page International

Álvaro Fernández, diretor geral da Michael Page, partilha que desenvolvem os projetos de recrutamento de forma a colocar a sustentabilidade no centro de tudo o que fazem, enquanto unem o talento de topo às melhores empresas. «A nossa proposta de valor para os clientes começa no bem-estar e na satisfação das nossas equipas, passámos um período extremamente desafiante sem deixar de investir internamente e esta ação refletiu-se no bom desempenho e no sucesso na entrega dos nossos projetos», assinala, frisando que constituem «uma equipa sólida, estruturada e focada na mais alta qualidade, e essa é a melhor forma de acrescentar valor aos clientes».

Para o responsável, a distância traz novos desafios à liderança. E questiona: «Como garantir a motivação? Como manter um diálogo regular?» A resposta está em «promover a autonomia dos colaboradores e definir indicadores de atividade concretos, algo essencial para gerir equipas de uma forma adaptada às circunstâncias». Outro aspeto fundamental é «a comunicação, orientada para a confiança e a proximidade e não para o controlo do colaborador; à medida que o trabalho remoto ou híbrido se torna cada vez mais a norma, é muito importante que os colaboradores continuem a sentir-se ouvidos e acompanhados». Álvaro Fernández, considera que «é impossível voltar atrás», ou seja, «a digitalização do trabalho impactou fortemente a gestão dos recursos humanos e a agilidade e a flexibilidade são essenciais para recrutar e reter».

Atlanticare

O diretor comercial e de ‘marketing’ da Atlanticare, Pedro Malpique, começa por notar que «a transformação digital por que passaram as empresas nesta fase pandémica permitiu-lhes inovar os seus processos e aumentar em geral a satisfação dos seus clientes, contribuindo assim para a sua fidelização». Depois, «o regresso de pessoas aos locais de trabalho e a continuidade de outras em regime híbrido ou de teletrabalho leva a que seja importante que as empresas consigam garantir o equilíbrio emocional dos seus colaboradores». Para isso, defende, «os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho terão um importante contributo a dar, nomeadamente através da avaliação dos riscos psicossociais, da formação em áreas comportamentais e de atividades de promoção de saúde e bem-estar nas empresas».

Pedro Malpique fala ainda das tendências deste mercado para os próximos anos: «Vamos assistir a uma

knower
we know how

Procura um parceiro especialista no seu negócio?

Com a Knower™ consegue ter especialistas com todo o know-how na gestão de atividades do seu negócio, para que se foque a 100% nas suas atividades core e aumente a rentabilidade do seu negócio.

A gestão de serviços em regime de outsourcing traz às empresas a eficiência, flexibilidade e rapidez que o atual contexto empresarial exige.

Somos especializados em várias áreas de atividade para trazer ao nosso negócio a qualidade que nos distingue.



Coloque todo este conhecimento ao serviço do negócio e consiga:

- Melhor relação custo-benefício
- Apoio e suporte especializado
- Aumento da produtividade
- Flexibilidade das operações

knower
A WELLOW GROUP COMPANY

Rua do Proletariado, N.º 2
2794-063 Carnaxide
T. +351 214 139 480
E. geral@knower.pt



knower.pt
f in @

oferta de soluções integradas, à preferência dos clientes pela unificação dos serviços num único prestador, a uma oferta customizada – solução ‘tailor made’ –, à ampliação da rede de clínicas dos prestadores e ao maior investimento em novas tecnologias e sistemas de informação, bem como ao aumento da procura dos serviços ‘on-line’/ telemedicina. E a escassez de médicos e enfermeiros do trabalho vai ser crescente ao longo dos próximos anos, vai existir uma forte pressão sobre o preço dos serviços e muito provavelmente vamos assistir à entrada de novos ‘players’ internacionais.»

▶ Centralmed

Henriqueta Dias, a diretora técnica da Centralmed, diz que aquilo que move a empresa é «a dedicação, o rigor e o profissionalismo com que a equipa diariamente trabalha juntos dos clientes, analisando as suas necessidades e definindo programas de gestão da SST [Saúde e Segurança no Trabalho] ajustados à realidade das empresas e às necessidades dos trabalhadores». Mais: «O nosso serviço integrado de SST, que é o nosso ‘core business’, é aquilo que melhor nos define.»

Ao longo dos 25 anos de história da Centralmed, «a SST tem vindo a evoluir de forma muito significativa», assinala a responsável, explicando: «Aquilo que era apenas o cumprimento de uma obrigação legal, como se de uma taxa se tratasse, tem vindo a ser mais valorizado no mercado empresarial. Cada vez mais as empresas percebem que os trabalhadores são parte importante no seu crescimento sustentável, e tratar da segurança e saúde dos trabalhadores tem aqui um contributo direto. Num futuro próximo, perspectiva-se que a área da SST continue a crescer e a evoluir. Com o desenvolvimento da economia, com a implementação de novas metodologias de trabalho e com o crescente ritmo e a crescente exigência do trabalho não há dúvidas de que esta área é um pilar importante nas empresas. As empresas fazem-se de pessoas, e pessoas seguras, saudáveis e que são envolvidas nas tomadas de decisão acerca do seu ambiente de trabalho são mais felizes e mais produtivas.»

▶ Raposo Bernardo & Associados

«A transformação digital nos Recursos Humanos [RH] é vital e está em curso. No entanto, sabemos que essa transformação ao nível dos departamentos de RH tem implicações relevantes nas empresas, e que apesar dos benefícios permanecem alguns desafios, que em certos casos ainda precisam de ser ultrapassados.» A constatação é de Ana Cláudia Rangel, ‘managing associate’ da Raposo Bernardo & Associados, que acrescenta: «As novas tecnologias criaram novas formas de comportamento, de comunicação e de trabalho. E é precisamente com esta evolução relativa às novas formas de relacionamento nas empresas e de realização do trabalho que emerge a necessidade de uma assessoria jurídica especializada e amplamente preparada para proporcionar o devido suporte legal à transformação

digital e aos desafios que esta pode implicar. A Internet, a ciência de dados e os canais digitais são catalisadores de novas problemáticas jurídicas. Neste sentido, procuramos assegurar uma assessoria jurídica prevenindo problemas e sobretudo abrindo horizontes ao lado dos departamentos de gestão de pessoas, conferindo a necessária segurança jurídica nesse percurso.»

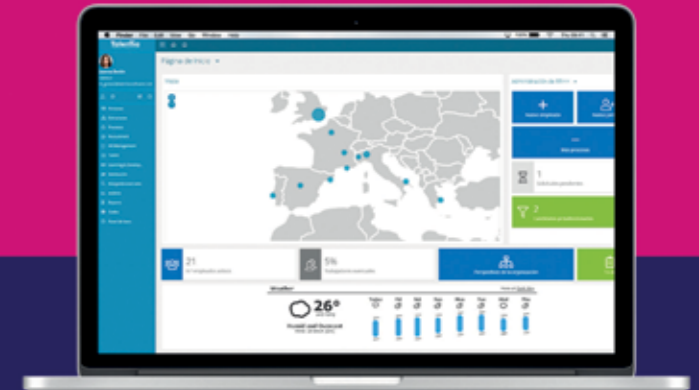
A responsável partilha ainda a ideia de que «a assessoria legal na área da gestão de pessoas tem vindo a ser confrontada com a necessidade de encontrar respostas sólidas e eficazes para os desafios colocados pela própria evolução que se tem assistido nos departamentos de recursos humanos quanto à gestão das pessoas, quanto à maneira como lidar com a gestão do talento, o enquadramento do ‘mentoring’ e do ‘coaching’ das equipas, a mobilidade, as novas formas de trabalho, a gestão de desempenhos, entre tantas outros desafios que se colocam atualmente com muito mais acuidade». É também por isso, enfatiza, que o Departamento de Direito Laboral da sociedade «se orgulha de estar junto dos clientes, na vanguarda desta nova forma de encarar a gestão das pessoas, procurando os necessários enquadramentos legais para essas novas realidades».

▶ Success Work

António Duarte, administrador da Success Work, destaca «os tempos conturbados que vivemos e a incerteza em termos económicos, com o mundo ainda recuperar de uma pandemia e a ver-se a braços com uma guerra – para além da crise humanitária, deparamo-nos novamente com uma crise em termos económicos, resultante em parte da subida do preço da energia». Assim, defende, «no âmbito dos recursos humanos é necessário que as empresas efetuem um planeamento rigoroso das suas estratégias, sendo o trabalho temporário e as empresas especializadas parceiros estratégicos». Mais: «O mercado de trabalho sofreu alterações nos últimos dois anos. Hoje exige-se pessoas mais resilientes, autónomas e com sentido crítico. A inteligência emocional revela-se cada vez mais essencial e imperativa. E é necessário ter em conta a burocracia que advém de uma nova contratação. Neste sentido, é preponderante que as organizações encontrem um parceiro como a Success Work na área do trabalho temporário, com diversas soluções e benefícios.»

O responsável enumera de seguida o que considera mais importante neste âmbito: «apoio especializado de uma equipa experiente na consultoria, no recrutamento e na seleção de candidatos com o perfil indicado para o cargo pretendido; acesso privilegiado a uma rede de profissionais qualificados e preparados para assumir funções em tempo útil; apoio de uma equipa que faz a gestão de todos os processos de admissão, contratação, pagamentos e cumprimentos dos requisitos legais, bem como um acompanhamento permanente da integração do profissional no seu posto de trabalho; alívio de custos e redução de encargos sociais, aumentando naturalmente a produtividade da empresa». ©

HR solution



#ComplexityMadeEasier

A complexidade é simplificada graças ao nosso software de RH «best-in-class»

www.talentia-software.pt

Talentia
FINANCE & HR SOLUTIONS