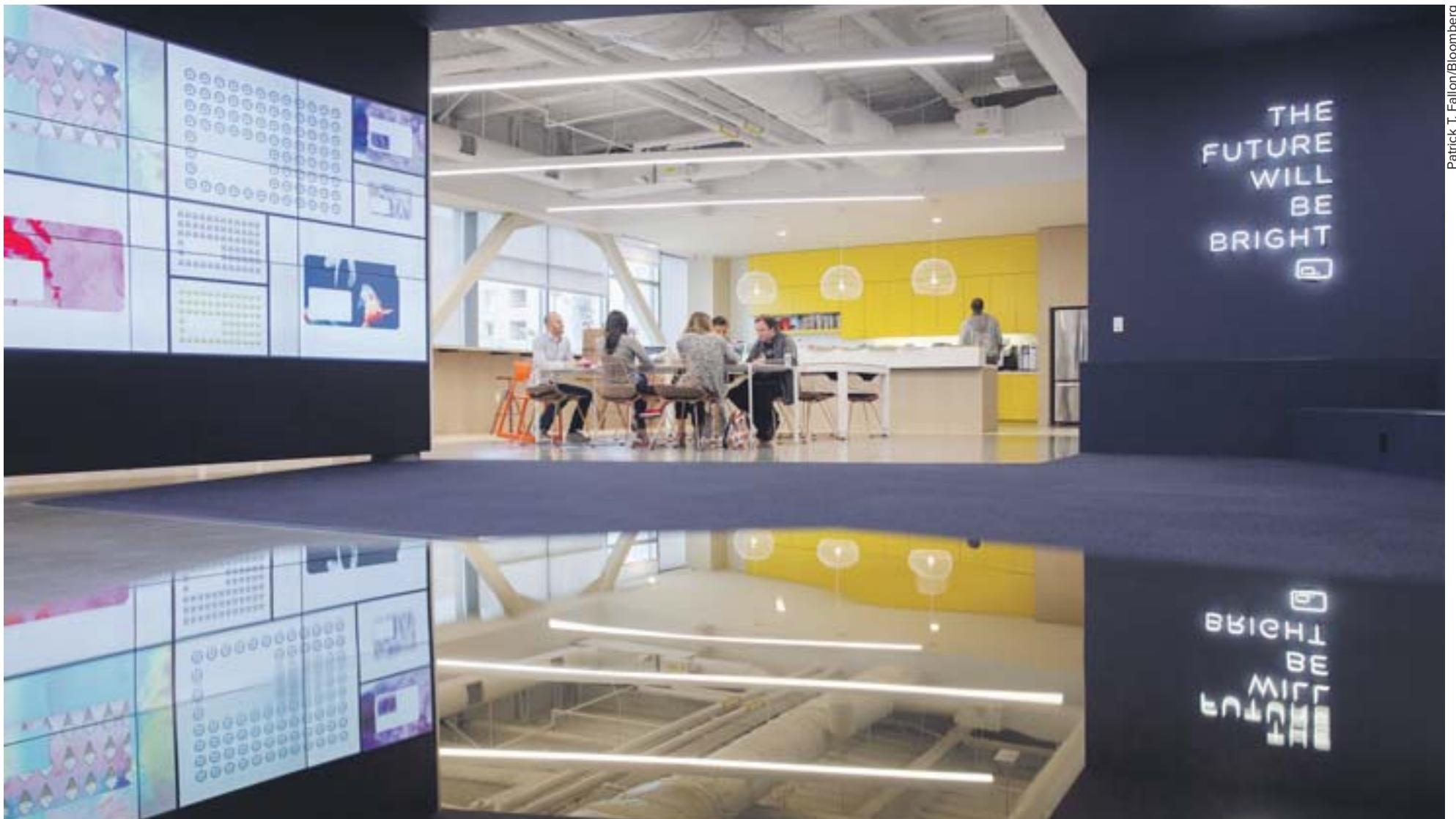


**Absentismo está por compreender em Portugal ■ PII**
**25% das empresas já sofreram ataques cibernéticos ■ PIV**


Patrick T. Fallon/Bloomberg

**RECURSOS HUMANOS**

# Salários pesam na trajetória ascendente das contratações

Enquanto as empresas dão sinais de querer continuar a reforçar as suas equipas em 2017, quem procura também tem metas e preferências sobre alguns setores de atividade.

Sónia Bexiga  
sbexiga@jornaleconomico.pt

“Em 2015, o PIB real cresceu 1,5%, seguindo a tendência do ano anterior. Em 2016, as estimativas apontam para uma expansão semelhante e para 2017 prevê-se uma continuação da tendência de crescimento, com previsões que apontam para 1,7%. É uma conjuntura que também contribui para o aumento significativo da intenção de contratação de novos colaboradores

- a taxa de desemprego reduziu de 12,6% em 2015 para 11,6% em 2016, sendo que se estima que se fixe nos 10,7% em 2017”, explica Tiago Borges, responsável da área de Estudos de Mercado da Mercer, a propósito do mais recente trabalho – “Total Compensation Portugal 2016”.

Com uma amostra que atingiu um número recorde de postos de trabalho analisados no estudo, 2016 confirma a tendência que se verificou no ano passado, sendo que o número de empresas que prevê aumentar o seu efetivo de colaboradores aumen-

tou para 49% face aos 26% de 2015. Uma parte igualmente significativa (cerca de 44% das organizações) afirma que irá manter o número de colaboradores em 2016 e apenas 7% prevê reduzir o número de colaboradores. Para 2017, estima-se que o número de empresas que pretendem aumentar os quadros irá estabilizar-se na ordem dos 46%.

No que se refere aos incrementos salariais por níveis funcionais em Portugal, Tiago Borges esclarece que se tem observado que as funções de maior nível de responsabilidade têm sido

as mais penalizadas em fases de contração da economia, bem como as que mais recuperam em períodos de crescimento económico. “No entanto, este ano, seguindo as tendências positivas, registou-se um aumento generalizado dos salários”, reforça.

Ainda sobre as políticas salariais das empresas, particularmente sobre a revisão salarial, o estudo apurou que cerca de 88% das empresas inquiridas realizam a revisão uma vez por ano, sendo que 36% elegem o mês de março para a fazer. 27% optam por abril e 20% por janeiro. Já a

percentagem de aumento atribuída é determinada por um conjunto de fatores, liderado pelos resultados individuais (79%), e os da organização (72%). A antiguidade e o nível funcional são os fatores que menos influenciam a atribuição. Comparativamente a 2016, verifica-se que as expectativas de incremento salarial projetadas para 2017 registam um aumento na generalidade das famílias funcionais, com exceção dos grupos Direção Geral e Operários. Esta é, aliás, uma tendência que já se verificou em anos anteriores. ■

# TI, Saúde e Turismo entre os setores mais atrativos

Oscultado o mercado nacional, não restam dúvidas de que os aspetos relacionando com os salários têm um peso fundamental, tanto para quem procura, como para quem procura reforçar a sua equipa.

Segundo o recente estudo “Randstad Award”, promovido pela consultora em RH que lhe dá nome, 71% dos inquiridos identificam o salário como o fator mais importante no momento de procurar um novo emprego, seguido pela busca de um emprego estável e seguro (59%) e oportunidades de progressão na carreira (52%). Em sentido contrário, como fatores menos valorizados pelos inquiridos, estão fatores como a flexibilidade e a gestão forte, critérios que foram identificados como mais relevantes por menos de quinto do total da amostra.

O “Randstad Award” é o maior estudo independente de employer branding, desenvolvido junto da população ativa, promovido pela Randstad há mais de 15 anos em 25 países e que chega a Portugal este ano. Neste estudo, foram inquiridos 7262 potenciais trabalhadores, dos

quais 3756 mulheres e 3506 homens, com idades entre 18 e 65 anos. As respostas são baseadas na percepção dos inquiridos em relação aos 157 maiores empregadores em Portugal (excetuando empresas públicas que não atuam em mercado em ambiente concorrencial).

Ainda sobre os principais números obtidos, importa salientar a existência de uma diferença entre os fatores valorizados pelos trabalhadores e os critérios mais relevantes para os empregadores.

Do lado das empresas, os atri-

O setor das TI e consultoria praticamente monopoliza o top 3 dos setores mais atrativos para trabalhar em Portugal

butos mais valorizados são a gestão forte, a saúde financeira da empresa e a formação. As oportunidades de progressão na carreira, a estabilidade laboral e o salário e benefícios são os critérios mais valorizados pelos candidatos, não sendo, no entanto, critérios prioritários nas estratégias das empresas. Estes resultados revelam que as empresas têm necessidade de rever a sua abordagem ao mercado, havendo a necessidade de perceber o que os candidatos procuram e de reforçar as prioridades de talento que se procuram no mercado de trabalho.

Os inquiridos do “Randstad Award” apontam como áreas mais atrativas para trabalhar as tecnologias da informação e consultoria (51,06%), a saúde (49,21%) e o setor do turismo, hotelaria e lazer (47,97%). Destaque ainda para as áreas da energia, ambiente e recursos naturais (44,90%), setor automóvel (41,70%) e telecomunicações (40,86%).

O setor das tecnologias da informação e consultoria praticamente monopoliza o top-3 dos setores mais atrativos para trabalhar segundo os critérios mais valorizados pela população ativa. Apenas para os critérios ambiente de trabalho e responsabilidade social e ambiental é que o setor da saúde ocupa a primeira posição.

Cruzando critérios socio-demográficos, os inquiridos do sexo masculino têm maior atração pelo setor das TI e consultoria enquanto turismo, hotelaria e lazer é o setor escolhido pelo sexo feminino.

Por grupos etários, o grupo entre os 18 e 24 anos opta pelo setor do retalho, enquanto os grupos 25 – 44 anos e 45 – 65 anos selecionam as novas tecnologias. Igual tendência verifica-se junto dos inquiridos com ensino secundário ou formação inferior e licenciados, que escolhem as TI, enquanto as pessoas com mestrado ou formação superior identificam o setor da saúde.

Analisando por área geográfica dos inquiridos, verifica-se que as tecnologias da informação e consultoria são apontadas como setor mais atrativo no Norte, Centro, Algarve, Açores e Madeira. Na região de Lisboa é escolhido o setor da saúde e no Alentejo os inquiridos selecionam o setor da energia, ambiente e recursos naturais. ■



Michael Nagle/Bloomberg

AYMING OUVU 71 DRH PORTUGUESES

## Absentismo: um fenómeno que está por compreender

Para 500 diretores de recursos humanos (DRH) europeus urge uma uniformização na definição e medição do absentismo no nosso país.

Com 82% dos participantes portugueses a acompanhar o absentismo na sua empresa, o Barómetro do Absentismo da Ayming, que inquiriu 500 diretores de Recursos Humanos (DRH) europeus (França, Itália, Espanha e Portugal), alerta para a necessidade de se promover uma maior compreensão do fenómeno.

Este estudo pretende recolher a percepção dos DRH sobre o comportamento dos trabalhadores e propor soluções adaptadas para melhorar a qualidade de vida no trabalho e o nível de envolvimento.

Particularmente sobre o panorama do absentismo em Portugal, os números mostram que, em contraponto com os 33% que consideram que o absentismo aumentou em 2015, 16% aponta para uma redução, notando-se que quando questionados a respeito do envolvimento dos trabalhadores, quanto maior é o nível de envolvimento identificado, menor é a tendência para considerar que o absentismo está a crescer.

1 em cada 2 DRH portugueses já desenvolveu ações contra o absentismo, sendo que cerca de 1/3 já o fez há mais de 3 anos

Como tudo começa e como combater

A percepção dos DRH sobre o comportamento dos trabalhadores em matéria de envolvimento baseia-se sobretudo em atitudes e comportamentos subtis e são muitas vezes difíceis de medir. “A ação das equipas de recursos humanos é por isso necessária no terreno para escrutinar estes sinais e geri-los”, realça o estudo.

Entre as principais manifestações de falta de envolvimento encontram-se o abandono do posto de trabalho e simulação da presença, seguida da menor atenção dada à qualidade do trabalho, com o absentismo a surgir apenas em 9º lugar.

Quando questionados sobre as principais causas para o absentismo, os DRH portugueses focam-se no conteúdo do trabalho e na falta de reconhecimento (aspetos em linha com outros estudos entretanto realizados).

Perante este cenário, um em cada dois DRH portugueses revelou já ter desenvolvido ações contra o absentismo, sendo que cerca de 1/3 já o fez há mais de três anos.

Entre as principais consequências dessas ações encontram-se o aumento da conexão com a empresa para 25% dos inquiridos e a redução do absentismo e intensificação da cooperação entre colegas em 21% dos casos.

Relativamente à melhoria da performance económica e social, esse é um resultado a médio e longo prazo pelo que a empresa deve implementar as ações o mais cedo possível se pretende ter impacto nesta área. ■



Pichi Chuang / Reuters

## FINANCIAMENTO

# Comissão Europeia investe em 12 PME portuguesas

Desde o lançamento do programa Horizonte 2020, a 1 de janeiro de 2014, já foram selecionadas 1840 PME europeias que primam pela inovação.

São 12 o número de Pequenas e Médias Empresas (PME) escolhidas para beneficiarem da fase 1 do Instrumento PME, no âmbito do programa Horizonte 2020. Sedeadas nas localidades de Aveiro, Borba, Cantanhede, Coimbra, Lisboa, Porto, Torres Vedras e Rio Caldo, o projeto de cada uma

destas empresas portuguesas vai ser financiado num valor de 50.000 euros para estudos de viabilidade de novos produtos disruptivos no mercado bem como a possibilidade de receberem orientação empresarial (coaching). “O Instrumento PME financia projetos mais pequenos, mais inovadores e mais arriscados. É um instrumento altamente competitivo, em que as empresas portuguesas têm que competir com as melhores empresas da Europa”, declara Carlos Moedas, Comissário para a Investigação, Ciência e Inovação e responsável pelo «Instrumento PME».

Até agora, são 49 as PME portuguesas contempladas neste programa para a fase 1, num

O Horizonte 2020 assenta em três pilares: excelência científica, liderança industrial e desafios sociais



Jock Fistic/Bloomberg

## Boston Scientific tem novo portal do empregado

A Boston Scientific Ibérica, empresa internacional de tecnologia médica presente em mais de 19 países na Europa, escolheu a Seresco para criar o portal do empregado e efetuar a gestão salarial dos trabalhadores na península ibérica.

Esta escolha resultou da necessidade da Boston Scientific em encontrar um fornecedor capaz de facilitar e agilizar as funções decorrentes no departamento de Recursos Humanos a nível europeu. A criação do portal do empregado pela Seresco, empresa focada em soluções de software e serviços das TIC, “trouxe maior flexibilidade na altura de migrar os dados e prestou-nos um acompanhamento constante durante todo o processo de mudança e na implementação do sistema”, sustenta Maria Gómez Feliu, especialista em Recursos Humanos da Boston Scientific Iberica.

O portal afirma-se como um canal de comunicação direta entre o departamento de RH e os colaboradores. ■

montante de 2,3 milhões de euros “o que demonstra a capacidade inovadora do tecido empresarial português”, finaliza o Comissário.

Segundo os resultados da última ronda, contabilizam-se, ao todo, 189 PME espalhadas por 24 países europeus.

A maioria dos projetos atua na área do TIC (29), seguido do setor dos transportes e sistemas

energéticos com baixas emissões de carbono (24).

A Agência de Execução para as Pequenas e Médias Empresas recebeu cerca de 1.938 propostas de projetos oriundos de 40 países, para esta ronda. O Horizonte 2020 é o maior programa de investigação e inovação da União Europeia, fundamental para melhorar a competitividade mundial da Europa. ■

PUB

**search** <sup>m</sup> ELEVAMOS O SEU SUCESSO.

A Msearch é composta por uma equipa de consultores especializados nas áreas em que atuam, garantindo assim conhecimentos profundos nos serviços de **Recrutamento e Seleção Especializado, Assessment, Career Management, Executive Search e Outplacement.**

Com o objetivo de **ir ao encontro das expectativas dos clientes e candidatos**, a Msearch oferece um **serviço de excelência e um acompanhamento permanente** às partes envolvidas no processo.

A Msearch é uma empresa do **Grupo Multipessoal**, que desenvolve processos de **Recrutamento & Seleção** para qualquer ponto do globo a partir de Portugal.

Consulte-nos e eleve o sucesso do seu negócio ou da sua carreira.

[www.msearch.pt](http://www.msearch.pt)



Kacper Pempel / Reuters

A interrupção do negócio é a maior ameaça no caso de uma perda cibernética.

## RISCOS CIBERNÉTICOS

# Ataques vitimam 25% das empresas portuguesas

Em Portugal, “apenas” 31% das empresas revela ter conhecimento completo sobre este tipo de riscos. Pela Europa fora, há maior consciência.

**Sónia Bexiga**  
sbexiga@jornaleconomico.pt

Acabam de ser divulgados os resultados do “Continental European Cyber Risk Survey: 2016 Report”. Este estudo da Marsh (especialista em corretagem de seguros e consultoria de riscos), debruçou-se pela Europa e teve como principal objetivo perceber o nível de conhecimento das empresas relativamente aos riscos cibernéticos, quais as suas reações e que processos estão em curso para responder a esta ameaça.

### Por cá, há muito a fazer

Em Portugal, 25% das empresas participantes no estudo da Marsh, admitiram ter sido alvo de um ataque cibernético nos últimos 12 meses, assim como 38% identifica o risco cibernético no “Top 5” dos seus riscos corporativos. Apesar de 53% destas empresas terem identificado que um cenário de perda cibernética pode afetá-las diretamente, 55% diz não ter estimado o impacto financeiro no caso de um ataque cibernético. Quando questionadas sobre qual a maior ameaça, no caso de uma perda cibernética, 60% destaca a “Interrupção do Negócio”. Consideram ainda que três das maiores ameaças podem ter origem em: Hackers (33%), Erros Operacionais (27%) e Ameaça Interna (18%).

Por outro lado, 52% das empresas portuguesas não estabele-

ceu um plano de acesso a um fundo de financiamento adequado, sendo que apenas 14% admitiu já ter subscrito um seguro de cyber. Mais de 61% destas organizações não foi questionada para demonstrar a existência de políticas de segurança de IT, por parte de bancos, entidades reguladoras ou clientes. O estudo aponta ainda que 76% das empresas nacionais identifica o Departamento de IT como responsável pela revisão e gestão dos riscos cibernéticos.

Sobre o cenário português, Carlos Figueiredo, senior manager de Specialties da Marsh Portugal, defende que, neste momento, “o foco das empresas deve recair no conhecimento da sua exposição e na construção de uma maior resiliência ao risco cibernético, que deve ser lide-

55% das empresas portuguesas inquiridas diz não ter estimado o impacto financeiro no caso de um ataque cibernético

rado pela administração e equipa de gestão de riscos”.

Para o responsável, o risco cibernético está em constante transformação, tornando, por isso, “imperativo definir uma estratégia de mitigação de riscos, acautelando os interesses do negócio, tanto os da própria organização, como de clientes e outras entidades com que se relacionem”.

### Europa está mais consciente

No plano europeu, os números obtidos revelam que 69% das empresas acreditam estar mais expostas ao risco das ameaças associadas a erros operacionais e humanos, incluindo a possibilidade de perder dispositivos móveis, que possam comprometer dados importantes. Das 700 empresas europeias participantes, 24% identificou a “interrupção do negócio” como o pior cenário de perda associado ao risco cibernético.

Apesar das empresas europeias terem vindo a ganhar uma maior “consciência” sobre a gestão do risco cibernético, a Marsh acrescenta que este tipo de risco deve ser gerido de uma forma ativa, por todos os stakeholders, e não deve ser tratado apenas como um problema de IT.

O estudo revela ainda que as empresas precisam de desenvolver métodos, mais eficientes e eficazes, para combater o complexo cenário de ameaças cibernéticas que enfrentam. ■

## OPINIÃO

# A horizontalidade do mundo



**Mafalda Vasquez**  
manager director da Msearch

O futuro é o oásis mental onde procuramos depositar todas as nossas energias e objetivos pessoais e profissionais, o mais próximo do idealizado. Se os objetivos são desafiantes, o futuro parece distante, se vamos já a meio caminho, tudo o que queremos é encurtar o caminho.

De ano para ano, cruzam-se opiniões e projeções, de âmbito pessoal e profissional, cada vez mais interligadas, sobre tendências que permitam otimizar esforços para um sem fim de metas a alcançar. As variáveis mudam à mesma velocidade, e assistimos também ao fenómeno cíclico de o candidato ditar o passo da mudança. Falamos de “milenials” que se cruzam com as gerações X,Y e Z nas organizações, das empresas unicórnio com crescimento rápido, falamos nas organizações que se debatem com os temas de atração e “engagement” e percebemos rapidamente que a projeção, ela própria, é flexível e mutável.

A própria motivação dos candidatos hoje no mercado carece de contextualização, pois já não falamos do candidato que muda porque quer crescer profissionalmente tanto verticalmente na organização como a nível hierárquico, mas no candidato que sendo júnior ou sénior exige das empresas, num imediatismo assustador, que as mesmas façam uma gestão individualizada das suas motivações pessoais.

Com a crescente digitalização, o mundo tornou-se ainda mais horizontal, o que era longe, hoje é perto, o desconhecido, familiar, e com isto, aumenta em Portugal a escassez de talento. A materialização da horizontalidade do mundo trouxe a Portugal a visibilidade para um conjunto de investimentos em “clusters” específicos de mercado os quais têm vindo a crescer gradualmente, mantendo-se esta tendência para 2017. São eles os setores dos moldes, do agroalimentar, das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), dos serviços partilhados, automóvel, turismo, mar e aeronáutica.

Um exemplo real é o facto de cada vez mais empresas de todo o mundo selecionarem Portugal para implementar os seus Centros de Serviços Partilhados, nos mais diversos setores. São já perto de 120 estruturas assentes na metodologia de “Shared Services” em Portugal, empregando mais de 40 mil pessoas. Portugal continuará a ser um destino sedutor em termos de “nearshoring”, maioritariamente em termos da centralização de funções financeiras, tecnológicas e de suporte operacional.

Assim, uma das tendências que ganha cada vez mais relevância, neste último semestre de 2016, perspetivando-se igualmente para 2017, traduz-se no investimento nas áreas de Recursos Humanos, especialmente, no que diz respeito à vertente de Desenvolvimento (avaliação de competências, avaliação de desempenho, formação, definições de planos de carreira, recrutamento), quer em posições de direção, quer em perfis de “business partner”, onde o profissional de Recursos Humanos assume, cada vez mais, um papel de “parceiro” das várias unidades de negócio no seio da organização. ■

Um exemplo real é o facto de cada vez mais empresas de todo o mundo selecionarem Portugal para implementar os seus Centros de Serviços Partilhados, nos mais diversos setores