

### Tendências Globais do Capital Humano 2015

## **Empresas enfrentam uma crise iminente no compromisso dos seus colaboradores e na capacidade que têm para os reter, alerta estudo da Deloitte**

- *A maioria das organizações continua a não desenvolver as ações corretas no sentido de reforçar e alinhar a sua cultura.*
- *Necessidade de liderança permanece no topo das preocupações dos líderes empresariais e de RH, juntamente com lacunas na formação e nas competências.*
- *O significativo aumento do poder cognitivo dos computadores e aplicações está a desafiar as empresas a repensar a organização do trabalho e as competências que os seus colaboradores necessitam para serem bem-sucedidos.*
- *O analytics é uma das áreas onde as organizações sentem que ainda há uma maior falta de capacidade.*

Lisboa, 4 de março de 2015 - A falta de compromisso dos colaboradores é o principal desafio com que 87% dos líderes empresariais e de recursos humanos (RH) se deparam atualmente (79% no ano anterior), de acordo com o estudo da Deloitte "[Tendências Globais do Capital Humano 2015: Liderar no Novo Mundo do Trabalho](#)", divulgado hoje. Apesar de identificado o problema, a maioria das organizações continua a não desenvolver as ações corretas no sentido de reforçar e alinhar a sua cultura, colocando possivelmente em risco o seu crescimento futuro.

O [estudo](#), realizado junto de mais de 3.300 líderes empresariais e de RH, em 106 países, e um dos maiores estudos globais sobre talento, liderança e RH, revela que o número de inquiridos que avaliaram o compromisso dos seus colaboradores como sendo "muito importante" duplicou de 26% no ano passado para 50% este ano. Cerca de 60% dos líderes empresariais e de RH afirmaram não ter um programa adequado para medir e melhorar o compromisso, revelando não estarem preparados para endereçar esta questão. Apenas 12% afirmaram ter um programa preparado para construir e desenvolver uma cultura forte; enquanto só 7% afirmaram que são excelentes a medir, a controlar e a melhorar o compromisso e a retenção.

*"À medida que a procura pelo talento cresce, o equilíbrio de poder nas empresas vai-se alterando do empregador para o empregado", afirma Josh Bersin, diretor e fundador da Bersin by Deloitte, da Deloitte Consulting LLP. "Por outro lado, os trabalhadores estão a adquirir maior mobilidade, flexibilidade e autonomia, tornando-se, como resultado, mais difíceis de gerir e alcançar. Neste novo mundo do trabalho, as organizações precisam de reinventar a forma como gerem as pessoas e de criar ideias novas e "fora da caixa" para as tornar relevantes."*

### **Necessidade de liderança, de formação e de competências assumem o palco**

A falta de competências de liderança - no ano anterior o ponto mais crítico - permanece no topo das preocupações dos líderes empresariais e de RH, com 86% a afirmar ser uma questão prioritária este ano. No entanto, o número de inquiridos que avaliaram este tema como "muito importante" cresceu de 38% no ano anterior para 50% este ano. Um facto interessante é que, de acordo com o "[Deloitte Business Confidence Report 2014](#)", apenas 49% dos *C-level executives* sondados indicaram estar comprometidos em desenvolver competências de liderança em todos os níveis da organização.

Ao reconhecerem que a falta de competências, a nível geral, poderá dificultar o crescimento do negócio, 85% dos líderes empresariais e de RH classificaram a formação e desenvolvimento como uma questão prioritária, comparando com os 70% no ano anterior, tornando-a no terceiro tema mais

crítico no estudo deste ano. Porém, 80% dos inquiridos referiram as competências dos trabalhadores como um tema chave (75% no ano anterior), tendo 35% avaliado a falta de competências em RH como um problema “muito importante”, um crescimento de 10% face ao ano anterior.

*“Estão em curso mudanças significativas no mundo do trabalho que as empresas precisam de gerir de forma ativa”, assegura Brett Walsh, líder global da área de Human Capital da Deloitte. “Além da mudança de expectativas dos trabalhadores relativamente aos seus empregadores, também as competências necessárias para exercer as mesmas funções estão a mudar, mais rapidamente do que nunca. As organizações estão a ficar para trás no desenvolvimento das competências necessárias, a todos os níveis. Há uma necessidade urgente de as organizações reavaliarem os seus programas de formação e de encararem a aposta na liderança como um investimento de longo-prazo, mais do que um gasto discricionário de formação, apenas realizado em períodos de conjuntura favorável.”*

### **Empresas têm dificuldades em simplificar o local de trabalho**

Além dos desafios do compromisso e da liderança, o estudo da Deloitte revela que as empresas estão a ter dificuldades em reduzir a tensão no local de trabalho, simplificar os processos de negócio e em reduzir a sua complexidade. Com efeito, 66% dos inquiridos acreditam que os seus colaboradores estão “saturados” com o atual ambiente de trabalho; e 74% classifica a complexidade no local de trabalho como um problema importante. Enquanto mais de metade das organizações ouvidas revela ter algum tipo de programa de simplificação, 25% afirma não ter planos para implementar um programa desse tipo.

*“A simplificação é um tema novo que emerge neste estudo,” esclarece Josh Bersin. “Criar um compromisso e apoiar os colaboradores requer, nos dias de hoje, um novo pensamento, focado na forma como o trabalho é realizado.”*

### **Computação cognitiva está a mudar a forma como trabalhamos**

O significativo aumento do poder cognitivo dos computadores e aplicações está a desafiar as empresas a repensar a organização do trabalho e as competências que os seus colaboradores necessitam para serem bem-sucedidos. Cerca de 58% dos líderes indicam que “redefinir o trabalho com a computação como talento” é uma tendência importante. Embora muitos executivos se revelem preocupados, poucos percebem efetivamente o impacto da computação cognitiva no talento. Apenas 5% dos executivos sondados afirmam entender claramente o que a computação irá fazer à sua força de trabalho.

*“Existe a necessidade de redefinir o local de trabalho para integrar tecnologia,” acrescenta Josh Bersin. “Ao liderarem o processo de “redefinição do trabalho”, desenvolverem programas de formação exigentes e trabalharem com especialistas em tecnologia na implementação de novas tecnologias, o talento e os líderes de RH podem ajudar a minimizar o impacto da integração destas tecnologias na força de trabalho e, em última instância, a melhorar a produtividade e o compromisso.”*

### **Organizações estão a perder as oportunidades de crescimento oferecidas pelo *analytics***

O estudo da Deloitte revela ainda que o *analytics* é uma das áreas onde as organizações sentem que há uma maior falta de capacidade<sup>1</sup>. Três quartos (75%) dos inquiridos qualificaram o *analytics* sobre talento como um tema importante, mas apenas 8% acredita que a sua organização é “forte” nesta área – exatamente o mesmo número que em 2014.

*“As soluções de HR e people analytics têm o potencial para transformar a forma como contratamos, desenvolvemos e gerimos as nossas pessoas,” afirma Jason Geller, diretor da Deloitte Consulting LLP, e national managing director da área de Human Capital nos EUA. “As organizações líderes já estão a usar soluções de talent analytics para perceber o que motiva os colaboradores e o que os faz ficar ou partir. Estas informações ajudam a tirar maior retorno do investimento no talento, com grandes consequências para o negócio, como um todo.”*

O estudo mostra também que serão necessários vários anos para que as empresas desenvolvam e absorvam tecnologia de *talent analytics*, e “quanto mais cedo as equipas de RH começarem a

*construir esta capacidade, melhor posicionadas estarão para endereçar os desafios do talento no futuro,”* conclui Jason Geller.

Para mais informações sobre o estudo, incluindo dados sobre um país ou indústria específica, clique [aqui](#) e aceda ao *dashboard* do estudo “Tendências Globais do Capital Humano 2015” da Deloitte.

Aceda [aqui](#) ao estudo completo e [aqui](#) à infografia.

## Sobre a área de Human Capital da Deloitte

A Deloitte ajuda as organizações a gerir o seu capital humano de forma eficaz para potenciar o crescimento do seu negócio. Isto é possível com recurso a soluções de *analytics* avançadas que permitem o desenvolvimento de estratégias de gestão de talento e de RH alinhadas com o negócio para produzir resultados. A Deloitte é uma consultora líder em capital humano, cuja oferta combina conhecimento de negócio, da indústria e de RH, sendo suportada por um conjunto de serviços e capacidades próprias de uma organização de serviços profissionais multidisciplinar, e uma rede global. Para mais informações, visite [www.deloitte.com/pt](http://www.deloitte.com/pt).

Conforme inscrito neste documento, “Deloitte” refere-se a Deloitte Consulting LLP, uma subsidiária da Deloitte LLP. Consulte o *website* [www.deloitte.com/pt/about](http://www.deloitte.com/pt/about) para ter acesso à descrição detalhada da estrutura legal da Deloitte LLP e suas subsidiárias. Alguns serviços podem não estar disponíveis nos termos das regras e regulamentos de contabilidade pública.

###

## Sobre a Deloitte

“Deloitte” refere-se a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, uma sociedade privada de responsabilidade limitada do Reino Unido (DTTL), ou a uma ou mais entidades da sua rede de firmas membro e respetivas entidades relacionadas. A DTTL e cada uma das firmas membro da sua rede são entidades legais separadas e independentes. A DTTL (também referida como “Deloitte Global”) não presta serviços a clientes. Para aceder à descrição detalhada da estrutura legal da DTTL e suas firmas membro consulte [www.deloitte.com/pt/about](http://www.deloitte.com/pt/about)

A Deloitte presta serviços de auditoria, consultoria fiscal, consultoria de negócios e de gestão e *corporate finance* a clientes nos mais diversos sectores de atividade. Com uma rede globalmente ligada de firmas membro em mais de 150 países e territórios, a Deloitte combina competências de elevado nível com oferta de serviços qualificados conferindo aos clientes o conhecimento que lhes permite abordar os desafios mais complexos dos seus negócios. Os mais de 200.000 profissionais da Deloitte empenham-se continuamente para serem o padrão de excelência.

A informação contida neste comunicado de imprensa está correta no momento do envio à comunicação social.

###

Para mais informações contactar:

*Departamento de Comunicação e Press Relations da Deloitte*

Miguel Jerónimo  
[mijeronimo@deloitte.pt](mailto:mijeronimo@deloitte.pt)  
Tel: (+351) 210 423 064  
Tlm: (+351) 934 013 549

Filipa Matos  
[mamatos@deloitte.pt](mailto:mamatos@deloitte.pt)  
Tel: (+351) 210 423 038

---

<sup>i</sup> A “falta de capacidade” é definida como a diferença entre a “rapidez” de uma organização em endereçar um tema e a “importância” desse mesmo tema. (Medida numa escala de 0 a 100). Se uma organização classificar um tema como 80% “urgente”, mas for apenas 50% “rápida” a endereçá-la, a sua incapacidade é de -30. Em qualquer caso, um número mais negativo significa uma maior incapacidade, que por sua vez significa que este tema justifica maior atenção e investimento do que outros.