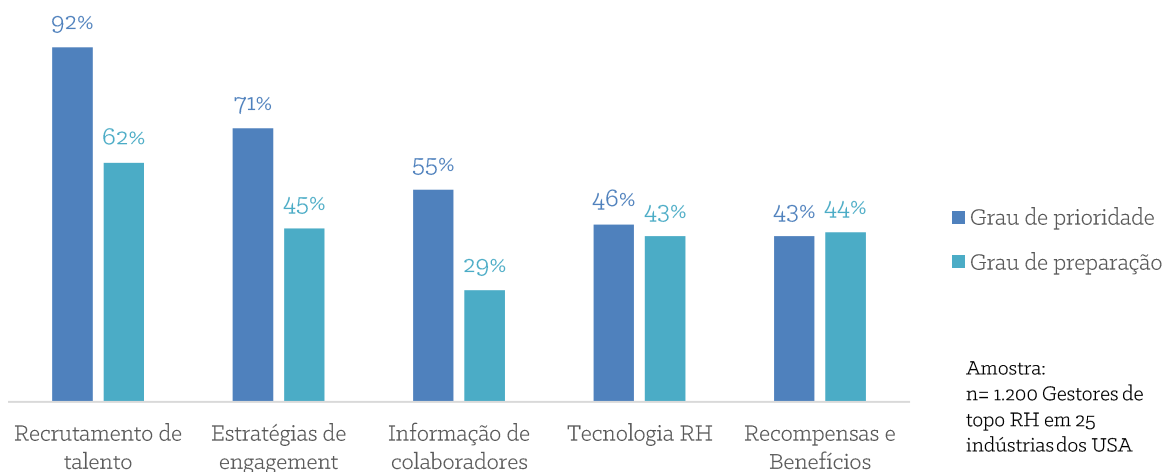




A economia global está continuamente a ser desafiada por forças disruptivas que afetam a vida social e profissional. Materializando-se não apenas no trabalho quotidiano como também nas ferramentas colocadas ao dispor dos colaboradores e nos processos internos das Organizações (e.g., avaliação, recompensa e gestão talentos). Cada vez mais, a **função de Capital Humano tem-se assumido como uma área core das Organizações**, que além de se posicionar como Centro Corporativo Estratégico de apoio à gestão de topo, providência informação essencial às tomadas de decisão do negócio.

Estudos recentes referem que as **prioridades/ desafios dos Gestores RH de Topo** estão cada vez mais relacionadas com a **retenção de talento, estratégias de engagement, recolha/análise e tratamento de informação dos colaboradores** bem como **recompensas e benefícios** (onde o enfoque já não está somente relacionado com a componente pecuniária).



Fonte: GattiHR, 2018

Gráfico 1. Prioridades/ desafios da Gestão Estratégica de Capital Humano, 2018

## Abordagem Procensus à Gestão Estratégica de Capital Humano

### Modelo de Gestão de Competências:

A definição de um sistema de competências é a base de todo o modelo integrado de Capital Humano, servindo de *driver* para os restantes processos (e.g., Modelos de Avaliação de Desempenho e de gestão de carreira).

### Modelo de Gestão de Perfis Funcionais:

A definição dos perfis de competências para cada função permite colocar em perspetiva as exigências que o colaborador pode esperar ao assumir determinada função.

### Modelo de Avaliação de Desempenho:

A incorporação dos objetivos e competências como componentes determinantes para a Avaliação de Desempenho dos colaboradores, permite o apuramento dos *gaps* individuais face ao perfil de competências definidos para cada uma das funções.

### Modelo de Recrutamento e Seleção:

O recrutamento e seleção de colaboradores em resposta às necessidades de recursos humanos da organização e respetivo acolhimento na organização é componente essencial do sucesso de qualquer Organização.

### Modelo de Gestão de Carreiras e Talentos:

A Promoção de um processo contínuo de aprendizagem e melhoria das valências dos colaboradores, através da identificação e satisfação de necessidades formativas.

### Modelo de Gestão de Compensações e Benefícios:

A definição de uma política de remunerações aplicada em função dos cargos e dos desempenhos, reflete uma lógica do *pay for performance* como forma de estimular e motivar os colaboradores a apresentarem desempenhos de excelência.



## Abordagem Procensus à Gestão Estratégica de Capital Humano - Detalhe

### Principais objetivos

### Principais Resultados



#### Modelo de Gestão de Competências:

- Identificar as competências i) transversais, ii) nucleares e iii) específicas de cada função, com respetiva descrição e escala de proficiência;
- Definir o catálogo base de competências da Organização (e.g., selecionar as competências chave para cada função, atribuir os níveis de exigência requeridos para cada função, entre outros);
- Enquadrar as competências identificadas em famílias de funções e grupos funcionais.

- Competências identificadas e descritas num Manual de Competências completo e exaustivo para cada função;
- Níveis de desenvolvimento de cada competência para cada perfil definidos;
- Regras de manutenção e evolução do Modelo definidas.



#### Modelo de Gestão de Perfis Funcionais:

- Identificar, para cada área da Organização, as funções que asseguram a execução da atividade;
- Sistematizar as diferentes funções, tendo em atenção as perspetivas de evolução do negócio;
- Clarificar o âmbito funcional de cada função;
- Enquadrar cada função em grupos funcionais pré-definidos.

- Funções identificadas, sistematizadas e descritas de forma exaustiva num Manual de Funções;
- Regras de manutenção e evolução do Modelo definidas.



#### Modelo de Avaliação de Desempenho:

- Alinhar o *role* e percurso de cada colaborador no âmbito da estratégia, valores e missão da Organização;
- Analisar de forma sistemática e estruturada o desempenho dos colaboradores num processo de avaliação transparente, segundo critérios de avaliação rigorosos, conhecidos e mensuráveis que permitam diferenciar rendimentos desiguais;
- Potenciar a Avaliação de Desempenho como ferramenta de gestão.

- Modelo de Avaliação de Desempenho que otimiza os processos de avaliação de desempenho de cada colaborador definido e implementado;
- Regras de manutenção e evolução do Modelo definidas.



#### Modelo de Gestão de Compensações e Benefícios:

- Distinguir e compensar responsabilidades assumidas e bons resultados obtidos;
- Motivar e reter talento, com base numa lógica do *pay for performance*, premiando resultados superiores, estabelecendo diferenciações entre desempenhos superiores e resultados que não vão ao encontro dos objetivos estabelecidos.

- Equidade interna promovida, de modo a atrair, reter e motivar os colaboradores;
- Políticas de compensação e incentivos definidos;
- Mérito reconhecido e premiado.



#### Modelo de Gestão de Carreiras e Talentos:

- Definir percursos em áreas de conhecimento específicos de interesse para a Organização;
- Definir vias de evolução profissional, sustentadas pela sistematização de critérios de evolução;
- Preparar os colaboradores para assumirem responsabilidades futuras.

- Vias de evolução profissional definidas;
- Colaboradores elucidados acerca das possibilidades de carreira existentes;
- Colaboradores preparados para assumirem responsabilidades futuras.



#### Modelo de Recrutamento e Seleção:

Implementar um Modelo de Recrutamento e Seleção, com base nas melhores práticas de mercado, que melhor se adequa à estratégia da Organização.

- Modelo definido e implementado;
- Regras de manutenção e evolução do Modelo definidas.