

HUMANGEXT MAGAZINE

Nº31
JULHO 2025

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

PEOPLE ANALYTICS

A FERRAMENTA QUE VEM
PARA MELHORAR A GESTÃO
DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

OS NOSSOS SERVIÇOS

HUMANCONSULT®

- Auditoria de conformidade
- Apoio técnico especializado
- Gestão do quadro de pessoal
- Mediação de conflitos laborais
- Envio de circulares informativas
- Estratégia de formação profissional
- Gestão administrativa RH
- Políticas RH e conformidade

HUMANACADEMY®

- Formações presenciais
- Formações on demand
- Formações online

HUMANPROJECT®

- Auditoria
- Gestão de pessoas
- Team Building
- People Analytics
- Bem Estar Organizacional e Sustentabilidade
- Plano de Avaliação de Diferenças Remuneratórias entre Homens e Mulheres

HUMANRECRUITMENT®

- Recrutamento e seleção
- Despiste de perfil
- Executive search
- Headhunting

+ 200 CLIENTES
+ 25 ÁREAS DE ATIVIDADE

+ 15000 TRABALHADORES
+ 30 ANOS DE EXPERIÊNCIA

ENTRE EM CONTACTO CONNOSCO:

TLF.: (+351) 262 889 150 | **E:** geral@humangext.com | **M.:** Av. 1º Maio, nº 4 – 3º andar, 2500 - 081 Caldas da Rainha

SUMÁRIO

EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias 4

EVENTOS

INOVAÇÕES E TENDÊNCIAS

People Analytics: o que é? 7

Os níveis de People Analytics 8

O People Analytics e o plano estratégico de Recursos Humanos 10

O impacto da inteligência artificial nas funções de RH: benefícios e desafios 13

FACTOS E CURIOSIDADES

People Analytics: eficiência de custos 16

CONSULTÓRIO JURÍDICO

People Analytics: uma nova ferramenta para as estratégias de *Compliance* 19

FACTOS E CURIOSIDADES

Admissibilidade e limites ao tratamento de dados 20

People Analytics na gestão da formação profissional 23

SOLUÇÕES RH

Inteligência Artificial e Accountability: desafios e responsabilidades 27

SERVIÇO HUMANGEXT - NOVIDADE

People Analytics 29

DESEFRUTAR

People Analytics Summit 2025 30

Livro - People Analytics Para Leigos

PRÓXIMA EDIÇÃO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL 31

FICHA TÉCNICA

Diretor Editorial

Ricardo Lacerda Dias

Coordenação Editorial

Joana Matias e Rita Baptista

Redação

Andreia Mendes, Elsa Narciso, Joana Matias, Mariana Teodoro, Patrícia Santos, Ricardo Lacerda Dias, Rita Baptista, Susana Santos, Tânia Rosa, Tânia Tiago e Tiago Couto.

Publicidade

Rita Baptista

Design Gráfico e Impressão

Gracal

Revista Semestral

Propriedade da HUMANGEXT – Consultoria e Soluções em Recursos Humanos, S.A. - Av^a 1^o de Maio, 4, 3^o andar, 2500-081, Caldas da Rainha - NIPC 507 571 037

Nº Exemplares

250 - 1^a edição

Depósito Legal

Nº 301433/09

Isenção de Registo na ERC

dec. reg. n.º8/99 de 9/6 art. 12 n.º1 a)

Contactos

262 889 150

geral@humangext.com

A revista é propriedade e produção exclusiva da HUMANGEXT - Consultoria e Soluções em Recursos Humanos, S.A. para distribuição gratuita aos seus clientes, não podendo ser total ou parcialmente reproduzida, ou vendida a terceiros, sem prévia autorização da mesma.

A aplicação do novo acordo ortográfico ficou ao critério de cada autor.





Recentemente partilharam comigo no WhatsApp uma foto de um comunicado à entrada de uma fábrica que dizia: **ENCERRAMENTO POR FALTA DE TRABALHADORES – OS QUE APARECEM NÃO QUEREM TRABALHAR E OS OUTROS QUEREM SER PATRÕES.** Não faço ideia se era verídico, mas para efeito desta reflexão que faço convosco semestralmente, vou partir do princípio de que sim e desmontar a frase - com a qual tantas vezes instintivamente concordamos.

Começo pelo fim: os trabalhadores que querem ser patrões. A ser assim, é negativo? Penso que não, mormente se associado a essa ambição, estiverem acopladas atitudes responsáveis, iniciativa, ambição e capacidade de correr riscos, fazendo mais e melhor. Digo mais: venham de lá estes trabalhadores, quantos mais melhor!

Claro que o cartaz à porta da fábrica, pressupõe uma visão dos patrões, como uns “calões”, que lucram sem trabalhar e têm boas vidas, casas, carros e férias em paraísos tropicais, sem preocupações, riscos, sangue, suor e lágrimas. Infelizmente, para quem é “patrão” nada é fácil. Além dos referidos riscos, sangue, suor e lágrimas, juntem-lhes a isenção completa de horários (noites e fins de semana incluídos), contas e mais contas, e a responsabilidade por si e por todos os que consigo abraçam o projeto da sua empresa, assim como as suas famílias. Claro que o lucro é o objetivo, mas mesmo quando este se alcança, depois de as empresas e os trabalhadores serem esfolados vivos e cozidos em lume brando pelo fisco (IVA, IRC; IRS; Segurança social, e milhares de taxas e taxinhas), vem normalmente a grande desilusão. Se depois de todos os impostos pagos, resultar um lucro de 100, o estado vai retirar ao patrão 28%. Quase 1/3. De 100, recebe 70! Se ser patrão, é valorizado no mundo desenvolvido, em Portugal, devia ser elevado a categoria de herói.

Em conclusão, se temos trabalhadores ou candidatos, que desejam, um dia, ser patrões, contratem-nos imediatamente! São trabalhadores diferenciados, que querem correr riscos e ambicionam mais, sem temer os desafios que os vão fazer abdicar do conforto e da vida pessoal, tantas e tantas vezes.

Vamos agora desmontar, a frase: os que aparecem não querem trabalhar. Tem um fundo de verdade, mas não se alicerça de todo no contexto das empresas modernas e apelativas, a quem não faltam candidatos. Dito isto, tenho bem a noção, que em certas categorias profissionais e para certas funções e sectores, termos mesmo uma escassez de oferta. Mesmo, ao nível dos trabalhadores indiferenciados na agricultura, no turismo e na construção. O meu ponto é este. Certas empresas, não têm este problema. Então, convém refletirmos sobre isto. **Porque é que certas empresas, independentemente do sector e da zona geográfica em que desenvolvem a sua atividade, não têm dificuldades em recrutar e o seu investimento é na seleção?** Que políticas foram atempadamente seguidas por estas empresas para agora terem esta vantagem competitiva? De que forma olham para a gestão de recursos humanos, bem-estar e felicidade dos seus colaboradores? Que investimentos fazem permanentemente na identificação dos seus colaboradores com as políticas e missão da empresa? Como fazem para envolver a comunidade e esta beneficiar do crescimento da empresa? Com que periodicidade avaliam o clima organizacional e tomam medidas para corrigir desvios? Utilizam ferramentas de People Analytics na gestão das suas pessoas? Que aposta fazem na formação continua? Qual a política de remunerações, e como esta acompanha o desempenho individual e de equipa? Como comunicam interna e externamente?

Sabem, a Humangext ao trabalhar com centenas de empresas nos mais variados sectores, às vezes concorrentes entre si, está numa posição privilegiada para vos dizer que estas políticas, sendo bem conduzidas, fazem mesmo a diferença. A questão a que tenho mais dificuldade em responder, é: porque é que há empresas que entraram decididamente no século XXI e acompanham, antecipam mesmo as mudanças e têm nos seus Recursos Humanos o seu principal fator competitivo e outras não? Será inércia? Reação à mudança? Descrédito nestas “modernices”? Possivelmente é uma combinação de todas elas e outras.

Pois...acordem, antes que seja tarde! O tempo não volta para trás e mais, como dizia Camões, *“todo o mundo é composto de mudança”*. Quem percebe isto, adapta-se sobrevive e cresce. Escusado será dizer que, para quem não o faz, o meu prognóstico não é animador. Naturalmente, que todos os nossos clientes e parceiros têm – assim o espero - noção disto. Alguns, é certo, têm de passar mais rapidamente à ação. Todos podem contar sempre com a Humangext. Não deixem para amanhã uma conversa que podem ter hoje com o vosso Gestor.

Novos desafios, como a Inteligência Artificial se avizinham a passos gigantescos. Estão preparados? Há muitas oportunidades a explorar. Mas, enfim, sobre isto falaremos numa próxima oportunidade.

Bem hajam!

RICARDO LACERDA DIAS
Partner, CEO



VISITAS AOS NOSSOS CLIENTES





CELEBRAÇÃO DE 20 ANOS DE HUMANGEXT DA RITA BAPTISTA



REUNIÃO COM FARMÁCIA POPULAR



FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO NOSSO CLIENTE CAC



ALMOÇO COM O CLIENTE ARTESANALPESCA



ALMOÇO COM O CLIENTE CERÂMICAS NA LINHA



ALMOÇO DE CELEBRAÇÃO DE CONQUISTAS DA HUMANGEXT



SESSÃO DE TEAM BUILDING INTERNO PARA DESCOBRIRMOS QUE VAMOS SER TIOS! VEM A CAMINHO MAIS UM BEBÉ HUMANGEXT!



PEOPLE ANALYTICS O QUE É?

O PEOPLE ANALYTICS É UMA ÁREA RELATIVAMENTE RECENTE QUE GANHOU FORMA COM O DESABROCHAR DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, TORNANDO-SE UMA ÁREA PODEROSA – EM SIMPLES PALAVRAS - QUE ENVOLVE A APLICAÇÃO DE DADOS E AS ANÁLISES PARA MELHORAR A GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES.

É a prática de reunir, coleccionar, organizar e analisar dados sobre os colaboradores, por exemplo para melhorar a gestão de pessoas. Normalmente são utilizados métodos estatísticos, inteligência artificial e análise preditiva, cuja abordagem permitirá que as empresas tomem decisões mais estratégicas baseadas em evidências, em vez de intuição ou suposições.

A Inteligência Artificial no People Analytics pode gerar receio por desafiar os métodos tradicionais, mas, ao abrir a mente para o seu potencial, descobrimos uma ferramenta poderosa para otimizar processos, tomar decisões mais estratégicas e valorizar o capital humano de uma forma mais inteligente.

Os conceitos fundamentais do **People Analytics** são:

- **Recolha de dados:** Informações sobre desempenho, engajamento, produtividade, satisfação e retenção de talentos.
- **Análise preditiva:** Uso de algoritmos para prever tendências, como rotatividade e necessidades de treino/formação.
- **Tomada de decisão baseada em dados:** Aplicação de insights analíticos para otimizar contratações, promoções e estratégias de gestão de talentos.
- **Business Intelligence e Big Data:** Integração com ferramentas tecnológicas para transformar grandes volumes de dados em conhecimento útil.

Ora, a adoção deste mecanismo tem revolucionado a forma como as empresas gerem os seus colaboradores e otimizam certos serviços e procedimentos internos, ao que merece destacar o recrutamento mais eficiente, pois os algoritmos ajudam a identificar candidatos com melhor *fit* cultural e competências alinhadas às necessidades da empresa; engajamento e retenção de talentos, identificando padrões que indicam insatisfação e risco de *turnover*, permitindo tomar ações preventivas; desenvolvimento e formação personalizada, pois ao partir desta análise,

consegue-se detetar lacunas de competências para oferecer formação direcionada; avaliação de desempenho mais objetiva com o uso de métricas claras para medir produtividade e impacto dos colaboradores; e finalmente a criação de ambientes mais diversos e inclusivos, uma vez que se permite identificar situações e entropias inconscientes, possibilitando a criação e promoção de políticas mais justas.

É, sem dúvida, um diferencial competitivo, um bom aliado na área de Recursos Humanos, para empresas que querem inovar na gestão de pessoas e maximizar o potencial dos seus talentos. O desafio estará, como sempre, no equilíbrio, pois jamais poderá substituir o olhar humano, a empatia e a essência das relações que fazem a diferença nos RH.

Dentro do People Analytics, existem variados temas interessantes e características relevantes para desenvolver, cujas sugestões, irão conhecer ao longo desta nossa Edição. Venha descobrir nos artigos seguintes!



TÂNIA ROSA
HR Consultant

OS NÍVEIS DE PEOPLE ANALYTICS

O People Analytics é uma ferramenta complexa que utiliza dados e análises avançadas para otimizar a gestão de Recursos Humanos nas organizações. Esta técnica é geralmente estruturada em quatro níveis de maturidade: Descritivo, Diagnóstico, Preditivo e Prescritivo.

Estes níveis diferenciam-se pelo tipo de informação que cada um dispõe para proceder à análise de dados, refletindo a profundidade e a complexidade com que os dados são utilizados para apoiar decisões estratégicas.

Apresentamos, de seguida, os níveis de maturidade:

NÍVEL 1 DESCRITIVO

Esta primeira fase foca-se na descrição de dados e informações sobre eventos passados. As empresas produzem relatórios com base nas informações que têm, sendo que estes relatórios incluem dados como: número de colaboradores, custos laborais e taxas de rotatividade. Estes relatórios são frequentemente produzidos através de Sistemas de Informação de Recursos Humanos (SIRH) e servem para acompanhar a eficiência operacional. Estima-se que cerca de 55% das empresas se encontra neste nível de maturidade, analisando os seus dados através de um método mais “tradicional”.

NÍVEL 2 DIAGNÓSTICO

Neste segundo nível, as empresas avançam para a identificação e resolução de problemas através de diagnósticos baseados em dados e estatísticas. As empresas começam a prezar por gerar relatórios mais avançados que apoiam a tomada de decisões estratégicas, incluindo análises multidimensionais. Cerca de 30% das empresas operam neste nível, utilizando *dashboards* e outras ferramentas para comunicar métricas de forma eficaz aos gestores.

NÍVEL 3 PREDITIVO

Neste nível as empresas envolvem a análise aprofundada dos dados para identificar padrões e prever comportamentos futuros. Habitualmente, utilizam modelos estatísticos para antecipar tendências e desafios, permitindo uma gestão proativa dos Recursos Humanos. Apenas cerca de 14% das empresas atingem este nível de maturidade, aplicando análises preditivas para informar decisões estratégicas e melhorar o desempenho organizacional.

NÍVEL 4 PRESCRITIVO

O nível mais avançado do People Analytics caracteriza-se pela capacidade de sugerir soluções específicas para problemas futuros ou de forma a minimizar os seus impactos. As empresas neste nível utilizam, em simultâneo, análises preditivas e prescritivas para recomendar ações que otimizem os resultados de negócios e a experiência dos colaboradores. Pela exigência e complexidade deste nível, apenas cerca de 4% das organizações o conseguem alcançar.

PEOPLE ANALYTICS EM PORTUGAL

Em Portugal, a ferramenta de People Analytics ainda está numa fase embrionária. De acordo com um estudo de uma consultora de negócios e tecnologia, realizado em parceria com a Microsoft, é possível perceber que, pese embora 76% das organizações inquiridas trabalhem com dados, apenas 36% possui uma área dedicada a People Analytics, sendo que 44% não têm profissionais dedicados a este tema.

Em suma, este cenário indica que há um potencial significativo para as empresas portuguesas evoluírem nos níveis de maturidade de People Analytics, adotando práticas mais avançadas que lhes permitam tomar decisões mais informadas e estratégicas na gestão de Recursos Humanos.



JOANA MATIAS
HR Consultant



Descomplicamos
as suas finanças
com as melhores
soluções de
seguro

www.jns.pt



JNS
SEGUROS

O PEOPLE ANALYTICS E O PLANO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

ESTRATÉGIA (es·tra·té·gi·a)

nome feminino

1. Ciência das operações militares.
2. [Figurado] Combinação engenhosa para conseguir um fim. = ARDIL, ASTÚCIA, MANHA

in *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa*

A **estratégia** é a palavra de ordem nos dias de hoje nas Organizações. Se nas áreas: Financeira, Produção, Qualidade, entre outras, esta já funcionava como suporte, nos Recursos Humanos, tem ganho cada vez mais espaço, permitindo também que os Recursos Humanos, na pessoa do seu Diretor, ganhem também cada vez mais espaço nas Organizações e nas decisões por estas tomadas.

Constatamos que nos últimos anos, a Gestão de Recursos Humanos, tem passado por grandes mudanças. Dando o salto da abordagem intuitiva para uma abordagem baseada em dados.

Não podemos negar que muitas destas alterações tiveram como pilar digitalização. Contudo, com esta vieram: os dados, formas de os compilar, forma de os comparar. O que permite tomar decisões fundamentadas e estratégicas.

Podemos mesmo dizer que a era do “achismo” terminou, dizer que um trabalhador tem uma elevada taxa de absentismo porque no último mês faltou muito, e não se olhou para os dados dos meses anteriores, TERMINOU! Se assim as organizações o entenderem.

Deste modo os Diretores de Recursos Humanos, podem agora tomar decisões mais informadas sobre os mais variados temas, nomeadamente: contratação, retenção, desenvolvimento de talento e muitas outras áreas críticas desta área.

Esta evolução permite aos Diretores de Recursos Humanos, pensar de modo estratégico e objetivo, à semelhança do que já vinha ocorrendo com outras áreas da Organização. Permite também que os seus *reports* e decisões sejam levadas em linha de conta pelos Órgãos decisores das Organizações.

Neste sentido, o *People Analytics* surge como uma abordagem inovadora que permite às empresas analisar informações sobre os seus colaboradores para otimizar processos, antecipar tendências e tomar decisões estratégicas mais fundamentadas.

Sendo uma metodologia baseada em dados, é através do *People Analytics* que transformamos os mesmos em **insights acionáveis**, permitindo a criação de métricas essenciais para a tomada de decisões e a melhoria da gestão de pessoas nas equipas. Estas métricas ajudam não só definir estratégias mais eficazes, como também a otimizar processos dentro da organização.

Então... quais são as Métricas que o podem ajudar a construir um plano estratégico para os Recursos Humanos da sua empresa?

1. ATRAÇÃO E RECRUTAMENTO

- **Tempo de contratação (Time to Hire)** Mede o tempo entre a abertura de uma vaga e a aceitação da oferta pelo candidato.
- **Custo por contratação (Cost per Hire)** Soma de todas as despesas relacionadas ao recrutamento dividido pelo número de novas contratações.
- **Fonte de recrutamento (Source of Hire)** Identifica os canais mais eficazes para atrair talento (LinkedIn, sites de emprego, etc.).

2. RETENÇÃO E ENGAGEMENT

- **Taxa de turnover (Voluntary & Involuntary Turnover Rate)** Percentagem de colaboradores que deixam a empresa voluntária ou involuntariamente.
- **Índice de satisfação dos colaboradores (Employee Satisfaction Score - ESS)** Medido através de inquéritos internos.
- **Employee Net Promoter Score (eNPS)** Mede a lealdade dos colaboradores à empresa, com base na pergunta: "Recomendaria esta empresa a um amigo?", por exemplo.

3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

- **Horas de formação por colaborador** Mede o investimento da empresa no desenvolvimento dos seus funcionários.
- **Taxa de retenção pós-formação** Mede quantos colaboradores permanecem na empresa após receberem formação.

4. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- **Índice de diversidade** Percentagem de diversidade de género, etnia, idade, entre outros fatores.
- **Equidade salarial** Comparação dos salários entre diferentes grupos para garantir justiça salarial.

Não podemos negar que a implementação desta ferramenta acarreta desafios, como sendo:

- **Privacidade e segurança dos dados:** aqui exige que o processo de recolha de dados esteja em conformidade com o RGPD;
- **Interpretação dos dados:** deve ser evitado qualquer tipo de enviesamento dos dados;
- **Resistência:** Aqui a comunicação é a palavra de ordem por forma a clarificar todo o processo junto das equipas;
- **Cultura** – a implementação exige uma alteração cultural da empresa.

Mas para todos estes desafios existem parceiros estratégicos a quem as Organizações podem recorrer, e que permitem que estes sejam enfrentadas de um modo consciente e orientado.

Apesar dos desafios não podemos negar que os benefícios além de serem muito superiores, são também imprescindíveis, nesta fase, a digitalização está a bater à porta de todas as Organizações, as dificuldades com os Recursos Humanos obrigam a decisões estratégicas e fundamentadas, e as Organizações têm de se adaptar!

Não ignoramos que as mudanças, não ocorrem de um dia para o outro, existem processos que levam tempo. Mas ainda estamos todos a tempo de embarcar neste desafio!



ANDREIA MENDES
HR Consultant



MARIANA TEODORO
HR Consultant



- **Saúde e Segurança no Trabalho**
- **Segurança na Construção Civil**
- **Medidas de Autoprotecção**
(Projecto e Implementação)
- **Formação**
- **Avaliação de Riscos Psicossociais**



POLIDIAGNOSTICO
Empresas

T. 244 830 460
geral@polidiagnosticoempresas.pt

Uma empresa do grupo



O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS FUNÇÕES DE RH: BENEFÍCIOS E DESAFIOS

"A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL ESTÁ, SEM DÚVIDA, A TRANSFORMAR NÃO SÓ O FUTURO DOS RH, COMO TAMBÉM DE QUALQUER OUTRA ÁREA DE NEGÓCIO, TORNANDO ALGUNS PROCESSOS MAIS PRECISOS, PERSONALIZADOS E EFICAZES."



A inteligência artificial (IA) tem transformado profundamente diversas áreas organizacionais, e o setor de Recursos Humanos não é exceção. Com a implementação de tecnologias baseadas em IA, as empresas têm conseguido otimizar processos, melhorar a tomada de decisões e proporcionar uma experiência mais personalizada aos colaboradores. No que diz respeito aos benefícios, elencamos:

- **Recrutamento e Seleção:** a triagem curricular pode ser totalmente automatizada, ajudando a identificar candidatos qualificados com base em palavras-chave, economizando o tempo de quem recruta e assegurando que os processos sejam mais eficientes. **Além disso, os algoritmos da IA podem também analisar dados dos candidatos, como as capacidades, as experiências profissionais anteriores e prever taxas de sucesso na função para a qual se candidatam e na empresa.**

• **Formação:** atualmente já é possível criar programas personalizados, adaptados às necessidades individuais de cada trabalhador, **tornando a formação mais eficaz e, através de algoritmos específicos, analisar o desempenho dos funcionários ao longo do tempo e identificar áreas que precisem de melhoria ou formação adicional.**

• **Gestão de pessoas e compromisso:** existem ferramentas de IA que permitem avaliar o clima organizacional e o compromisso dos colaboradores, analisando interações em plataformas internas, para identificar sinais de insatisfação ou desmotivação.

• **Processos Administrativos:** A Inteligência Artificial também nos possibilita automatizar o processamento de salários e despesas, **além de ajudar a garantir que as práticas de RH estejam em conformidade com a legislação atual e o RGPD.**

• **Tomada de decisão:** a IA também nos permite processar grandes volumes de dados para identificar padrões de desempenho baseada em dados e não em suposições, **permitindo prever necessidades futuras com base em análises preditivas, o que pode impulsionar novas contratações e promoções de forma mais estratégica.**

Ainda assim, apesar dos incontáveis benefícios, e embora eles sejam bastante claros, também existem desafios a serem considerados:

- ▶ A despersonalização dos processos, tornando-os impessoais, o que pode afetar negativamente a experiência dos candidatos e/ou colaboradores;
- ▶ Especial cuidado na criação dos algoritmos e na seleção dos dados, podendo haver o risco de discriminação, por exemplo, na seleção de candidatos;
- ▶ A recolha e análise de um grande volume de dados dos colaboradores exige, também, altos níveis de proteção, sendo, por isso, obrigação da empresa garantir a privacidade e conformidade com o RGPD.

A inteligência artificial está, sem dúvida, a transformar não só o futuro dos RH, como também de qualquer outra área de negócio, tornando alguns processos mais precisos, personalizados e eficazes.

No entanto, é fundamental que todos os profissionais saibam encontrar o equilíbrio entre a utilização da tecnologia e o toque humano, que, esse, nunca será substituído.



PATRÍCIA SANTOS
HR Consultant

HUMANGEXT

**TRANSFORMAMOS
TALENTO
EM SUCESSO!**



**VISITE-NOS
NAS REDES
SOCIAIS**



HUMANGEXT.COM

PEOPLE ANALYTICS EFICIÊNCIA DE CUSTOS

AS EMPRESAS PODEM OTIMIZAR
PROCESSOS DE RH,
REDUZIR CUSTOS
E AUMENTAR A EFICIÊNCIA.

Uma boa gestão de **custos** é primordial para que qualquer organização possa crescer e se manter num mercado cada vez mais competitivo. Independentemente do tipo e do tamanho do negócio, prever, conhecer e controlar os gastos da sua empresa é essencial dentro do processo de gestão.

Alguns custos podem ser mais difíceis de calcular – por exemplo, o tempo despendido pela equipa de RH no decorrer do processo de recrutamento.



• **Custo de aquisição:** diz respeito ao cálculo de todos os custos de recrutamento, internos e externos (com empresas de recrutamento, por exemplo). Alguns custos podem ser mais difíceis de calcular – tal como, o tempo despendido pela equipa de RH no decorrer do processo de recrutamento, mas esta quantificação é crucial para a empresa saber quão eficiente é na contratação de novos trabalhadores.

OTIMIZAÇÃO DE CUSTOS

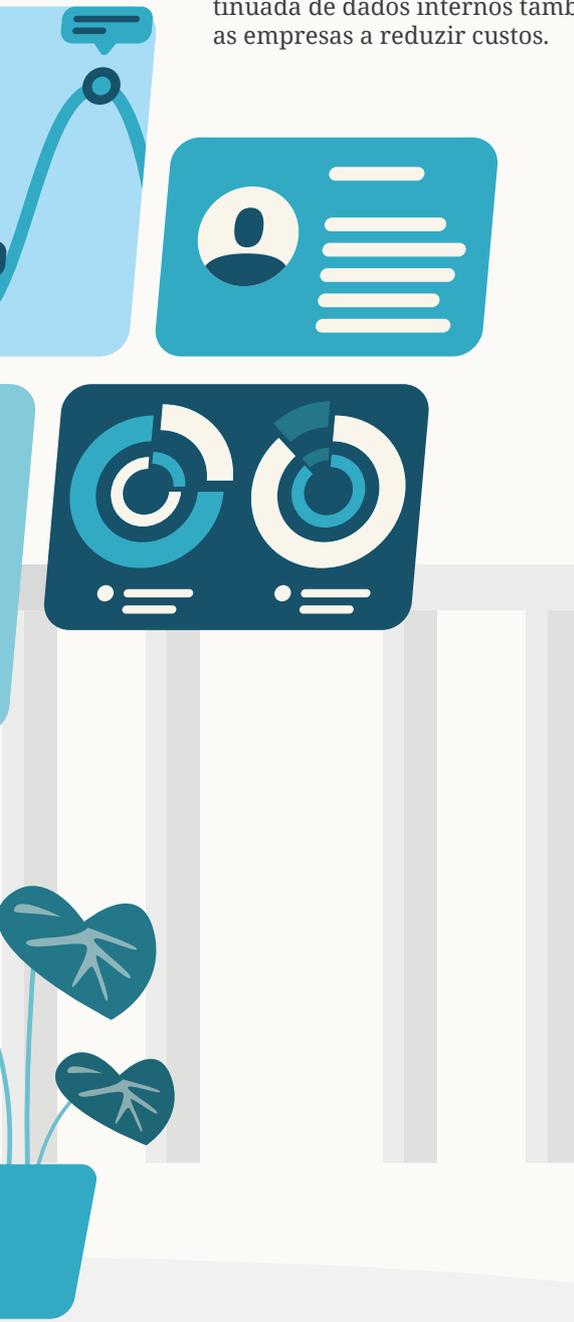
Em última instância, uma análise rigorosa e continuada de dados internos também pode ajudar as empresas a reduzir custos.

Quer seja através de uma maior eficiência na contratação, de uma redução dos custos de aquisição ou do número de processos de recrutamento necessários para colmatar as necessidades da empresa, da implementação de medidas que fomentam a produtividade ou do investimento de planos de desenvolvimento de competências que potenciam o desempenho dos profissionais.

Estas e outras análises podem, por um lado, ajudar a empresa a poupar dinheiro e, por outro, a alcançar melhores resultados de negócio e a crescer.

Sabemos que, muitas vezes, os dados de recursos humanos podem ser confusos, dispersos e difíceis de agregar e trabalhar.

No entanto, isso não pode ser justificação para não começar a tirar partido do *People Analytics* o quanto antes.



ELSA NARCISO
Administrative Assistant



TÂNIA TIAGO
Administrative Assistant



Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

PEOPLE ANALYTICS: UMA NOVA FERRAMENTA PARA AS ESTRATÉGIAS DE COMPLIANCE

De forma genérica, o *Compliance* vem do verbo “to comply”, ou seja, o ato de cumprir. Assim, o principal objetivo deste mecanismo é a atuação dos vários organismos, de acordo com certos e determinados padrões. Por outras palavras, para que o negócio opere em estrito cumprimento com os padrões legais, ele necessita estar em conformidade com a legislação, regulamentos e conduta ética, específicos de cada setor. O mencionado conceito tem estado intrinsecamente conotado com a questão do combate ao branqueamento de capitais e corrupção, tentando assim efetuar a identificação dos riscos das sociedades nas referidas realidades, por forma a mitigar os mesmos.

Já o *People Analytics*, alia o avanço da tecnologia, à metodologia de utilização de dados e análises estatísticas, como ferramenta para a gestão de recursos humanos, visando assim, alcançar decisões estratégicas sobre o capital humano das empresas.

Apesar de se tratarem de duas realidades distintas, a verdade é que estão intrinsecamente conotadas. Primeiramente, a implementação do *People Analytics* exige uma extrema atenção a aspetos regulatórios e de *compliance*, garantindo dessa forma a conformidade dos processos, com normas de proteção de dados, bem como, com o Código do Trabalho. A referida ferramenta deverá ser conduzida e utilizada de forma ética e legal, respeitando a privacidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em segundo lugar, e efetuando o pensamento inverso, as políticas de *Compliance* também conseguirão beber no trabalho levado a cabo pelo *People Analytics*, especificamente, no que respeita, por exemplo, ao próprio Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, regulado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, em que as empresas identificam os riscos mais prementes das suas atividades, englobando os vários sectores das mesmas, e abrangendo tanto a sua gestão de topo, como os restantes departamentos e trabalhadores.

Considerando assim que do mencionado Plano de Prevenção deverão constar as áreas de atividade da entidade, com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas, bem como, a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos, o *People Analytics* será uma ferramenta essencial para auxiliar neste trabalho e para assim delinear, de forma muito mais

precisa, as questões mais críticas das empresas, trabalhando assim dados concretos, e efetuando um Plano muito mais adaptado à realidade dos organismos.

Considerando que este documento não tem um carácter estanque, sendo, no máximo, revisto a cada três anos, **o *People Analytics* poderá ajudar a personalizar e detalhar toda a vertente de Compliance das empresas, bem como, a salvaguardar o cumprimento normativo que impõe a implementação de sistemas de controlo à execução do referido Plano, através a elaboração de relatórios anuais de execução.**

Algo que logicamente ficará facilitado, se as empresas conseguirem de forma simples e eficaz, analisar os dados com relevância nesta temática, por exemplo, verificando quais as áreas onde existem mais denúncias/queixas, e quais os fundamentos das mesmas.

Nestes termos, **o *People Analytics* pode trazer grandes benefícios para as empresas, tornando a gestão das mesmas mais eficiente e baseada em evidências concretas, em dados reais, que permitem assim personalizar as soluções e ter uma especial atenção às necessidades autênticas das mesmas.** Não obstante, para a utilização deste mecanismo, torna-se assim essencial que a sua implementação e execução, estejam alinhadas com as diretrizes do RGPD, e demais legislação aplicável às empresas, devendo ser implementadas auditorias internas para garantir a conformidade e mitigar riscos jurídicos, por forma a que, as organizações possam equilibrar inovação e conformidade legal, estando assim mais bem preparadas para criar ambientes de trabalho justos, éticos e orientados por dados, na vanguarda do desenvolvimento, aproveitando aquilo que as novas tecnologias têm para oferecer.



CATARINA LUÍS
Partner/Advogada,
Lacerda Dias & Associados

PEOPLE ANALYTICS: ADMISSIBILIDADE E LIMITES AO TRATAMENTO DE DADOS

"O DESAFIO É IMENSO: SE, POR UM LADO, NÃO PODEMOS Esvaziar o conteúdo e a operacionalidade da ferramenta, por outro, devemos garantir o escrupuloso cumprimento da lei, numa matéria tão sensível quanto esta..."

Fazendo uma rápida pesquisa *online*, seja através dos convencionais motores de busca ou com recurso aos sistemas de inteligência artificial amplamente difundidos, rapidamente podemos apreender o conceito subjacente ao título deste artigo.

Vejamos: **o *People Analytics* é uma ferramenta de gestão de Recursos Humanos, que se baseia na análise de dados concretos, que permitem avaliar de uma forma imparcial e objetiva o desempenho dos trabalhadores.**

Não nos vamos deter aqui numa definição complexa, que já foi oportunamente apresentada noutras páginas desta revista. Quando o tratamento de dados é o objeto central, a nossa preocupação incide também no estudo da respetiva legitimidade.

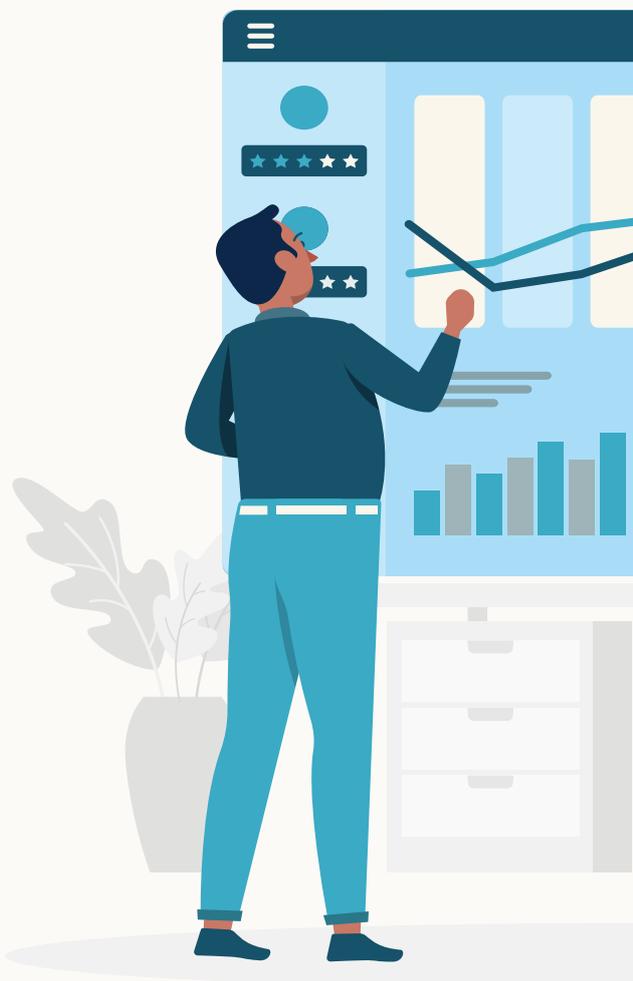
No âmbito da utilização desta ferramenta são tratados dados de diversas tipologias, designadamente:

- Dados que permitam identificar o trabalhador, como o nome e números de identificação pessoal;
- Dados respeitantes ao desempenho no exercício da função, como métricas de avaliação de desempenho;
- Dados relativos a registos de assiduidade;
- Dados atinentes ao bem-estar e compromisso com o clima organizacional;

Caso o tratamento envolva dados sensíveis, o responsável não poderá prescindir do consentimento expresso do trabalhador.

O Código do Trabalho concretiza a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, de harmonia com o RGPD, definindo as circunstâncias em que o tratamento é lícito.

No âmbito laboral, podemos enquadrar essa licitude quando estiver em causa o cumprimento de uma obrigação legal, a execução do contrato de trabalho ou um interesse legítimo da empresa.



Vejamos três exemplos concretos: só se admite a utilização de imagens recolhidas pelos sistemas de videovigilâncias internas, para apuramento de responsabilidade disciplinar, quando estiver em causa a prática de um comportamento que seja igualmente merecedor de censura penal. A preocupação do legislador é nítida e visa garantir que a utilização de imagens do trabalhador só se legitima com a gravidade do comportamento.

Outra situação com impacto diário nas Organizações é a utilização de dados biométricos para registo e controlo da assiduidade.

Perante esta categoria de dados sensíveis, fica novamente patente o cuidado de garantir um limite claro à sua utilização e tratamento.

Todavia, se olharmos em concreto para algumas normas vertidas no Código do Trabalho, sempre teremos os intransponíveis limites consagrados no que concerne à utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, sendo vedado ao empregador a utilização daqueles meios, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Ora, daqui resulta um conflito potencial entre o objetivo pretendido com a utilização de ferramentas de *People Analytics*, em que não é possível dispensar o tratamento de dados concretos, que reduzam a discricionariedade e margem de erro na análise do desempenho do trabalhador e as diversas determinações legais que balizam os seus limites.

Em três exemplo concretos conseguimos perceber a magnitude do desafio. Terão de ser, forçosamente, estes os pontos de partida de um tratamento conforme as limitações impostas, sem nunca descurar o desiderato final da ferramenta.

Somos confrontados com mais um estímulo que os Recursos Humanos terão de enfrentar e ultrapassar com o precioso auxílio das melhores técnicas de interpretação e análise jurídica. **O desafio é imenso: se, por um lado, não podemos esvaziar o conteúdo e a operacionalidade da ferramenta, por outro, devemos garantir o escrupuloso cumprimento da Lei, numa matéria tão sensível quanto esta**, em que a avaliação poderá ter um desfecho decisivo, no limite, na própria manutenção da relação laboral.

A regulação desta matéria não pode ser uma barreira intransponível, que limite a amplitude e utilidade que a utilização desta ferramenta confere às Organizações, devendo ser encarada com o fiel da balança, que garante o equilíbrio equitativo entre os objetivos de uma avaliação transparente, que também beneficiará o trabalhador e a proteção conferida aos seus direitos.

Na Humangext estamos a desenvolver um serviço que procura, dentro deste impreterível equilíbrio, oferecer uma solução segura aos nossos parceiros e clientes, enquadrada no quadro legal aplicável e sem prejuízo do efeito útil da ferramenta.



TIAGO COUTO
HR Consultant

Real Abadia Congress & SPA Hotel



O Real Abadia Congress & SPA Hotel convida-o a viver a história da região de Alcobaça, bem como toda a riqueza da cultura cisterciense. A arquitetura, decoração e design concorrem para que o hotel inspire a tranquilidade, luminosidade e criatividade que caracterizam os Monges de Alcobaça. Os serviços, também eles temáticos, recuperam as tradições, práticas e engenhos desta ordem religiosa, pautando-se pelo elevado padrão qualitativo.

O Real Abadia Congress & SPA Hotel é um 4 estrelas localizado nos Capuchos e a cerca de 3 km da zona histórica de Alcobaça, ponto de partida de toda a temática explorada. A sua localização proporciona aos hóspedes todo o conforto e sossego para desfrutar dos mais variados serviços. Situado numa região rica em história, cultura e próximo da Costa da Prata, no Oeste português, coabita com algumas das mais belas e bem classificadas praias do país e com as Serras de Aire e Candeeiros.

Algures entre o mar, a serra e um dos monumentos mais emblemáticos do nosso país, é essa nossa morada.

Neste lugar onde se inspira história, o ato de respirar fundo é uma ode ao passado, venha descobrir.



Para mais informações, contacte-nos através do 262 580 370 ou pelo email geral@realabadiahotel.pt



PEOPLE ANALYTICS NA GESTÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão da formação profissional é essencial para o desenvolvimento contínuo das organizações e de seus colaboradores. Uma abordagem inovadora que tem ganhado destaque nesse contexto é o People Analytics, que utiliza dados e análises para otimizar processos e decisões relacionadas ao capital humano.

O People Analytics permite que as empresas recolham e analisem dados sobre o desempenho dos colaboradores, suas habilidades, preferências de aprendizagem e resultados de formações anteriores.

Com essas informações, é possível identificar lacunas de competências e personalizar programas de formação que atendam às necessidades específicas de cada colaborador.

Além disso, essa abordagem ajuda a medir a eficácia das iniciativas de formação, permitindo ajustes em tempo real e garantindo que os investimentos em desenvolvimento sejam direcionados para as áreas que realmente trazem retorno.

Ao integrar dados de desempenho e feedback dos colaboradores, as organizações podem criar um ambiente de aprendizagem mais engajador e alinhado com os objetivos estratégicos da empresa.

Em concreto, esta ferramenta pode ajudar, nomeadamente, nas seguintes vertentes:

1. Identificação de Necessidades de Formação: Através da análise de dados, as empresas podem identificar lacunas de habilidades e áreas que necessitam de desenvolvimento, garantindo que os programas de formação sejam relevantes e eficazes.

2. Personalização do Formando: Com insights obtidos a partir de dados, é possível personalizar as experiências de aprendizagem, adaptando-as ao estilo e às necessidades individuais dos colaboradores.

3. Avaliação de Eficácia: Permite medir o impacto dos programas de formação, utilizando métricas que ajudam a entender se os objetivos de aprendizagem estão sendo alcançados.

Relativamente às métricas utilizáveis nestas matérias, podemos destacar as seguintes:

1. Taxa de Conclusão de Cursos: Percentagem de colaboradores que completam os cursos oferecidos, indicando o interesse e a relevância do conteúdo.

2. Avaliação de Desempenho Pós-Formação: Compara o desempenho dos colaboradores antes e depois da formação, ajudando a avaliar a eficácia da mesma.

3. Retorno sobre Investimento (ROI): Calcula o retorno financeiro dos investimentos em formação, considerando melhorias na produtividade e na performance.

4. Satisfação do Colaborador: Pesquisas de satisfação podem ser realizadas para entender a perceção dos colaboradores sobre os programas de formação, ajudando a ajustar e melhorar as ofertas.

5. Taxa de Retenção de Talentos: Analisa se os programas de formação contribuem para a retenção de colaboradores, um indicador importante da eficácia das iniciativas de desenvolvimento.

6. Retenção de Conhecimento: Realizar testes ou avaliações periódicas pode ajudar a verificar se os colaboradores estão retendo o conhecimento adquirido.

7. Taxa de Aplicação do Conhecimento: Avaliar se os colaboradores estão a aplicar o que aprenderam nas suas funções diárias é crucial para entender a eficácia da formação.

8. Custo por Colaborador Formado: Analisar o custo total dos programas de formação em relação ao número de colaboradores formados pode ajudar a otimizar recursos.

9. Feedback dos Gestores: Recolher opiniões dos líderes sobre a performance dos colaboradores após a formação pode fornecer informação valiosa sobre a relevância das formações.

Concluindo, o People Analytics é uma ferramenta poderosa que transforma a gestão da formação profissional, promovendo um desenvolvimento mais eficaz e alinhado às necessidades do mercado e dos colaboradores. Ao adotar essa abordagem, as empresas não apenas investem no crescimento de suas equipas, mas também fortalecem sua posição competitiva no mercado.



RITA BAPTISTA
Partner, HR Consultant



IDRYL

technologies

PEOPLE ANALYTICS: A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NA GESTÃO DE PESSOAS

Nos últimos anos, o People Analytics tem-se consolidado como um dos principais pilares da gestão de recursos humanos, permitindo às empresas tomarem decisões mais assertivas e fundamentadas em dados.

O crescente envolvimento da tecnologia neste campo trouxe novas possibilidades, impulsionando a escalabilidade, a interoperabilidade e a flexibilidade das soluções tecnológicas.

O PAPEL DA TECNOLOGIA NO PEOPLE ANALYTICS

A evolução das ferramentas de People Analytics está intrinsecamente ligada ao avanço da Inteligência Artificial (IA), do Big Data e do Machine Learning. Estas tecnologias possibilitam a análise preditiva do comportamento dos colaboradores, a identificação de padrões e a otimização da experiência do funcionário.

A utilização de plataformas baseadas em cloud computing permitiu ainda maior acessibilidade aos dados em tempo real, tornando as decisões mais rápidas e fundamentadas.

Além disso, o uso de Business Intelligence (BI) aliado ao People Analytics tem-se tornado essencial para transformar informações brutas em insights estratégicos.

ESCALABILIDADE: CRESCIMENTO SEM BARREIRAS

Uma das grandes vantagens das soluções tecnológicas em People Analytics é a sua capacidade de escalar sem comprometer o desempenho. As empresas podem implementar estas ferramentas tanto para pequenas equipas como para corporações globais, mantendo a mesma qualidade e eficácia na análise de dados.

A adoção de plataformas modulares e flexíveis permite que as organizações escolham funcionalidades de acordo com as suas necessidades, evitando custos excessivos com soluções sobre-dimensionadas. Além disso, a automação dos processos analíticos reduz a carga operacional das equipas de RH, permitindo um maior foco em estratégias de desenvolvimento humano.

INTEROPERABILIDADE: A INTEGRAÇÃO COMO DIFERENCIAL

A capacidade de interligação entre diferentes sistemas é fundamental para garantir a eficácia do People Analytics. A interoperabilidade das plataformas tecnológicas permite que os dados fluam entre sistemas de gestão de RH, ERPs, CRMs e outras ferramentas empresariais sem necessidade de processos manuais demorados.

APIs e outras soluções de integração possibilitam que informações sejam cruzadas entre diferentes fontes, fornecendo uma visão 360° dos colaboradores. Com isso, é possível gerar relatórios dinâmicos, identificar padrões de comportamento e prever tendências de retenção e satisfação.

FLEXIBILIDADE: ADAPTABILIDADE NUM MUNDO DINÂMICO

O mercado de trabalho está em constante evolução, e as soluções de People Analytics devem acompanhar essa dinâmica. Sistemas flexíveis permitem a personalização de dashboards, relatórios e métricas, garantindo que as necessidades específicas de cada organização sejam atendidas. Além disso, as abordagens ágeis na gestão de RH beneficiam-se da flexibilidade das soluções de People Analytics, permitindo ajustes rápidos em função de novas exigências do mercado ou de mudanças na estratégia empresarial.

LOW-CODE E NO-CODE: DEMOCRATIZAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS

Uma das tendências mais impactantes no universo do People Analytics é a adoção de soluções low-code e no-code. Estas plataformas permitem que profissionais de RH, sem necessárias competências técnicas, possam criar e personalizar dashboards, fluxos de trabalho e relatórios sem depender de programadores.

As vantagens destas soluções incluem:

- **Agilidade na Implementação:** Reduzem significativamente o tempo necessário para desenvolver e testar novas ferramentas.

- **Maior Autonomia para Equipas de RH:** Permitem que os gestores personalizem as suas análises e ajustem métricas conforme a cultura e estratégias da empresa.

- **Redução de Custos:** Evitam a necessidade de desenvolvimento interno complexo, otimizando investimentos em tecnologia.

Com isso, o People Analytics torna-se ainda mais acessível e adaptável às realidades específicas de cada organização, reforçando a tomada de decisão baseada em dados de forma simplificada e eficiente.

EM RESUMO

O People Analytics tornou-se uma ferramenta indispensável para as organizações que procuram uma gestão de pessoas baseada em dados. O avanço da tecnologia tem impulsionado a escalabilidade, a interoperabilidade e a flexibilidade das soluções, garantindo que as empresas possam adaptar-se às constantes mudanças do mercado de trabalho.

Com a integração de ferramentas avançadas, incluindo soluções low-code e no-code, as decisões em recursos humanos tornam-se mais eficazes, contribuindo para um ambiente de trabalho mais produtivo e alinhado com os objetivos estratégicos da empresa.



CARLOS GUERREIRO

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E ACCOUNTABILITY: DESAFIOS E RESPONSABILIDADES

A Inteligência Artificial (IA) tem transformado os mais diversos setores da sociedade, desde a saúde até a economia, trazendo eficiência e inovação. No entanto, com esse avanço, surgem questões éticas e legais sobre a accountability (responsabilização) dos sistemas de IA. Quem deve ser responsabilizado por decisões tomadas com base em informação dada pela IA? Como garantir transparência e justiça no uso dessas tecnologias?

A accountability na IA refere-se à necessidade de garantir que as decisões que sejam tomadas por sistemas autônomos sejam compreensíveis e atribuíveis a agentes humanos ou institucionais. O mesmo acontece em relação à informação prestada pela IA que parece ser, numa primeira análise correta, mas quem o garante? Quantas vezes quem tem conhecimento técnico se depara com respostas incompletas, não atualizadas e sem enquadramento?

A complexidade aumenta no caso dos sistemas baseados em machine learning, em que muitas vezes as decisões resultam de algoritmos intrincados, tornando difícil explicar, por quem não esteja dentro da complexidade da configuração, como determinada conclusão foi alcançada. Esta situação levanta preocupações sobre “preconceito”, viés ou parcialidade do próprio algoritmo, o que pode levar a situações de discriminação e falta de transparência.

Um dos principais desafios da accountability na IA é a distribuição da responsabilidade entre os diferentes atores envolvidos, incluindo quem a desenvolve, as empresas, os governos dos diferentes países e os próprios utilizadores. Regulamentações como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) na Europa já impõem diretrizes para maior transparência e clareza dos algoritmos, mas ainda há lacunas na responsabilização quando ocorrem erros ou danos causados por IA.

No caso dos Recursos Humanos, pedir informação ao ChatGPT ou congêneres, parece a solução mais fácil. Mas, mais uma vez, rapidez não é necessariamente uma melhor solução. **Recorrer a este tipo de ferramentas implica que, ao utilizarem sistemas de IA para tomada de decisões, os Técnicos de RH devam garantir a precisão e confiabilidade dos dados e algoritmos utilizados – o que requer elevado conhecimento técnico e especialização das diferentes áreas que convergem nos RH.** O que reforça a necessidade de auditorias e validação das ferramentas utilizadas, assegurando que as recomendações baseadas em IA sejam adequadas, justas e transparentes.

Quem presta serviços, oferece experiência, conhecimento e enquadramento pela informação técnica que oferece e que, até ver, não é substituível pela IA. Desde logo porque esta, terá o desafio adicional que reside na dificuldade de assegurar que a informação fornecida pelos sistemas de IA esteja sempre atualizada e seja adequada à realidade específica da empresa sobre a qual está a incidir a questão. A dependência de bases de dados e modelos preditivos genéricos (não adaptado à realidade em cada caso) pode resultar em decisões desalinhadas com o contexto real da organização, exigindo maior supervisão humana para evitar erros estratégicos. Veja-se, a título de exemplo, a importância da escolha dos dados a tratar e da análise no People Analytics que necessita sempre de um forte conhecimento técnico para que dados sejam convertidos em soluções e planos de ação que se coadunem com as organizações.

Para uma utilização construtiva da IA, deve ser sempre considerada uma análise dos riscos e elencadas as ações para os tratar - algumas medidas que podem ser adotadas, podem passar por auditorias independentes e desenvolvimento de diretrizes éticas claras. Além disso, a colaboração entre os diferentes estados, empresas privadas e universidades será essencial para a criação de padrões que assegurem a transparência e equidade no uso da IA.

Assim, a accountability na inteligência artificial não é apenas um desafio das organizações utilizadoras: tem de ser considerado sob o ponto de vista tecnológico, mas também sob um imperativo ético, político e legal. Garantir que a IA seja utilizada de maneira justa e responsável é fundamental que tenha o que todos desejamos: um impacto positivo na sociedade.



SUSANA SANTOS
Partner, COO, HR Consultant

NOVIDADE

PEOPLE ANALYTICS

O People Analytics é uma abordagem que permite às organizações tomar decisões mais eficazes na gestão de pessoas, com base na análise de dados e evidências concretas.

Através desta análise de dados de recursos humanos, ajudamos a sua organização a **tomar decisões estratégicas baseadas em factos reais** – desde o recrutamento à retenção de talentos.

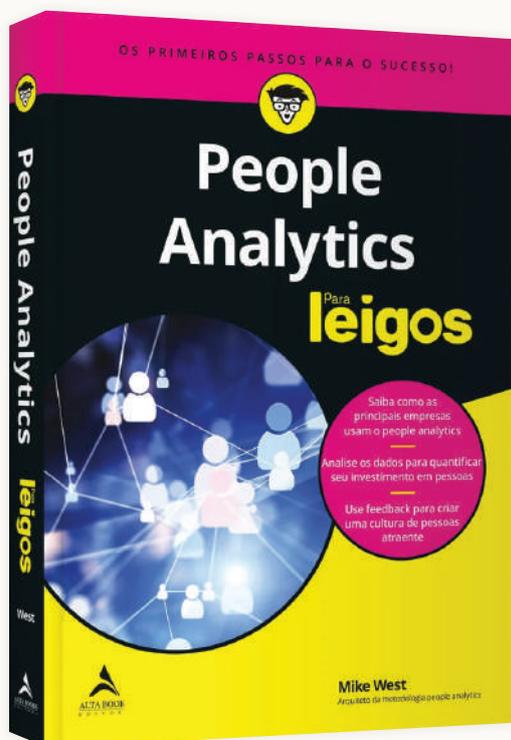
O QUE OFERECEMOS:

- IDENTIFICAÇÃO DE PADRÕES DE DESEMPENHO E ENGAGEMENT
- APOIO NA REDUÇÃO DE ROTATIVIDADE E ABSENTISMO
- OTIMIZAÇÃO DE PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E DESENVOLVIMENTO
- DASHBOARDS CLAROS E INDICADORES PERSONALIZADOS
- INFORMAÇÃO ÚTIL PARA PREVER TENDÊNCIAS E MELHORAR A GESTÃO DE PESSOAS.

Com o People Analytics, os **recursos humanos tornam-se uma vantagem competitiva real.**

Do que está à espera para evoluir a sua Gestão de Recursos Humanos?

Estamos deste lado!



RECOMENDAMOS

PEOPLE ANALYTICS PARA LEIGOS

Desenvolver funcionários bem-sucedidos requer mais do que instinto.

Este é um livro sobre como tomar importantes decisões de gerenciamento sobre as pessoas usando a análise de dados em vez de capricho ou instinto.

"A análise de pessoas é construída com base na premissa de que o que torna as empresas excelentes são as pessoas, e o que pode tornar mais empresas excelentes quando se trata de pessoas é a análise de dados."



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Formação Profissional é capaz de potenciar o desenvolvimento de competências dos colaboradores, contribuindo para o aumento da eficiência e motivação dos mesmos.

Investir em Formação é investir no crescimento sustentável da organização, promovendo inovação, competitividade e valorização do capital humano.

A Humangext é certificada pela DGERT, como entidade formadora, em três áreas:

- **Desenvolvimento Pessoal**
- **Direito**
- **Segurança e Higiene no Trabalho**

A Humangext tem várias soluções adaptáveis à realidade de cada empresa e atividade.

Contacte-nos e vamos transformar talento em sucesso juntos!

HUMANEXT MAGAZINE



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification

