



ID: 116123779

14-03-2025

# A verdadeira razão pela qual as pessoas continuam nas empresas

Na sua 9.<sup>a</sup> edição, o, agora, People Engagement Survey, desenvolvido pela Cegoc, traz novos dados sobre os aspetos organizacionais que os colaboradores mais valorizam. A Gala na qual serão apresentadas todas as conclusões do Estudo terá lugar a 26 de março, em Lisboa, e, nesta entrevista, o Head of People & Culture Consulting Gonçalo de Salis Amaral avança com algumas revelações

## Quais os objetivos deste rebranding, para People Engagement Survey?

Até agora, a denominação desta iniciativa era Índice da Excelência. No entanto, se traduzida para outros idiomas, não iria funcionar tão bem como em Portugal, pois seria associada, sobretudo, a temas de excelência operacional e não tanto ao nosso âmbito e propósito, que é a gestão de pessoas e o seu envolvimento e compromisso com a organização.

## Qual é a metodologia do Estudo e como é a dinâmica de colaboração, ou da parceria, com o ISCTE?

A metodologia tem sido sempre a mesma: qualquer organização com mais de 10 colaboradores poderá participar, bastando fazer a sua inscrição via site <https://peopleengagementsurvey.com/>. Garantimos sempre a total confidencialidade, quer da participação da empresa em causa, quer das respostas dos colaboradores. Posteriormente, no final do ano, começamos a trabalhar os dados para cálculo do benchmark, bem como os resultados de cada organização participante.

É aqui que entra o ISCTE, para, em colaboração connosco, proceder e validar os cálculos dos benchmarks. É importante referir que o tema da confidencialidade é gerido por nós com tal relevância, que nem o ISCTE sabe quem são as organizações em análise até que o ranking seja estabelecido e posteriormente comunicado.

## Sendo o estudo de referência em Portugal sobre o envolvimento, satisfação e desempenho das organizações, que principais conclusões se podem retirar?

Ao longo dos anos temos tido informação muito relevante. Esta poderá – e deverá – ser trabalhada pelos líderes, pois permite suportar a tomada de decisão sobre ações a tomar em prol de objetivos muito claros no âmbito da retenção ou atração de talentos, ou na melhoria da produtividade.

Globalmente, verificamos que o nível de satisfação dos colaboradores subiu, mesmo durante a pandemia. E esta sa-



GONÇALO DE SALIS AMARAL

tisfação é maior nas pequenas e médias organizações do que nas grandes, onde a proximidade com o indivíduo tende a ser menor. Sabemos também que as temáticas com valores mais baixos e que impactam muito o envolvimento e compromisso dos colaboradores estão relacionadas com a Compensação & Benefícios, igualmente ao nível do bem-estar e de toda a dimensão de Ges-

## O People Engagement Survey é o único estudo deste tipo que combina uma metodologia e benchmark tão robustos e comprovados.

## Na Gala deste ano, serão revelados dados novos sobre a coesão de equipa e o isolamento social.

tão de Pessoas, que voltou a melhorar nesta última edição. Identificámos, ainda, que o Gosto pelo Trabalho continua a ser a principal razão para as pessoas se manterem nas organizações, seguido pela Segurança do Emprego.

Por fim, assiste-se a um reforço de solicitações dos colaboradores por revisões e melhorias dos temas relacionados, alusivos, mais uma vez, à Compensação & Benefícios, bem como no que se refere à Gestão de Carreiras e Formação. Este ano temos dados novos sobre a coesão de equipa e o isolamento social, que também impactam diretamente no nível de bem-estar.

## De que forma estas retiram ensinamentos do estudo?

O acesso a ensinamentos ou alertas que condicionam a tomada de decisão é claro. Por exemplo: concluiu-se que nem era tanto o tema da Compensação & Benefícios que estava a levar ao aumento do turnover, mas outras temáticas, como as práticas de liderança ou de co-

municação e de progressão de carreira. Isso levou os líderes a focarem os seus esforços na melhoria dessas práticas. Também a necessidade de melhorar o processo de onboarding em prol de um melhor time-to-proficiency ou o ajuste da oferta formativa para algo que fosse mais ao encontro das necessidades, são exemplos a destacar.

Estes são apenas alguns dos aspetos identificados pelo Estudo, com o intuito de trabalhar e melhorar, ou evitar, em prol do benefício da produtividade, mobilização e atração de talento.

## Existe outro estudo deste tipo em Portugal que seja tão completo e permita a criação de estratégias e medidas baseadas na realidade?

Existem estudos similares mas penso que o People Engagement Survey é o único que combina uma metodologia e benchmark tão robustos e comprovados, assim como o suporte total em todo o processo.

## Em breve, terá lugar a Gala de apresentação do estudo deste ano.

### Quais as expectativas?

Este ano, a Gala terá um formato ajustado, no qual partilharemos os resultados globais, sendo esta uma excelente oportunidade para que se explorem novos alertas, bem como uma temática mais recente e impactante, além, é claro, de revelarmos as organizações premiadas. Contaremos com a presença de todas as entidades que participaram no estudo, ao longo das suas várias edições, tenham sido premiadas ou não, embora seja necessário lidar com um número limitado de pessoas a comparecer face às exigências de gestão logística do evento.

Veja aqui a entrevista completa

