

Case Study | Departamento de RH

A **NovaWork HealthTech** é uma empresa tecnológica portuguesa, fundada há 7 anos, especializada no desenvolvimento de **plataformas digitais** para **gestão de dados clínicos, telemedicina e monitorização remota** de doentes crónicos. A empresa registou um **crescimento acelerado** durante e após o período pandémico, **expandindo** a sua **estrutura** de 35 para 180 colaboradores em menos de três anos, assente numa forte aposta em **talento jovem e altamente qualificado**.

Nos últimos 12 meses, o contexto alterou-se de forma significativa. A redução do investimento no setor tecnológico, aliada ao aumento da concorrência internacional, levou a NovaWork a **reavaliar** o seu **modelo de crescimento e gestão de pessoas**. A empresa decidiu avançar com a **implementação** de um **modelo de trabalho híbrido flexível**, com equipas distribuídas entre Portugal, Espanha e Brasil, e um regime de **recrutamento e seleção maioritariamente remoto**.

Apesar desta decisão ter permitido reduzir custos e alargar o acesso a talento, começaram a **emergir** vários **desafios** ao nível da **gestão de pessoas**. Verificou-se uma **perda do sentimento de pertença e identidade organizacional**, especialmente entre os colaboradores mais recentes, bem como um **aumento do turnover voluntário** em perfis críticos. Paralelamente, surgiram **queixas** relacionadas com **falta de clareza na progressão de carreira e critérios de avaliação**. Acrescem ainda **diferenças culturais** e de **expectativas** entre colaboradores de diferentes geografias e gerações, assim como **dificuldades** por parte de lideranças intermédias em **gerir equipas remotas**, mantendo níveis elevados de motivação e desempenho. Por fim, tornou-se evidente uma **perceção externa inconsistente** da empresa enquanto empregador, resultante de mensagens pouco alinhadas entre a comunicação interna, as redes sociais e as plataformas de recrutamento.

Adicionalmente, um recente **inquérito interno** revelou níveis preocupantes de **exaustão emocional** e **sensação de isolamento**, sobretudo entre colaboradores em início de carreira e profissionais que entraram na empresa em regime 100% remoto.

Perante este cenário, a empresa decidiu envolver a **Iscte Junior Consulting** na definição e implementação de uma **abordagem integrada de gestão de recursos humanos**, orientada simultaneamente para a **experiência dos colaboradores**, ao longo de todo o seu **ciclo de vida** na organização, e para o **posicionamento da empresa** enquanto **empregadora no mercado**.

A resolução deverá ser apresentada em momento de entrevista, num *pitch* de **5 minutos**.

Principais Desafios do Projeto:

Como consultor da Iscte Junior Consulting, foste designado para liderar o desenvolvimento desta estratégia, que deverá abordar as seguintes dimensões de forma interligada:

1. Diagnóstico Organizacional e Impacto do modelo de trabalho híbrido flexível;
2. Gestão da Mudança e Redução de Resistência Interna, aumentando o engagement e reduzindo a taxa de turnover;
3. Políticas de Valorização e Retenção dos Colaboradores;
4. Apoio aos líderes na gestão de equipas híbridas e multiculturais;
5. Estratégia de posicionamento da empresa como empregadora de referência no setor da saúde digital.