

Inteligência Artificial facilita trabalho mas as pessoas (ainda) fazem a diferença

Empresas Seja na contratação, seja em tarefas de menor valor acrescentado, a Inteligência Artificial (IA) está a assumir uma importância crescente. Três especialistas em gestão de pessoas analisam este tema, bem como a relevância da sustentabilidade e a retenção de talentos

Carlos Ferreira

1 Um dos grandes desafios das empresas é alinhar as suas estratégias de gestão de pessoas com os objetivos de ESG (indicadores ambientais, sociais e de governança corporativa). As empresas da região de Leiria estão a conseguir fazê-lo?

2 Que influência e utilidade tem a Inteligência Artificial (IA) na seleção e em que medida a contratação de uma pessoa pode depender do domínio que possui da IA?

3 As profissões são cada vez mais ligadas ao digital, IA, tecnologias emergentes, em constante evolução. Que características deve ter uma pessoa para sobreviver neste contexto?

4 Como é que as empresas da região de Leiria podem responder às novas necessidades dos trabalhadores e, em simultâneo, evitar a fuga de talentos, enquanto garantem mercado numa altura em que também os consumidores são mais exigentes?



Artur Ferraz
Partner da IBC - International Business Consulting

1 As empresas da nossa região enfrentam os mesmos desafios que as empresas em toda a Europa. Com mudanças disruptivas a acontecer um pouco por todo o mundo, a gestão de pessoas deixou de ser um elemento auxiliar de registo administrativo de processamento de dados salariais e informação estatal obrigatória. Hoje, a gestão de pessoas requer políticas exigentes e competências especializadas para ser reconhecida no mercado como concorrencial e competitiva. As PME competem pelo talento global em concorrência com as grandes empresas que já praticam estas atividades há muito tempo. O desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas nas PME é crítico para desenvolver nos elementos da empresa o sentimento de propósito que necessitam para enfrentar novos desafios, ou manter o atual.

2 Nos próximos cinco anos, vamos assistir a uma utilização cada vez mais generalizada da IA nas aplicações de recrutamento. A IA será um auxiliar fundamental para encontrar os perfis, cada vez mais exigentes, que as empresas necessitam. Ajuda a estabelecer um 'match' entre as necessidades da empresa em termos de competências e as competências da pessoa a recrutar, reduzindo a probabilidade de erro no processo. O processo de decisão final continuará a ser das

pessoas. A importância de dominar a IA, depende do tipo de função que estamos a recrutar. As funções mais operacionais escapam a essa dependência. São funções muito procuradas e a sua procura vai aumentar, embora continuem a ser negligenciadas em detrimento de outras funções mais "socialmente atrativas".

3 Na nossa experiência como recrutadores, as empresas tecnológicas procuram primeiro as competências técnicas e só depois as competências relacionais. Por vezes, esse fator torna-se complicado, pois as equipas têm dificuldade em trabalhar em conjunto. Aqui, algumas funções, como 'scrum masters', assumem um papel muito relevante nessas organizações para estimular os processos de colaboração. As questões interculturais são ainda mais importantes aqui.

4 A primeira grande decisão que as administrações têm de tomar é garantir que têm uma área de gestão de pessoas vocacionada para o alinhamento estratégico da organização e o desenvolvimento pessoal das pessoas que nela trabalham. Para isso, é preciso que a área de gestão do capital humano tenha poder efetivo, delegado pelas administrações. Infelizmente, ainda temos um longo caminho a percorrer nessa área na nossa região, no entanto, temos vários casos de sucesso que provam ser esse o caminho.



O edifício fica no início da Rua de Santiago

Etacademy muda para edifício junto à rotunda do estádio

A Etacademy - Executive Training Academy vai ocupar, em fevereiro, o edifício onde funcionou o Centro de Saúde Gorjão Henriques, junto à rotunda do Estádio Municipal de Leiria.

"A mudança de instalações acontece após três anos de um processo de reestruturação do projeto [ex-ISLA Leiria] e da definição de um novo modelo de negócio", explicou na segunda-feira, dia 29, a diretora da instituição de ensino, Paula Figueiredo.

A nova estratégia "assenta na

promoção da empregabilidade dos profissionais e modernização do tecido empresarial da região, através da disponibilização de oferta formativa inovadora, especializada e adequada às necessidades dos profissionais", adiantou.

As novas instalações têm três pisos, com uma área de 650 metros quadrados e capacidade para acolher os alunos e docentes. O espaço possui oito salas de aula, um centro de documentação, gabinetes, e diversas áreas de apoio,



Patrícia Ervilha

Consultora de Gestão de Pessoas, Formação e Desenvolvimento

1 Não sei se as questões de sustentabilidade, de uma forma global, são diferentes aqui e ali. Julgo que não. A escala em que transformamos este planeta é, de facto, global. A forma como pensamos e agimos sobre a sustentabilidade é quase impraticável porque olhamos em volta e os casos de retrocesso civilizacional são demasiado próximos, por exemplo, nas novas escravaturas, que andam lado a lado com os "selos de empresa eticamente responsável". Isto significa que não podemos falar em objetivos mundiais de inclusão, por exemplo, e depois empregar pessoas que ganham menos porque nasceram noutra sítio que não o nosso. Isto para mim é claro e assustador. E anacrónico.

2 Tenho tentado acompanhar a chegada da IA e tenho encontrado bastantes dificuldades, pessoalmente, e até me considero info-incluída. Do que vou percebendo, a utilidade da IA é inquestionável. A forma como responde tão bem e tão rapidamente é inacreditável. Por isso, penso que tomará conta de grande parte dos processos e pode ser uma boa forma de pré-seleção.

Agora, o que me parece também é que deverá ser uma ferramenta como outra qualquer. Isto é, o que me parece fundamental é olhar para a IA como um instrumento de facilitação de diversos processos. O conhecimento relativamente à IA vai ser cada vez mais

necessário. Recusar aquilo que já está a acontecer será inútil. O que significa que quanto melhor soubermos usar as ferramentas, mais sucesso teremos, de acordo com a medida de sucesso que definamos. Por isso, sim, as relações laborais serão também elas afetadas pela IA. Já o estão a ser. Sem qualquer juízo de valor.

3 Em primeiro lugar, não ter medo e não se iludir com alguma capacidade sobrenatural de resistir a esta evolução. Aceitá-la será sempre o melhor caminho. Depois, perceber o que está a acontecer e em que medida cada um se revê nos trabalhos que existem hoje, escolher caminhos e formar-se. Eu posso dar o meu exemplo, nunca me formei tanto como nos últimos dois anos e, a caminho dos 50 anos de idade, tenho consciência que não apanhar este comboio é parar. Na certeza, porém, de que existirão sempre trabalhos baseados na relação com o outro e que a inteligência humana não pode ser subvalorizada.

4 Mais do que a fuga de talentos, que me parece um processo natural hoje e relativamente ao qual pouco podemos fazer, preocupamo-nos sim a forma como estamos a responder à falta de mão de obra com recurso às redes de tráfico de trabalho. Este deve ser o nosso foco e está a acontecer aqui no nosso quintal, não é do outro lado do mundo.

O mercado de trabalho e a mão de obra oriunda de outros países têm de ser mais do que regulamentados, fiscalizados, com urgência. Quanto à retenção, as empresas devem perceber que há fatores que não controlamos e dar tudo, oferecer tudo, tentar tudo, normalmente não é solução, mas sim sinal de desespero. Tenho assistido a alguns desses sinais e não são o caminho.



Olga Pamplona

Regional Business Diretor na Randstad Portugal

1 As dificuldades são generalizadas. A taxa de desemprego está em valores mínimos dos últimos anos, mas é um desafio para as empresas. Os profissionais estão cada vez mais exigentes e com planos de carreira bem definidos. Segundo o Randstad Employer Brand Research, que é um estudo com representatividade de género, idade, sector e conta com mais de 5000 respostas, conseguimos perceber que o mais valorizado pelos talentos é: o salário e benefícios, 'work-life balance', bom ambiente de trabalho, oportunidades de progressão de carreira e estabilidade profissional.

Hoje, as pessoas procuram muito mais do que um salário, procuram oportunidades e projetos dentro de uma empresa que se enquadrem com os seus valores, procuram experiências diferenciadas e diferenciadoras, preocupam-se muito mais com a sua formação e desenvolvimento. É necessário que as empresas percebam o que as suas pessoas mais valorizam e definam estratégias direcionadas para conseguirem adequar os benefícios disponíveis ao que é mais valorizado pelos profissionais. Só assim se consegue atrair novos talentos e reter o capital humano.

2/3 A IA não pode ser vista como uma ameaça, mas sim

como uma oportunidade para empresas e profissionais. Mas, para isso, é necessário que todos (enquanto organizações e enquanto pessoas) estejamos preparados para a utilizar, tirando o melhor partido daquilo que pode trazer e acautelando os riscos, nomeadamente a nível da segurança dos dados, por exemplo.

De acordo com o Workmonitor Pulse 2023, conseguimos perceber alguns dados sobre IA: 52% dos profissionais acredita que irá melhorar as suas perspetivas de progressão de carreira, apenas 13% afirma ter recebido formação sobre IA no último ano e 33% indica que já a usa no dia-a-dia. A IA pode ajudar numa primeira fase dos processos de recrutamento, nomeadamente na triagem que seja totalmente orientada para a identificação de competências específicas, e muito mais no âmbito das 'hard skills'. Segundo a OCDE, 25% dos trabalhadores têm competências que não fazem 'match' com a sua função atual (ou têm a mais ou em falta). Ao ser capaz de fazer esta triagem de forma mais rápida e ágil, tirando partido das ferramentas de IA, é possível para as empresas conseguirem aceder a um maior número de talentos e garantir o 'match' entre as suas competências e as funções pedidas.

O uso da IA vai ser intensificado, eliminando tarefas de baixo valor acrescentado. A necessidade de 'skills' analíticos e tecnológicos para uma cada vez maior disponibilidade de dados, será também relevante. Não obstante, é a componente humana que acrescenta verdadeiramente valor e faz a diferença em qualquer processo ou projeto.

4 Hoje temos quatro gerações em simultâneo, 'Baby boomers', Geração X, 'Millennials' e Geração Z, no mercado de trabalho. Isso cria um ambiente de diversidade em termos de idade, experiência, valores e preferências. Mas isto traz desafios às organizações, porque na verdade o "one size doesn't fit all" e cada uma destas gerações valoriza fatores diferentes, o que implica que também as estratégias de atração de talento sejam diferenciadas. Definir qualquer estratégia de atração e retenção de talento nunca foi tão desafiante mas ao mesmo tempo motivador.

É preciso que as empresas sejam disruptivas na forma como pensam e implementam as suas estratégias, porque só assim será possível serem plurais e inclusivas, dando resposta a todas estas gerações com perspetivas diferentes. E o mesmo se aplica nas estratégias para os consumidores. Hoje o consumidor é muito diferenciado e é necessário dar resposta às mais diversas preferências.