


Impactos RH da transformação digital

The background of the page is a vibrant blue digital landscape. On the left, a close-up of a computer keyboard is visible. In the center and right, a glowing globe is surrounded by white grid lines and light trails. Three black silhouettes of people—a man on the left, a woman in the middle, and a man on the right—are standing on a reflective surface. The overall aesthetic is clean, modern, and tech-oriented.

A transformação digital e a forma como está a mudar a gestão das pessoas nas empresas, com os correspondentes desafios que coloca aos gestores de recursos humanos. Responsáveis de algumas tecnológicas comentam este tópico em exclusivo para a «human».

Texto: Mário Andrade

Alguns dos desafios que destaca são os seguintes: «acrescida mobilidade, ou seja, a possibilidade de se poder trabalhar em qualquer lado; existência de cada vez mais informação disponível e, como tal, uma maior necessidade de análise de dados; Internet das Coisas (IoT), algo incontornável; e ‘machine learning’, uma ferramenta que dá aos computadores a capacidade de aprender sem serem programados de forma explícita, imitando o cérebro humano». Para além destes desafios, eminentemente tecnológicos, acresce o desafio humano, conforme faz notar: «Os colaboradores têm cada vez mais ferramentas de consulta e de RH ao seu serviço, tornando-os mais autónomos em tarefas que anteriormente iriam requerer o apoio do departamento de RH.»

Para Rita Mourinha, «estes desafios são também oportunidades que pressupõem uma adaptação, principalmente ao nível dos perfis profissionais procurados, que devem estar alinhados com as novas necessidades empresariais», além de que «na gestão de talentos é importante considerar a adaptabilidade dos colaboradores ao paradigma digital». Dá o exemplo da sua própria empresa: «Na Seresco, a aquisição de ‘skills’ digitais é fundamental para todos os colaboradores, independentemente do nível em que estejam. É importante que o gestor do presente seja, neste momento, o gestor do futuro, pois os desafios que a transformação digital impõe são imediatos.» No fundo, o que está em causa é «a sobrevivência do mais apto, tanto das empresas como dos colaboradores», e «cabe aos gestores de RH ter essa capacidade de mudar o ‘chip’ e de orientar para a mudança».

Área de RH alinhada com a transformação digital

O ‘chairman’ e ‘chief executive officer’ (CEO) do Sendys Group, Fernando Amaral, vê «a área de RH alinha-

Rita Mourinha (Seresco): «Os desafios são também oportunidades que pressupõem uma adaptação, principalmente ao nível dos perfis profissionais procurados, que devem estar alinhados com as novas necessidades empresariais.»



Fernando Amaral (Sendys Group): «Transformação digital não é apenas sobre tecnologias, é sobretudo sobre a experiência que estas podem oferecer às pessoas.»

da com a transformação digital que tem vindo a acelerar as nossas vidas e as das empresas», explicando que «para além de melhorar a forma de trabalharmos, torna as empresas mais eficientes, e deve também apoiar a adaptação dos colaboradores ao modo de pensar digital, já que em qualquer transformação organizacional o principal alicerce são as pessoas».

No entanto, defende, «transformação digital não é apenas sobre tecnologias, é sobretudo sobre a experiência que estas podem oferecer às pessoas, sendo que quanto maior for a aproximação entre a tecnologia e as suas necessidades, maior será a qualidade das funções e das tarefas desempenhadas». Para o responsável, «as tecnologias certas podem introduzir uma dinâmica organizacional mais transparente e até estreitar relações de cooperação entre os colaboradores».

Assim, «os RH devem olhar para todos os processos, perceber as ineficiências e introduzir tecnologia para os melhorar ou até substituir, e deixar de desperdiçar tempo e energia com funções administrativas, canalizando os seus esforços para a gestão das pessoas», faz notar Fernando Amaral, acrescentando ainda: «Para que a transformação digital traga mudanças positivas efetivas a uma empresa, é preciso envolver as pessoas e fazê-las encarar este processo como uma oportunidade de melhoria, e que pode envolver confiança, autonomia, espaço, crescimento, entre outros aspetos. Essas melhorias devem ser visíveis no dia-a-dia. Só assim farão com que as pessoas fiquem mais comprometidas com a empresa e com a evolução do negócio. Se antes o foco estava nos processos, agora o objetivo é melhorar a produtividade, a satisfação, o compromisso com a empresa e o trabalho em equipa, e aqui a tecnologia dá um grande impulso.»