



Nos primeiros anos deste século XXI, diversos factores têm sido apontados como estando a transformar, ou pelo menos a influenciar, a gestão das pessoas nas organizações. Globalização dos negócios, perspectivas de deslocalizações, pressão para o crescimento dos lucros e para a competitividade, necessidade de retenção de talentos, alterações ao nível da demografia, emergência de questões ligadas a responsabilidade social e a ética empresarial, procura de melhoria contínua dos processos, esforço de inovação, mudanças em termos de relações laborais, todos estes são factores abundantemente referenciados, e nem sempre com convergência de opiniões.

E em relação a factores de ordem tecnológica, nomeadamente as tecnologias de informação (TI)? Como interferem elas com a gestão das pessoas nas organizações? Qual pode ser o seu contributo nesse domínio? Pedimos algumas opiniões, de pessoas que profissionalmente estão ligadas ao tema. Por exemplo, Carlos Bonito, da Oracle Portugal, para quem o contributo se centra sobretudo no aumento substancial da qualidade de gestão. «As TI libertam tempo aos gestores de recursos humanos, antes ocupado por tarefas burocráticas repetitivas, além de envolverem as pessoas nos

processos de gestão e de sistematizarem a informação disponibilizando dados de análise mais consistentes e de forma quase imediata. A substituição gradual do papel pelas bases de dados e o advento dos 'self services' vieram garantir esse efeito, porque com mais tempo para pensar a respectiva organização e com melhor informação, os gestores de recursos humanos podem concentrar-se nas questões estratégicas, relacionadas com as necessidades organizacionais no que respeita à gestão da mudança e à gestão de competências». Para este especialista, um tal «salto qualitativo vai recentrar a gestão de recursos humanos, bem como ou seus mentores, no topo da organização».

José Luís Nunes, da SAP Iberia, refere que «para além de simplificar as actividades administrativas e redundantes a que as organizações têm de dar resposta, as TI na área da gestão das pessoas enquadram também um conjunto de boas práticas que poderão auxiliar a implementação das metodologias mais adequadas ao desenvolvimento do factor humano nas organizações». Por outro lado, «ao estabelecerem uma certa estrutura nos modelos de gestão, auxiliam também as actividades de redefinição e reengenharia de processos, no sentido da gradual simplificação e optimização do

modo de gerir as pessoas». Já Fernanda Queirós, da Primavera Software, realça que «as TI ajudam a gerir pessoas com maior eficácia», isto numa época em que «é indispensável a qualquer gestor munir-se de ferramentas de apoio que permitam uma gestão eficaz de diversas áreas que forneçam a informação certa no momento exacto».

Finalmente, Pedro Correia, da Partner Solutions, defende que, «pelos seus efeitos sobre a organização globalmente considerada e sobre a organização do trabalho em particular, as TI são muito mais do que uma nova ferramenta de trabalho». Na sua opinião, «permitem, basicamente, facilitar o trabalho humano, colocar em rede todos os postos de trabalho, produzir e fazer circular grandes quantidades de informação, capturar e disseminar conhecimento, melhorar, simplificar, agilizar, desmaterializar e monitorizar os processos, produzir automaticamente indicadores para avaliação de performance da organização e ligar directamente os vários sectores da organização ou mesmo várias organizações, melhorando a comunicação entre elas», sendo que «tudo isto tem enormes repercussões em termos de gestão das pessoas, na medida em que consubstancia um novo modelo de funcionamento das organizações e uma modificação no trabalho de cada trabalhador».

Trabalho temporário (AciNet – Sistemas e Tecnologias de Informação)



A AciNet tem vindo exercer a sua actividade na área de recursos humanos no desenvolvimento de soluções à medida para diversas áreas, sendo a aposta principal a do trabalho temporário – para a qual, segundo o seu director de investigação e desenvolvimento, João Cardoso (na foto), «desenvolvem um conjunto de soluções que aposta fortemente na integração, na optimização de processos, na flexibilidade e na actualização constante, para ir ao encontro das necessidades do mercado». Para João Cardoso, «a necessidade de optimizar processos e reduzir ao máximo as tarefas que consomem mais tempo só é possível adoptando uma solução adequada, e em recursos humanos o que não falta são processos demorados». Realça ainda o facto de, em termos de tecnologias de informação (TI), a Internet e as tecnologias a ela associadas terem vindo «abrir muitas portas ao longo dos últimos anos». Quanto ao futuro, «com uma geração disposta a usufruir mais das TI», perspectiva que iremos assistir a um evoluir das ferramentas existentes e também a uma maior facilidade na adopção das que forem surgindo». Mais... «Haverá uma incidência particular no desenvolvimento de serviços

– internos para trabalhadores e externos para clientes – que tirem partido de uma cada vez maior conectividade, e também assistiremos a uma maior especialização das soluções a segmentos de mercado como factor de diferenciação, que é aliás a vertente em que a AciNet aposta.» Ainda segundo João Cardoso, «o facto de se trabalhar com ferramentas mais eficientes acaba por ter um impacto directo na produtividade, assim como na qualidade do trabalho». E «a implementação de serviços direccionados a consumo interno melhora o relacionamento com os trabalhadores»; exemplos, «a possibilidade de pedir marcação de férias, consultar os últimos recibos de vencimento, colocar questões e/ou sugestões, actualizar os dados pessoais e até ter acesso a um jornal electrónico da empresa», sendo que «estes serviços têm por consequência directa a poupança de tempo em alguns processos, tempo que pode ser usado no suporte a outros, além de que os trabalhadores, por seu lado, embora tenham menos contacto directo com o departamento de recursos humanos, acabam por ter maior proximidade com os serviços». MSA