

# Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

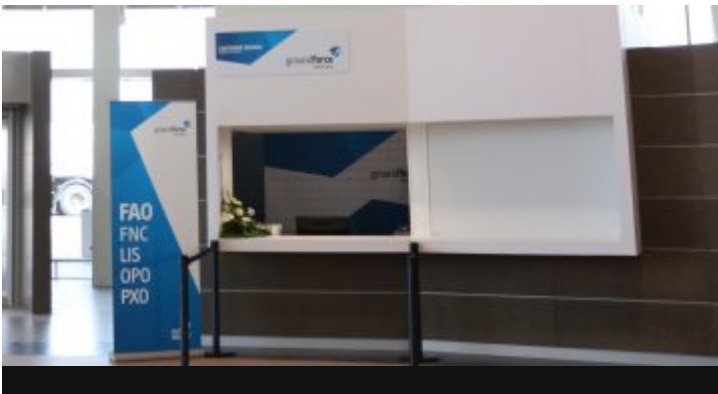
A Groundforce Portugal, empresa de assistência em escala a passageiros, operações em pista e carga aérea, que opera nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, retomou a sua operação no Aeroporto de Faro.

Para o início da operação, a Groundforce Portugal irá assegurar a assistência aos passageiros dos voos do Grupo IAG – British Airways, Iberia, BA City Flyer, Vueling e Aer Lingus, numa altura em que o sul do País regista um incremento substancial de turismo e que coincide com a inauguração do novo terminal do Aeroporto de Faro.

O regresso acontece sete anos depois de a Groundforce Portugal ter cancelado abruptamente a sua operação em Faro. Após um profundo processo de reestruturação e de desenvolvimento, iniciado com a chegada da equipa de gestão liderada por Alfredo Casimiro, em 2012, a Groundforce Portugal voltou aos resultados positivos devido ao empenho e dedicação de todos os colaboradores.

**Para Paulo Neto Leite, Presidente Executivo da Groundforce Portugal “o regresso a Faro comprova a recuperação da empresa e a sua robustez. Temos uma estrutura sólida que nos permite voltar com confiança à operação e prestar um serviço de excelência similar ao que temos vindo a desenvolver nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo. Esta operação vai gerar, a longo prazo, cerca de 140 novos empregos e criar novas oportunidades para algumas das pessoas que ficaram sem os seus postos de trabalho em 2010.”**

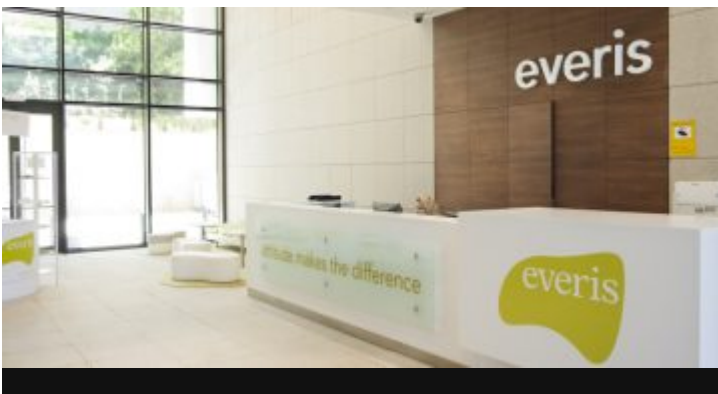
Mais notícias do seu interesse:



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

[20 Julho, 2017](#)

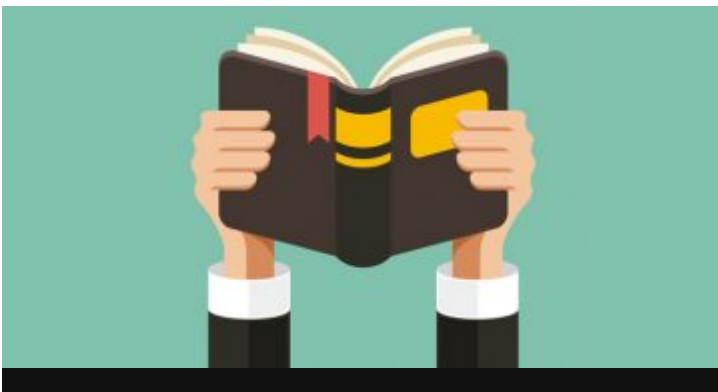
10



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

[20 Julho, 2017](#)

11



Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

[20 Julho, 2017](#)

23



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

[20 Julho, 2017](#)

43

---

## everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

A everis anunciou o alargamento do seu Centro de Operações de Alto Rendimento de Lisboa prestando agora serviços de nearshoring para 6 países da Europa na área de desenvolvimento de software.

O everis Center de Lisboa está em pleno funcionamento desde setembro de 2015 e integra uma rede de nove Centros de Alto Rendimento da everis espalhados pela Europa e América latina.

**Para Miguel Teixeira, CEO da everis Portugal, “o everis center de Lisboa tem vindo a apresentar resultados muito positivos e contribuído para o**

***desenvolvimento de novos projetos internacionais com os nossos clientes. Contamos já com mais de 80 colaboradores especializados e prevemos aumentar a equipa até ao final do ano, reforçando a aposta da companhia em Portugal e o valor acrescentado que as equipas portuguesas entregam aos nossos clientes”.***

Também recentemente o everis Center de Lisboa recebeu a certificação nível 3 do CMMI Institute na área do desenvolvimento de software. Uma certificação que reconhece o compromisso da empresa na melhoria contínua do serviço e o incremento das competências das equipas do centro de operações.

***“Cada vez mais os nossos clientes, a nível local e mundial, estão conscientes da importância desta certificação de modo a garantir mais produtividade, melhorar a qualidade do serviço e eficiência das equipas e projetos”, afirma Rui Moita, Diretor do everis centers Lisboa.***

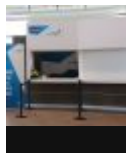
A metodologia de trabalho utilizada pela everis está suportada por ferramentas de gestão e controlo de produtividade que permitem assegurar uma gestão orientada para a produtividade e qualidade do *software* desenvolvido através da utilização de procedimentos devidamente controlados por uma equipa de qualidade da everis.

***“Alinhados com a estratégia de melhoria contínua dos centros everis, estamos já a trabalhar para novas certificações do CMMI Institute, quer na área de desenvolvimento, quer na área de Outsourcing, reforçando o investimento que temos feito nos nossos serviços de manutenção de software”, concluiu o responsável do everis centers Lisboa.***

A certificação agora obtida pelo everis Centers Lisboa está incluída no plano de certificação dos novos centros da everis – Lisboa (Portugal), Tetuán

(Marrocos) e Trujillo (Perú).

## + News :



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

10 [20 Julho, 2017](#)



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)



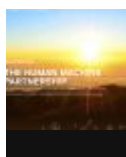
Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

23 [20 Julho, 2017](#)



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)



As tecnologias emergentes vão redesenhar a sociedade e a forma como trabalhamos até 2030

26 [20 Julho, 2017](#)



Inteligência Artificial tem potencial para aumentar a rentabilidade empresarial em 38% até 2035

28 [20 Julho, 2017](#)

---

## Estudo mostra que o déficit em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

As empresas consideram a transformação digital como algo absolutamente crucial, mas a maioria ainda não definiu uma estratégia que dote os seus colaboradores das competências necessárias para a literacia digital. Estas são as conclusões de um estudo realizado pela Universidade Técnica de Munique e a SAP. Intitulada como “Skills for Digital Transformation”, a pesquisa reuniu dados de 116 decisores de negócio e de Tecnologias de Informação em 18 países, como uma continuidade do estudo realizado em 2015.

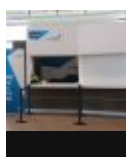
A pesquisa de 2015 apurou que 53% dos entrevistados considerava que os seus colaboradores não possuíam as competências necessárias para uma transformação digital bem-sucedida. Em 2017, este número aumentou para 64%. Possíveis explicações para este aumento são a crescente velocidade da inovação tecnológica e a crescente consciencialização no que à transformação digital diz respeito. Ao longo do tempo, os executivos podem ter desenvolvido um melhor julgamento sobre as necessidades da sua empresa ao nível das competências, assim como uma melhor avaliação daquelas que estão disponíveis internamente.

Embora 90% dos entrevistados percecionem a transformação digital como importante para a estratégia de negócio global da empresa, o desenvolvimento de competências específicas é uma raridade. Apenas 16% dos entrevistados levaram a cabo um programa de recrutamento dedicado ou formação para construção de uma base de competências necessárias para moldar o futuro digital da sua empresa. Existe, todavia, um amplo consenso entre os entrevistados quanto ao conjunto de competências digitais necessárias. Para maximizar o potencial de negócio da digitalização, as empresas devem funcionar de forma a inculcar aos colaboradores o conhecimento e as competências necessárias para uma transição perfeita.

**“O talento digital ameaça tornar-se no principal obstáculo da digitalização no sector. O défice em competências digitais ainda está entre as principais barreiras à transformação digital,”** refere Bernd Welz, vice-presidente e chief knowledge officer, de Produtos e Inovação da SAP. **“O investimento na educação e na capacitação dos colaboradores nunca foi tão importante, na medida em que o desenvolvimento da literacia digital na força de trabalho permitirá um caminho contínuo para a transformação digital das empresas.”**

O Prof. Dr. Krcmar, da cadeira de Sistemas de Informação, do Departamento de Informática da Universidade Técnica de Munique, refere: *“Este estudo enfatiza que muitas organizações ainda estão numa fase de orientação para a transformação digital. À medida que as novas tecnologias continuam a surgir, as empresas devem ser proactivas na definição de uma estratégia para a implementação digital que inclua todas as áreas e níveis de negócio.”*

## Mais notícias:



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos

de trabalho

10 [20 Julho, 2017](#)



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)



Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

23 [20 Julho, 2017](#)



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)

---

# Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

Novo estudo do Instituto de Transformação Digital da Capgemini, em colaboração com Brian Solis, deteta agravamento do fosso cultural entre gestores e trabalhadores – um aumento de + 7



## pontos percentuais nos últimos 6 anos.

A Capgemini, líder mundial em serviços de consultoria, tecnologia e outsourcing, em colaboração com Brian Solis, analista internacional consagrado e especialista do setor digital, anunciam os resultados do estudo [The Digital Culture Challenge: Closing the Employee-Leadership Gap](#).

De acordo com este estudo aprofundado, 62% dos inquiridos considera que a cultura empresarial é o principal obstáculo no processo de transformação digital das empresas e o principal risco de perda de competitividade das empresas no atual contexto de mercado. As conclusões do estudo apontam mesmo para um agravamento do fosso cultural entre gestores e trabalhadores de + 7 pontos percentuais desde 2011- o ano em que a Capgemini iniciou este estudo.

### **Trabalhadores não consideram que a cultura das suas empresas seja “digital”**

O estudo, que inquiriu 1.700 profissionais de 340 empresas sediadas em 8 países, revela uma diferença notável de perceções entre os gestores e os trabalhadores sobre a existência de uma cultura digital dentro das suas empresas. Enquanto 40% dos gestores de topo considera que as suas empresas têm uma cultura digital, apenas 27% dos trabalhadores partilha da mesma opinião. A cultura digital das empresas foi avaliada de acordo com 7 critérios, nomeadamente: práticas de colaboração, inovação, abertura cultural, predisposição para o digital, orientação ao cliente, cultura de dados para fundamentar decisões, agilidade e flexibilidade. A informação recolhida no âmbito deste estudo, permitiu identificar as principais razões que estão na origem desta clivagem: a dificuldade dos gestores criarem e transmitirem de forma clara a visão que têm do digital para as suas empresas; ausência de funções de referência na área do digital e a ausência de indicadores de desempenho (KPI) que permitam aferir com rigor os impactos da transformação digital nas suas organizações e negócios.

Cyril Garcia, Diretor Digital Services do Grupo e membro do Comité Executivo da Capgemini, afirma: *“As tecnologias digitais podem oferecer níveis de valor acrescentado muito significativos, mas só as empresas que adotarem uma cultura digital duradoura poderão explorar este potencial. Para que as empresas possam crescer é fundamental atenuar as diferenças de perceção entre gestores e trabalhadores, no que diz respeito à existência ou não existência de uma cultura digital nas suas organizações. Neste sentido, as empresas deverão motivar, envolver e responsabilizar todos os seus trabalhadores, de modo a poderem realizar efetivamente a mudança cultural que urge fazer. Se as empresas fizerem da cultura digital uma das suas principais prioridades estratégicas, poderão melhorar substancialmente o relacionamento com os seus clientes, atrair mais e melhores talentos e empenharem-se em serem bem-*

*sucedidas no mundo digital dos nossos dias.”*

O estudo patenteia uma profunda falta de sintonia entre os gestores de topo e os trabalhadores em todas as áreas da cultura digital:

- **A inovação ainda não é uma realidade para a maioria das empresas.** Apenas 7% das empresas inquiridas considera que a sua organização tem capacidade para conceber e testar novos conceitos e para os colocar em prática rapidamente. Na mesma linha, apenas 37% dos trabalhadores considera que a sua empresa possui uma cultura centrada na inovação, na experimentação e na assunção de riscos, contra 75% dos quadros dirigentes. Torna-se por isso urgente que as empresas passem a premiar ativamente as iniciativas de assunção dos riscos e que sejam capazes de criar e oferecer aos seus trabalhadores um ambiente propício à experimentação.
- **Desacordo profundo sobre as práticas de colaboração.** As conclusões do estudo revelam que existem também posições dissonantes entre os gestores e os trabalhadores no que diz respeito às práticas de colaboração. Efetivamente, 85% dos quadros dirigentes considera que as suas empresas promovem as práticas colaborativas, e apenas 41% dos trabalhadores está de acordo com esta afirmação.
- **Os gestores consideram ter uma visão digital, mas os trabalhadores não concordam.** O estudo revela também diferenças significativas no que concerne ao entendimento de uma visão clara sobre o digital. Para 62% dos quadros dirigentes as suas empresas possuem estratégias bem definidas no que toca aos objetivos a alcançar na área do digital. Apenas 37% dos trabalhadores partilha esta opinião.

O estudo sublinha que as empresas não envolvem suficientemente os seus trabalhadores nos processos de mudança cultural. É essencial que as empresas consigam que os seus colaboradores participem ativamente nesta mudança, já que só assim poderão desenvolver uma cultura digital eficaz e acelerar a transformação das suas organizações. Os quadros dirigentes e intermédios devem ter a capacidade de transmitir a sua visão sobre o papel que o digital deve ter nas suas empresas, convertendo-a em objetivos mensuráveis e incentivando as condutas digitais positivas no seio das suas organizações.

### **Líderes da cultura digital que se destacam**

O estudo identificou a existência de um grupo de empresas que se destaca no percurso da transformação digital (34% das empresas inquiridas), obtendo resultados positivos de forma consistente nas sete dimensões da cultura digital. Os gestores das empresas que integram este grupo conseguiram que a cultura desejada fosse completamente adotada pela globalidade dos membros das

suas organizações. O Reino Unido, a Suécia e os EUA possuem uma forte representação de líderes em cultura digital (63%, 60% e 56%, respectivamente). No que diz respeito aos setores de atividade, aqueles que possuem a maior percentagem de líderes da cultura digital são: o automóvel (43%), os bens de consumo (38%) e as telecomunicações (32%).

Contrariamente às outras empresas, onde a evolução é mais lenta, as percursoras têm: a tendência de contratar de forma diferente e a privilegiarem qualidades como a criatividade e a autonomia (83% das percursoras contra 29% das suas homólogas); a ajustarem as descrições das funções e os KPIs, de modo a harmonizarem-nos com a sua estratégia de transformação digital (75% contra 17%), bem como a alinharem as suas políticas remuneratórias com os objetivos da transformação digital (70% contra 13%).

## Como criar uma cultura digital?

Paciência, tenacidade e atenção constante são as chaves para criar uma cultura digital e implementar uma verdadeira mudança. O novo estudo elenca vários aspetos essenciais, que as organizações terão que adotar para conseguirem implementar com sucesso uma cultura digital:

- identificar os agentes de mudança capazes de encarnarem a nova cultura digital e promovê-los no seio da empresa;
- definir novos indicadores de desempenho baseados nos novos comportamentos desejados;
- tornar mensurável a mudança cultural;
- investir nas competências digitais que são realmente importantes;
- comunicar de forma clara e expressa a visão para o digital que as chefias possuem e o seu o nível de envolvimento nesta matéria;
- quanto as chefias estão envolvidas nela;
- utilizar as ferramentas de colaboração digital para aumentar a transparência e para interagir com os trabalhadores;
- adotar uma abordagem holística da transformação cultural.

A versão completa do estudo está disponível [aqui](#)

Mais notícias:



## Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

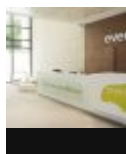
[20 Julho, 2017](#)

10

A Groundforce Portugal, empresa de assistência em escala a passageiros, operações em pista e carga aérea, que opera nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, retomou a sua ...

[READ MORE →](#)

---



## everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)



## Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

23 [20 Julho, 2017](#)



## Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)

---

# As tecnologias emergentes vão redesenhar a sociedade e a forma como trabalhamos até 2030

## Realizing 2030: Sinergias entre humanos e máquinas

Em 2030 todas as organizações terão uma enorme componente tecnológica e como tal as empresas precisam de começar a pensar hoje mesmo na forma como preparam para esse futuro as suas infraestruturas e as suas forças de trabalho, de acordo com um relatório publicado pela Dell Technologies.

Este estudo, liderado pelo Institute for the Future (IFF) juntamente com 20 especialistas tecnológicos, académicos e do mundo de negócios de todo o mundo, olha para a forma como as tecnologias emergentes como a inteligência artificial, a robótica, a realidade virtual, a realidade aumentada e o cloud computing vão transformar as nossas vidas e a forma como trabalhamos na próxima década. O relatório, intitulado 'The Next Era of Human-Machine Partnerships' oferece ainda uma perspetiva na forma como os consumidores e os negócios se conseguem preparar para uma sociedade em fluxo.

O relatório prevê que as tecnologias emergentes, suportadas por maciços avanços nas áreas de software, big data e poder de processamento, irão moldar as nossas vidas. A sociedade vai entrar numa nova fase na sua relação com máquinas, caracterizada por:

- Eficiência e possibilidades superiores, que ajudam os humanos a ultrapassarem as nossas limitações
- Humanos como “condutores digitais”, num cenário onde a tecnologia funciona como uma extensão das pessoas, ajudando a melhor orientar e gerir as atividades diárias
- O trabalho em função das pessoas. Ao utilizar tecnologias de correspondência baseadas em dados, as organizações conseguem encontrar e angariar talentos em todo o mundo
- Pessoas que aprendem “no momento”, numa altura em que o ritmo de mudança

será tão rápido que haverá lugar á criação de novas indústrias e de novas competências necessárias para a sobrevivência

A Dell Technologies acaba de lançar um estudo para ajudar as empresas a navegar num mundo de grande incertezas e a preparar-se para o futuro. Hoje, a disrupção digital está a forçar o redesign das indústrias. Pela primeira vez na história moderna, os líderes globais não conseguem prever a forma como as suas indústrias se vão comportar num futuro próximo. De acordo com o [Digital Transformation Index](#) da Dell, 52 por cento dos principais responsáveis pelas decisões em 16 países tiveram contacto com fortes efeitos disruptivos nas suas indústrias como consequência de tecnologias digitais. Quase um em cada dois negócios acreditam que há a possibilidade de que a sua empresa acabe por se tornar obsoleta num período de três a cinco anos.

**“Nunca antes assistimos a tamanha disrupção na indústria. O ritmo da mudança é muito real, e estamos neste momento num cenário de «ou sim ou sopas». Para dar o salto em frente nesta era de parceiras entre humanos e máquinas, cada negócio terá de se tornar digital, com o software no centro de tudo”, afirma Jeremy Burton, chief marketing officer, Dell. “Mas as organizações terão de se moverem rapidamente e assegurar capacidade nas suas máquinas, preparando a sua infraestrutura e dando mais competências às suas forças de trabalho para permitir e fomentar esta mudança”.**

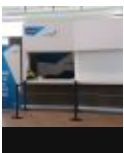
**“Estivemos expostos a duas perspetivas extremas sobre as máquinas e o futuro: a questão emocional referente ao desemprego devido à tecnologia ou a demasiado otimística visão de que a tecnologia irá curar todas as nossas doenças sociais e ambientais”, explica Rachel Maguire, research diretor do Institute for the Future. “Temos de focar-nos no que poderá ser esta nova relação entre tecnologias e pessoas e de que forma nos conseguimos preparar para ela. Se nos envolvermos verdadeiramente no trabalho árduo que fomenta o sucesso destas relações entre**

**humanos e máquinas, garantimos que o seu impacto social nos irá enriquecer a todos”.**

Entre as restantes conclusões do estudo, destaque para:

- Em 2030, a forma como os humanos vão confiar na tecnologia vai envolver uma verdadeira parceria com humanos, disponibilizando competências como a criatividade, a paixão e uma abordagem empreendedora. Este cenário irá permitir alinhar as capacidades das máquinas em oferecerem velocidade, automatização e eficiência, e a produtividade resultante irá permitir novas oportunidades dentro das indústrias e das funções.
- Até 2030 os assistentes de inteligência artificial personalizada e integrada vão ultrapassar o que os assistentes conseguem hoje oferecer. Eles irão olhar por nós de formas automatizadas e preditivas.
- A tecnologia não irá necessariamente substituir os trabalhadores, mas o processo de encontrar trabalho irá certamente mudar. Este “trabalho” deixará de ser um local para se tornar num conjunto de tarefas. Tecnologias de Machine Learning irão permitir pesquisas por entre as competências e aptidões das pessoas, e as organizações irão perseguir o melhor talento para tarefas específicas.
- Estima-se que 85 por cento dos empregos em 2030 ainda não tenham sido inventados. O ritmo de mudança será tão rápido que as pessoas irão angariar conhecimento “no momento”, usando novas tecnologias como realidade aumentada e realidade virtual. A capacidade de recolha deste conhecimento será mais valiosa que o conhecimento em si.

Outros temas:



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

10 [20 Julho, 2017](#)



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)

---

## Inteligência Artificial tem potencial para aumentar a rentabilidade empresarial em 38% até 2035

As empresas que implementarem soluções de Inteligência Artificial (IA) com sucesso poderão aumentar a sua rentabilidade em 38% até 2035, revela um novo estudo da Accenture. A introdução da IA poderá conduzir a um crescimento económico de 14 biliões de dólares adicionais ao Valor Acrescentado Bruto (VAB) de 16 indústrias em 12 economias.

Para capitalizar esta oportunidade, o estudo da Accenture identifica **oito estratégias para a implementação bem-sucedida da IA** que se focam na adoção de uma abordagem centrada no ser humano e na tomada de medidas inovadoras e responsáveis para a aplicação da tecnologia nas empresas e organizações.

*“A Inteligência Artificial vai revolucionar o modo como as empresas competem e crescem, representando um novo fator de produção que pode potenciar a rentabilidade empresarial”, realça Paul Daugherty, Chief Technology & Innovation Officer da Accenture. “Para concretizar esta oportunidade, é fundamental que as empresas atuem já no desenvolvimento de estratégias, em torno da IA, que coloquem o fator humano no núcleo central. Além disso, devem apostar no desenvolvimento de sistemas de IA responsáveis alinhados com valores éticos e morais que conduziram a um retorno positivo e que capacite as pessoas para fazer aquilo que melhor sabem – imaginar, criar e inovar”.*



O estudo, desenvolvido pela [Accenture Research](#) em colaboração com a [Frontier Economics](#), mede o impacto económico potencial da IA no VAB, uma aproximação do Produto Interno Bruto (PIB) que representa os bens e serviços produzidos. O estudo comparou as taxas de crescimento de 16 indústrias em 2035 a partir dos pressupostos atuais destas economias, e com um cenário que apresenta o crescimento económico esperado com a inteligência artificial integrada nos processos, revelando que a IA tem potencial para aumentar a taxa de crescimento económico numa média ponderada de 1,7 pontos percentuais.

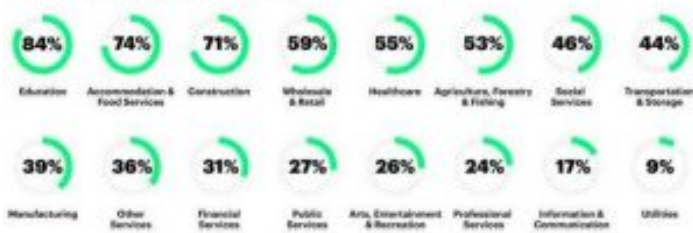
Entre os setores de atividade avaliados, os de informação e comunicação, indústria e os serviços financeiros foram os três que apresentarão as maiores taxas de crescimento do VAB num cenário de IA, com 4,8%, 4,4% e 4,3%, respetivamente, em 2035. Isto traduz-se num valor adicional de 6 biliões de dólares de VAB em 2035 só nestes três setores de atividade. Mesmo as indústrias com força de trabalho mais intensiva, como a educação e os serviços sociais – e onde a produtividade tem um crescimento tradicionalmente baixo – registarão um crescimento significativo de 109 mil milhões de dólares e de 216 mil milhões de dólares, respetivamente, no VAB.



*Taxas de crescimento anuais do Valor Acrescentado Bruto (VAB – uma aproximação realista do PIB), em 2035, comparando um crescimento com base num cenário de inteligência artificial onde a IA foi integrada nos processos económicos do setor.*

Analisando especificamente a rentabilidade de cada setor, o estudo mostra que a IA oferece oportunidades sem precedentes. Nos setores com base de força de trabalho intensiva, como o grossista e o de retalho, a IA aumenta a força de trabalho humana, tornando as pessoas mais produtivas, e conduzindo a um crescimento nas receitas de quase 60%. Nos setores de capital-intensivo, como a indústria, a maquinaria potenciada com IA eliminará equipamentos defeituosos e máquinas paradas, promovendo taxas de retorno constantes, resultando num crescimento das receitas de 39% em 2035.

The impact of AI on profits by industry



Repartição do lucro por indústria entre o cenário base em 2035 e o potenciado pela IA

Independentemente da indústria, as organizações têm agora uma excelente oportunidade para aplicarem a IA e criarem novas fontes de crescimento, rentabilidade e sustentabilidade. Para se prepararem para um futuro de sucesso com a IA, os líderes empresariais devem ter em conta estas oito estratégias:

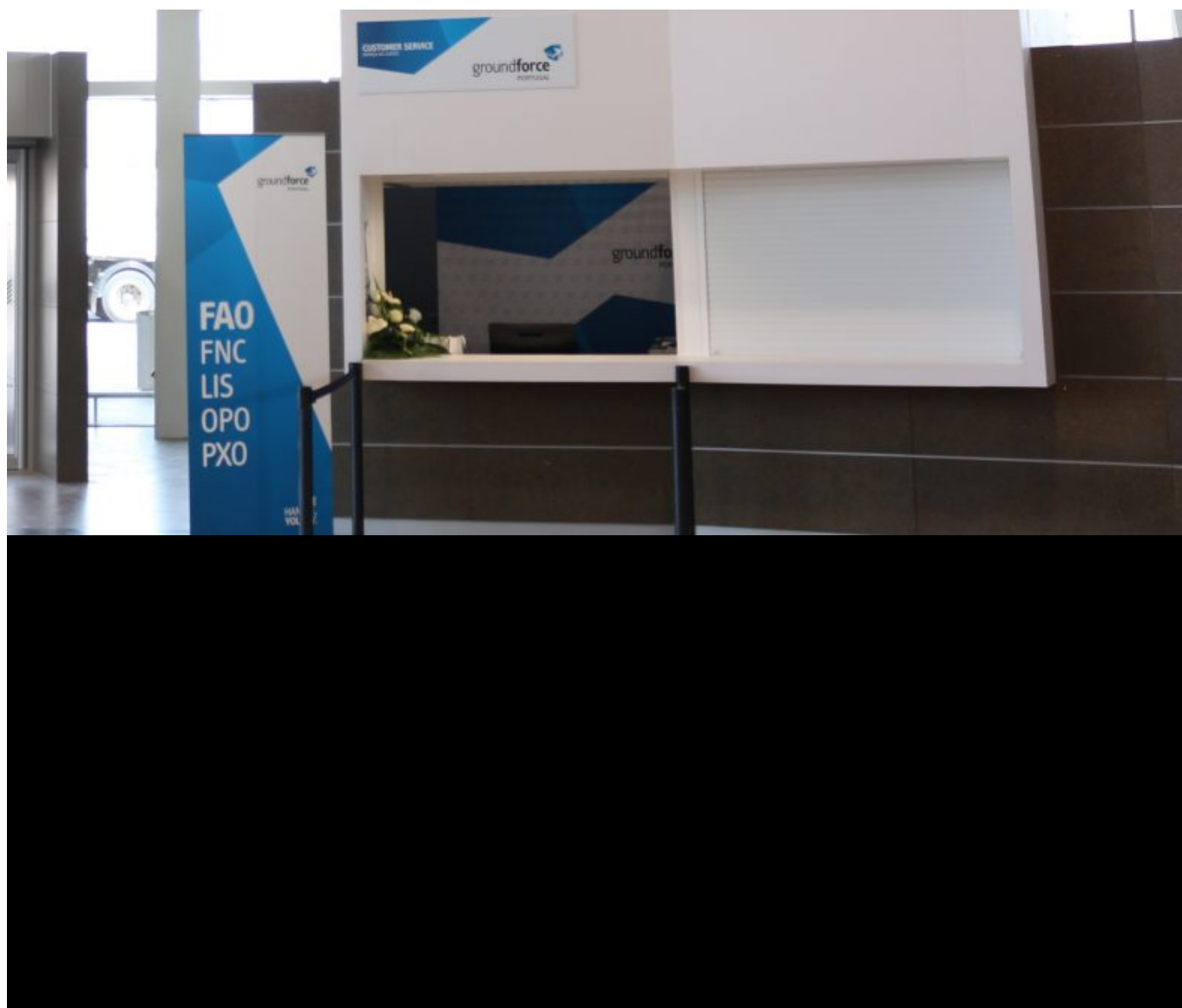
- **Estratégia de IA e liderança** – Obter valor da IA requer a adesão e ação dos quadros de topo da empresa. Ou seja, os seus benefícios devem ser claros para os níveis hierárquicos mais elevados e é essencial um manual de procedimentos.
- **Reinventar os Recursos Humanos em RH IA** – O papel do Diretor de RH não será ser apenas o de mero gestor dos colaboradores humanos da empresa, mas evoluirá para a gestão da interação homem-máquina – os Recursos Humanos em Inteligência Artificial.
- **Aprender com máquinas** – Para adaptar os negócios à natureza variável da aprendizagem e formação dos colaboradores, os líderes empresariais devem concentrar-se nas necessidades da sua força de trabalho, em particular no que toca ao desenvolvimento das suas capacidades.
- **Nomear um *chief data supply chain officer*** – esta nova função será necessária para construir uma cadeia de valor integrada com dados transversais a toda à empresa.
- **Criar uma cultura de IA aberta** – Confiança, abertura e transparência são fundamentais para que as relações homem-máquina funcionem bem; os líderes empresariais devem moldar a cultura da empresa e as suas diretrizes de forma a minimizar os riscos de uma força de trabalho híbrida, ao mesmo tempo que maximizam as suas oportunidades.
- **Passar tudo para a cloud** – A próxima fase da inovação combinará dados gerados por todos os colaboradores na cloud com os recursos da IA para criar novas e disruptivas oportunidades de negócio.
- **Ir além da automação** – Com os recentes avanços da IA, as empresas têm que dar um passo em frente para aproveitar a inteligência artificial das máquinas dinâmicas, autodidatas e autónomas.
- **Mudar os algoritmos de medição de retorno** – Ao contrário dos ativos

tradicionais, que se depreciam ao longo do tempo, os ativos IA ganham valor com o passar do tempo, de modo que os CFOs precisarão de novas métricas financeiras para avaliar adequadamente o “Retorno em IA”, que poderá incluir o valor gerado por cada algoritmo ou uma combinação entre a despesa inicial e custos contínuos.

*“É evidente que as organizações em todas as indústrias têm grandes oportunidades para aplicar a IA gerando benefícios notáveis”, salienta Nuno Pignatelli, Vice-Presidente da Accenture Portugal. “Ao otimizar processos com automação inteligente, aumentar o trabalho humano e o capital físico e impulsionar inovações, a IA pode gerar uma expressiva e duradoura rentabilidade e crescimento económico”.*

Para aceder ao estudo *How AI Boosts Industry Profits and Innovation*, visite [www.accenture.com/aiboostsprofits](http://www.accenture.com/aiboostsprofits)

Mais notícias:



## Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho



ATUALIDADEEMPRESAS

## everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento



Estudo mostra que o déficit em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações





Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

REALIZING 2030

# THE HUMAN MACHINE PARTNERSHIP

Our relationship with machines and technology has shaped our modern existence. Now, with 2030 in our sights, we must utilize all that we have created by infusing our greatest assets: intuition, emotion, and creativity – fully realizing the potential of the human-machine partnership.

# As tecnologias emergentes vão redesenhar a sociedade e a forma como trabalhamos até 2030





Inteligência Artificial tem potencial para aumentar a rentabilidade empresarial em 38% até 2035

## Execução: A Disciplina para Atingir Resultados

«O Planeamento não é uma tentativa de prever o que vai acontecer. O planeamento é um instrumento para raciocinar AGORA, sobre que trabalhos e ACÇÕES serão necessários HOJE, para merecermos um FUTURO. O produto final do Planeamento não é a informação: é sempre o trabalho» **...Peter Drucker**

Estabelecer uma cultura empresarial voltada para a execução é um trabalho difícil, mas perdê-la é de uma facilidade e simplicidade atroz.

Segundo o Guru **Ram Charan**, apelidado por muitos CEO's como o Líder de Líderes, e que vem a Portugal, mais especificamente ao CCB em Lisboa, no próximo dia 23 de Novembro, não há muitas empresas em que os líderes criariam um novo plano operacional para a maior parte da companhia em dez dias.

O que acontece com alguma frequência é que existem muitas reuniões, alguns encontros off-site mas normalmente daí não sobressai nenhuma acção digna de valor, e, essa é a diferença entre empresas que executam e as que não executam.

Uma das desculpas mais usadas para a incompetência executiva é a de pedir paciência e mais tempo.

«A conjuntura não é a mais correcta» ou «precisamos de mais tempo para que a estratégia produza resultados» são algumas das desculpas mais usadas pelas Empresas na altura de justificar a pobre execução ou mesmo a ausência dela.

Para Ram Charan, a principal diferença entre uma empresa e a sua concorrente mais directa, nos dias que correm, é cada vez mais a habilidade de executar.

Se os nossos concorrentes estão a executar melhor, em toda a linha, então a

derrota é iminente e uma questão de tempo.

A Execução é a grande questão que ainda não foi abordada, de modo sério, no mundo dos Negócios. A clara ausência de uma boa execução é o único obstáculo ao sucesso e a razão da maioria dos fracassos que são, erroneamente, atribuídos a outras causas.

Ram Charan cedo reparou que os CEO's criavam uma ponte mental entre a execução e o lado tático do negócio e, assim que o faziam, delegavam essa matéria para outros, concentrando-se em questões percebidas como «mais importantes»

Mas essa é uma tarefa que os CEO's não deveriam de delegar. Afinal, executar não é apenas algo que se consegue ou não se consegue concretizar, é um conjunto específico de comportamentos e técnicas que as empresas precisam de dominar – se realmente querem ter vantagem competitiva.

Para Ram Charan a Execução é uma disciplina em si própria, aliás, em grandes e pequenas empresas é, actualmente, a disciplina principal para se atingir o sucesso.

**Em suma, a capacidade de executar ajudará o líder da empresa a escolher uma estratégia mais consistente, e, a verdade é que não conseguirá elaborar uma estratégia adequada se não tiver a completa certeza de que a sua empresa tem ou pode conseguir o que é necessário para executá-la em todas as suas vertentes – incluindo recursos certos e pessoas ideais.**

Quando as empresas falham em cumprir as promessas, a explicação mais recorrente é que a estratégia do CEO estava errada ou mal elaborada. Mas a estratégia raramente é a causa. A estratégia falha porque simplesmente não foi bem executada, o que nos leva para a premissa que a Execução está no cerne de tudo, ela permite que se veja e acompanhe o que está a acontecer à nossa volta.

As empresas voltadas para a execução mudam muito mais rápido do que as outras, devido ao facto de estarem mais perto das pessoas e das situações por elas geradas.

Liderar para a execução não é *rocket science*. É, bem vistas as coisas, algo bem simples, um dos principais requisitos é que o Líder, esteja profunda e totalmente envolvido e empenhado com a sua Empresa e que seja franco e directo consigo, com os outros e sobre a realidade que envolve o mercado e a companhia.

**Mas o que significa afinal execução?**

Apesar das definições que os livros nos apresentam e as nossas próprias ideias sobre o que será, Ram Charan classifica a execução como algo que tem que ser percebido em três pontos principais:

- Execução é uma disciplina e parte integrante da Estratégia
- Execução é a principal tarefa do líder da empresa.
- Execução deve ser um elemento-chave da cultura de uma empresa

A maioria das pessoas acha que executar é o lado tático do negócio e esse é o primeiro erro. De facto, as táticas são a parte central da execução, mas executar não é, nem nunca deveria ser, tática. A execução é fundamental para a estratégia e deveria moldá-la, adaptá-la à realidade da empresa e nenhuma estratégia pode ser planeada se não tivermos em conta a habilidade da organização em poder levar a cabo uma efectiva execução.

Ram Charan confirma que a Execução é um processo sistemático de discussão exaustiva dos comos e dos porquês, questionado e levando em diante o que foi decidido e assegurando que as pessoas terão a sua própria responsabilidade pela execução. De facto, o cerne da execução está nos três processos-chave: o processo de pessoal, o processo de estratégia e o processo de operação. Cada empresa ou negócio irá utilizar estes processos, seja qual for a metodologia aplicada.

Ram Charan entende que uma organização só pode executar se o líder estiver comprometido com a empresa de corpo e alma, liderar é muito mais do que pensar alto ou conversar informalmente com os investidores e legisladores, muito embora essa seja igualmente uma parte do trabalho. O líder deve estar encarregado de fazer acontecer, gerindo os três processos-chave – escolhendo outros líderes, estabelecendo o caminho estratégico e conduzindo as operações.

Cabe igualmente ao líder, em caso de dúvida sobre a capacidade da organização em executar, aprofundar a discussão a volta do assunto.

Para Ram Charan e em sùmula, liderança sem disciplina de execução é incompleta e ineficaz. Sem a habilidade para executar, todos os outros atributos de liderança ficam vazios.

**(fonte: Livro «Execution: The Discipline of Getting Things Done» de Ram Charan e Larry Bossidy)**



**Por: Paulo Gandrita – Diretor geral da Vantagem+**

---

A **Vantagem+** organiza um dos Maiores Eventos internacionais de 2017 na área da **LIDERANÇA**:

**Seminário com Ram Charan – The Future of Leadership – How to build a powerful company**

- World-renowned Leadership Guru
- One of the World's Top 50 Leadership & Management Thinkers
- #1 New York Times BestSeller co-author of Execution and Leadership Pipeline
- Distinguished Fellow of the National Academy of Human Resources

**Lisboa: 23 de Novembro de 2017 – CCB**

<https://www.ramcharanseminar.com/>

---

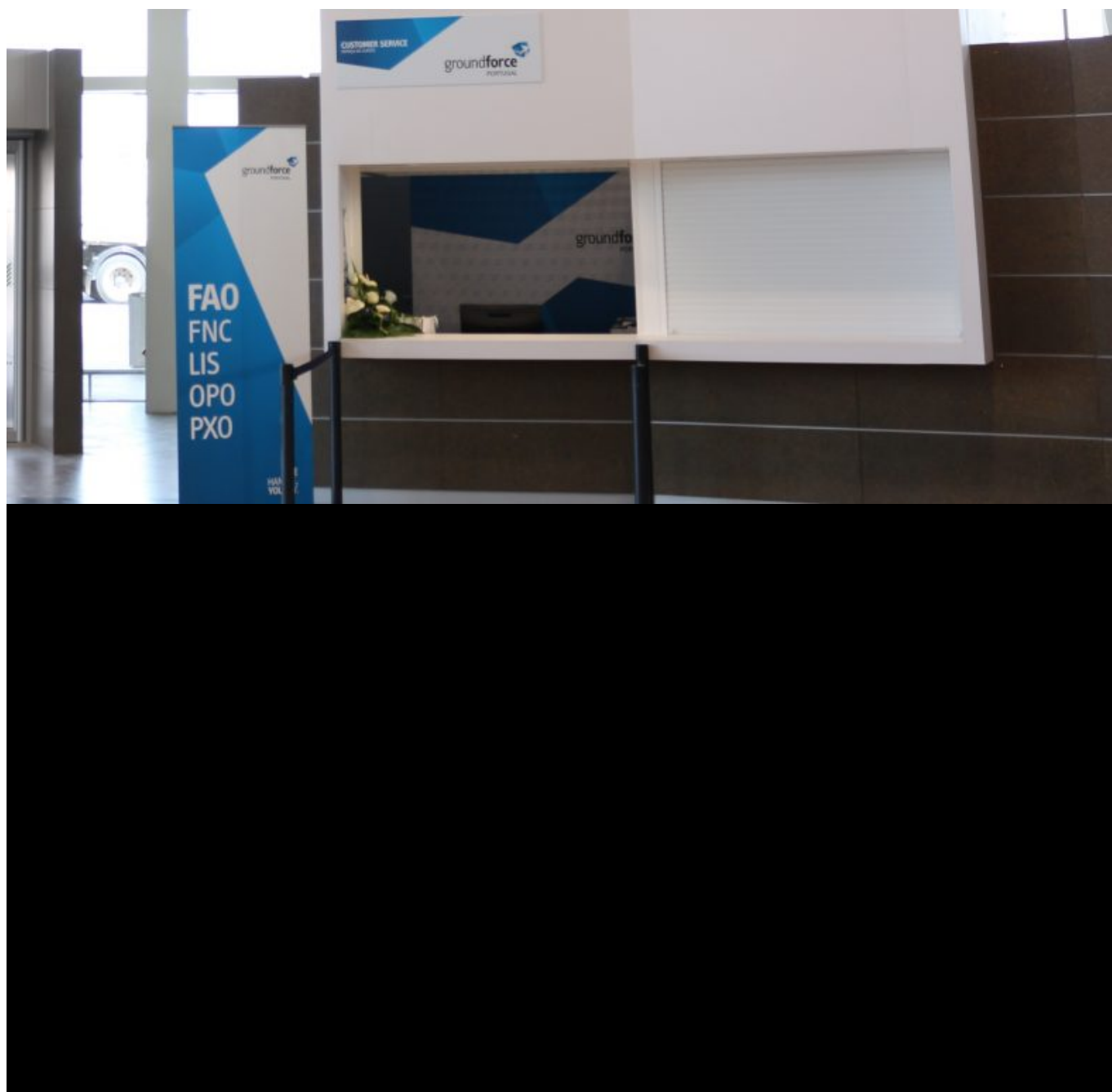
## **A TEC conquista medalha de ouro no campeonato nacional das profissões chinês**

Os formandos da ATEC – Academia de Formação, **Bruno Baixinho e Daniel Salgueiro**, juntamente com o seu formador **Vasco Vaz**, participaram na prova de Robótica Móvel no *China International Skills Competition*. Após 2 dias de intensa competição, que passou pela simulação de tarefas de um robô num armazém de logística, os dois jovens arrebataram a medalha de ouro.

Os formandos do curso de especialização tecnológica em Automação e Robótica integraram a comitiva portuguesa que participou na 4ª edição do “China International Skills Competition”, a convite do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e com o apoio da Siemens e Volkswagen Autoeuropa e Bosch promotores da ATEC, e ainda da parceira Introsys. Em outubro deste ano, os formandos irão representar Portugal, igualmente em robótica móvel, no *WorldSkills Abu Dhabi 2017*.

A competição organizada pelo *WorldSkills China* decorreu em Xangai, nos dias 7 e 8 de junho, e contou com cerca de 1000 participantes competindo em várias profissões técnicas.

Mais notícias:

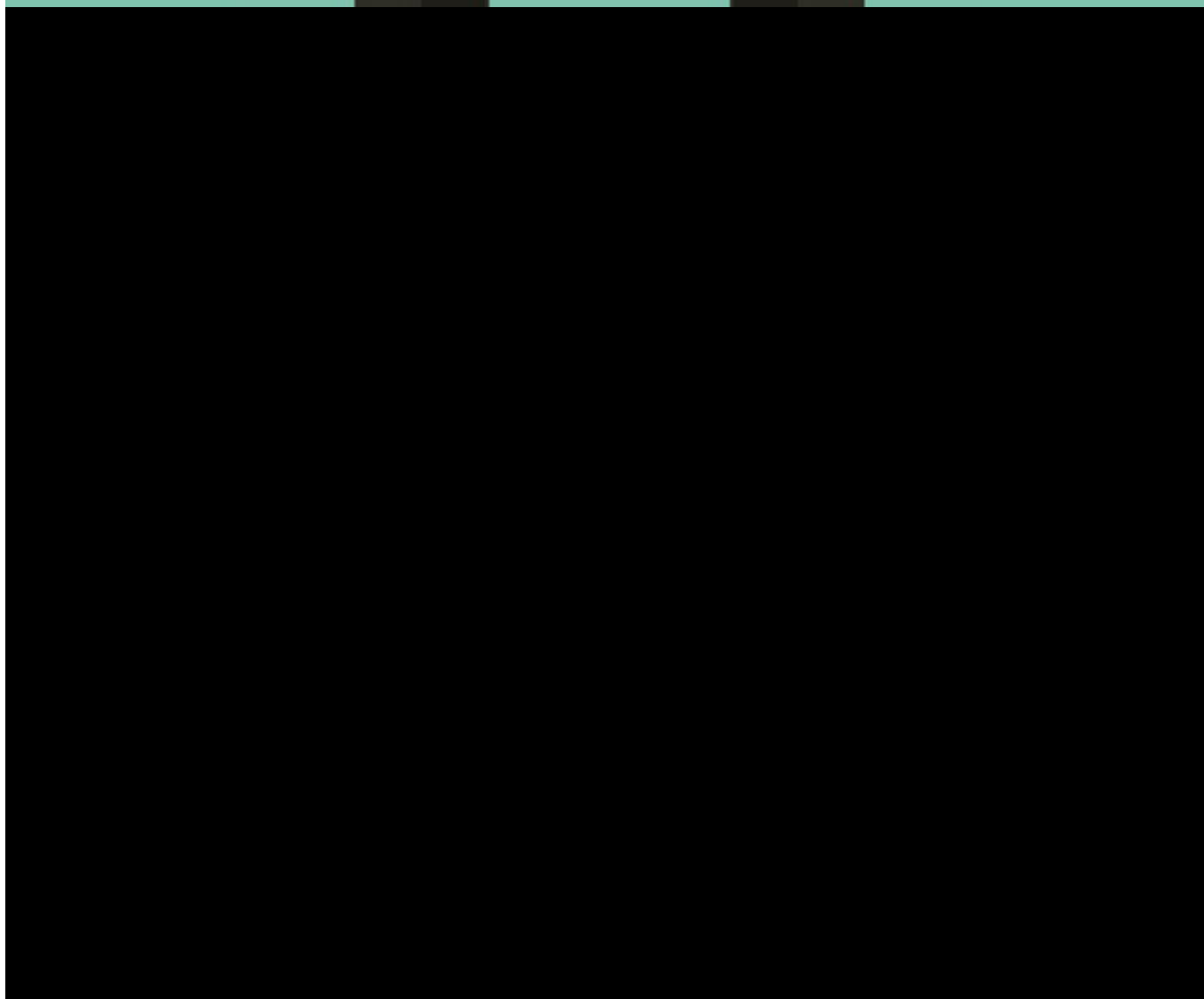


## Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho



ATUALIDADEEMPRESAS

## everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento



Estudo mostra que o déficit em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

## Millennials e mulheres colocam equilíbrio entre vida profissional e pessoal no topo das prioridades

Um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assim como um ambiente laboral agradável é enumerado por um cada vez maior número de trabalhadores, particularmente *millennials* e mulheres, como fatores decisivos na hora de escolher a empresa onde trabalhar. De acordo com o abrangente estudo “Randstad Employer Brand Research 2017” promovido pela Randstad com a Kantar TNS, não basta um bom ordenado e segurança laboral para atrair os melhores colaboradores.

A nível global, os funcionários consideram que existir um equilíbrio entre a vida laboral e a privada é um fator cada vez mais relevante, tendo subido do 4º ao 3º lugar no ranking da lista de prioridades, comparativamente ao ano passado. São maioritariamente as mulheres e os *millennials* que tendem a olhar para além das qualidades de remuneração e da segurança laboral, preferindo um ambiente de trabalho positivo. “Com o objetivo de atrair funcionários motivados e envolvidos, as organizações não devem esquecer a importância de criar um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, promovendo uma atmosfera de trabalho agradável” explica José Miguel Leonardo, CEO da Randstad Portugal.

### Não basta um bom salário

Receber um salário sólido e ter uma segurança no trabalho garantida a longo-prazo são mencionados por 58% e 46% dos inquiridos (respetivamente) como atributos importantes para o nível de atratividade de uma organização. Logo de seguida, 45% dos inquiridos aponta para um bom equilíbrio entre a vida profissional e a privada e 43% um ambiente de trabalho agradável como elementos imprescindíveis para trabalhar numa empresa.



## Tecnologia, ITs e Ciências da Vida são os setores mais atrativos

Segundo o “Randstad Employer Brand Research 2017”, o sector tecnológico, ITs e Ciências da Vida são considerados como tendo maior atratividade laboral.

Serviços Financeiros, Bens de Consumo Rápido (FMCG), Logística, Serviços e Hospitalidade apresentam, respetivamente, 41%, 40%, 40%, 38% e 33% das preferências dos inquiridos. Nestes setores, 8 em cada 10 trabalhadores considerariam a hipótese de mudar de área por diversas razões. 27% afirma não estar muito envolvido ao seu setor atual, 33% mudariam de emprego caso os salários e os benefícios fossem, pelo menos, semelhantes aos do seu trabalho atual.

## Perceção em relação ao trabalho automático e à necessidade de formação

Um número significativo de entrevistados em todo o mundo afirma que a automação terá um efeito positivo no seu emprego atual. Apenas 40% considera que não.

Uma vez que o trabalho automático reduz as tarefas de rotina e liberta tempo para que os trabalhadores se dediquem a projetos mais desafiantes, também fará com que determinadas competências fiquem obsoletas. Como consequência, as empresas podem precisar de recorrer à formação. Quando questionados sobre a sua posição em relação à necessidade de formação, 58% dos funcionários em todo o mundo ficariam satisfeitos, desde que o salário se mantenha ou aumente.

**Para obter downloads adicionais (fotografias e vídeos, infografias, apresentações, entre outros) e informações detalhadas, por favor visite <https://www.randstad.com/workforce-insights/employer-brand-research/>**

**Sobre o “Randstad Employer Brand Research 2017”:** O “Randstad Employer Brand Research 2017” é o estudo mais independente, abrangente e abrangente de *employer branding*, capaz de identificar os empregadores mais atrativos entre milhares de empresas. Mais do que um ranking ou uma eleição, o “Randstad Employer Brand Research 2017” fornece *insights* sobre as perceções e *drivers*

de escolha de potenciais funcionários, tendo em conta as preferências dos indivíduos em relação a certa indústria ou empresa e as motivações individuais no que toca a procurar outro emprego ou a manter-se no mesmo.

## Mais notícias de interesse:



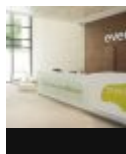
### Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

[20 Julho, 2017](#)

10

A Groundforce Portugal, empresa de assistência em escala a passageiros, operações em pista e carga aérea, que opera nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, retomou a sua ...

[READ MORE →](#)



### everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)



### Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

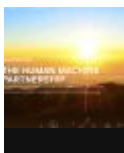
23 [20 Julho, 2017](#)



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)

---



As tecnologias emergentes vão redesenhar a sociedade e a forma como trabalhamos até 2030

26 [20 Julho, 2017](#)

---

## AKI aumenta salário mínimo para 602€

**ORDENADO DE ENTRADA NA EMPRESA DE BRICOLAGE É CERCA DE 8% SUPERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL**

É já a partir de julho deste ano, que o AKI aumenta o salário mínimo de admissão para 602 euros. Com este acréscimo, o AKI, que já pagava um ordenado base de entrada acima do ordenado mínimo, vai remunerar todos os colaboradores que se enquadram neste escalão 8% acima do salário mínimo nacional.

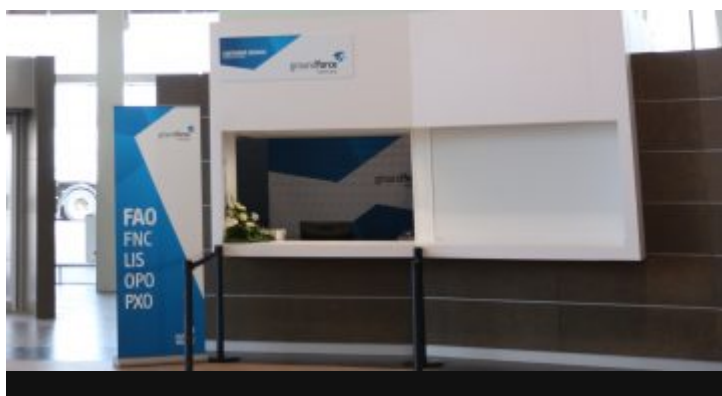
**Para Sandra Barranquinho, este aumento da remuneração enquadra-se na estratégia global de “melhoria contínua das políticas de remuneração e incentivos da empresa”. A diretora de recursos humanos do AKI sublinha ainda: “pretendemos ser uma empresa de pessoas para pessoas e, por isso, as nossas Políticas de Recursos Humanos assumem uma importância real na nossa estratégia empresarial”**

As políticas de remuneração do AKI incluem políticas como o prémio de progresso trimestral e o “acionariado para todos”, bem como, a distribuição de 16% dos lucros anuais pelos colaboradores; seguro de saúde e de vida e descontos e vantagens exclusivas através de 1500 protocolos com outras entidades (clube Proximidade).

Para além disso, a empresa aposta fortemente em estratégias concretas de “engagement”, sendo disso exemplo, o projeto INOVAKI – um acelerador de ideias dos colaboradores para implementação concreta – a formação contínua de todos os Colaboradores que complementam os seus planos de desenvolvimento individuais.

O AKI continua a executar o seu plano de expansão até 2020, tendo o objetivo de duplicar o parque de lojas, passando das atuais 35 para 64. Com um investimento de 100 milhões de euros, o plano passa por abrir lojas em zonas de influência na ordem dos 20 mil habitantes. Para acompanhar esta expansão, espera-se o crescimento da equipa AKI com a criação de mais 670 postos de trabalho líquidos, atingindo-se os dois mil colaboradores.

## + News :



## Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

[20 Julho, 2017](#)

10

A Groundforce Portugal, empresa de assistência em escala a passageiros, operações em pista e carga aérea, que opera nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, retomou a sua ...

[READ MORE →](#)



## everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)

---



## Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

23 [20 Julho, 2017](#)

---



## Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)

---