



Advocatus

# Ciclo Business powered by technology : 26 JUNHO – Gestão de Recursos Humanos na Era Digital

BRANDS' ADVOCATUS  
26 Junho 2019

Dia 26 de junho no Ciclo de Conversas Business powered by Technology debate-se como o desenvolvimento tecnológico e a transformação digital estão a mudar a gestão nos seus vários domínios.

**E**ste segundo encontro será subordinado ao tema “A Gestão de Pessoas na Era Digital” e conta com a presença de Gonçalo Vilhena (Randstad), Pedro Ramos (TAP), Paula Carneiro (EDP) e de Susana Almeida Lopes (VdA).

Fernando Resina da Silva – Group Executive Partner VdA, bem como Susana Almeida Lopes – Diretora de Desenvolvimento Organizacional VdA falam sobre o tema.

**– De que falamos em concreto quando relacionamos a evolução tecnológica com as mudanças na gestão de pessoas?**

A quarta revolução industrial disponibiliza às empresas um manancial de novas tecnologias – como a robótica, a inteligência artificial, a internet das coisas – e de novos recursos computacionais – disponíveis através da internet e dos serviços de Cloud Computing -, que não existiam de todo ou que, pelo menos, não estavam ao alcance da maioria das empresas. Estes recursos tecnológicos vêm colocar em causa os modelos em que as empresas operam, permitindo-lhes avançar para o que se tem denominado como o processo de transformação digital que, quando bem pensado e executado, pode tornar as empresas mais inovadoras, mais produtivas, mais eficientes, ou seja, mais competitivas.

Esta transformação digital conduz a que muitas tarefas até agora realizadas por pessoas passem a ser realizadas, com maior rapidez e muitas vezes com maior qualidade, pelas máquinas. Os robots e a automação nas linhas de produção são um claro exemplo disto. Por outro lado as tecnologias permitem trabalhar informação como até agora não era possível. Veja-se, por exemplo, a utilização de inteligência artificial para previsão de vários comportamentos, desde as tendências dos consumidores até à antecipação de avarias e manutenção de veículos.

Toda esta tecnologia se, por um lado, fomenta o aparecimento de novas profissões, como os data scientists ou “treinadores” de

Toda esta tecnologia se, por um lado, fomenta o aparecimento de novas profissões, como os data scientists ou “treinadores” de robots, vem por outro lado tornar obsoletas muitas tarefas, e mesmo algumas profissões. Aqui surge uma tensão que se pode resumir à possibilidade de substituição da pessoa pela máquina. Ou melhor, na necessidade imperiosa da pessoa se adaptar ao trabalho em conjunto com a máquina.

### – Quais os principais desafios legais que se colocam às empresas portuguesas neste domínio?

A legislação, por regra, é reativa. A evolução da tecnologia e a dinâmica das empresas é mais rápida do que a evolução da legislação. Mas a legislação deve, tão rápido quanto possível, ir regulando o que são as novas realidades num equilíbrio, nem sempre fácil, entre permitir o avanço tecnológico, que se traduz em maior competitividade para as empresas, e assegurar os direitos dos colaboradores, que em regra são a parte mais frágil neste processo evolutivo.

A relação entre a pessoa e a máquina levanta desafios legais tão simples como o facto da máquina não parar, podendo trabalhar ininterruptamente, o que não acontece, nem pode acontecer, com as pessoas. Surgem assim e desde logo tensões quanto ao tema dos horários e organização do trabalho, nem sempre fáceis de regular. Por outro lado, matérias como o recrutamento e seleção de colaboradores, que hoje podem ser realizadas por mecanismos que utilizam inteligência artificial, podem levantar problemas de enviesamentos, resultantes da programação destas plataformas de seleção. Podemos ainda tomar o exemplo da requalificação dos colaboradores ou do seu despedimento por incapacidade de adaptação, temas que adquirem uma dimensão mais relevante no contexto tecnológico. Finalmente a própria relação laboral e o que mais a caracteriza, a denominada subordinação jurídica que constitui o elemento diferenciador do vínculo laboral dos restantes – sintetizado no poder de direção e disciplinar do empregador sobre o colaborador – passa a manifestar-se de outras formas nos novos modelos de trabalho na era tecnológica. Neste contexto não é muitas vezes evidente quem é o empregador nem quais são as manifestações da subordinação laboral. A discussão sobre os novos modelos pode conduzir inclusivamente à alteração do paradigma diferenciador do vínculo laboral e levar à fixação de outros modelos que mereçam efetiva tutela da legislação laboral.

Estes são apenas alguns exemplos dos desafios que se colocam à legislação laboral na era da transformação digital.



Fernando Resina da Silva



Susana Almeida Lopes

Artigo com o Apoio de:  VIEIRA DE ALMEIDA