



STRATESYS

UMA EXPERIÊNCIA PERSONALIZADA QUE OPTIMIZA A PRODUTIVIDADE

Na primeira Stratesys Academy, todos os formandos foram integrados na empresa. Esta terceira edição pretende replicar esse sucesso e vem comprovar que a aposta da tecnológica na formação de jovens e no seu crescimento profissional está ganha. **POR Tânia Reis**

Para a Stratesys, fornecedora espanhola de Tecnologias de Informação (TI), com projectos em 60 países e 1600 profissionais especializados, a aposta em Portugal foi natural, não só pela proximidade física, mas também cultural. «Muitos dos clientes têm operações no nosso país, e a localização geográfica permite uma relação de proximidade com a Europa e estabelecer “pontes” com o continente americano, o que serve claramente o propósito de ser um hub tecnológico, em particular entre estes dois continentes», explica Tiago Lopes Duarte, director da tecnológica em Portugal.

Por cá, têm desenvolvido projectos relacionados com a sustentabilidade das empresas e a redução do consumo de plástico, fruto da legislação europeia que tem

vindo a ser introduzida, bem como projectos de Analytics, Cibersegurança ou desenvolvimento de aplicações, algumas delas já com modelos de Inteligência Artificial e ChatGPT, nomeadamente na criação de assistentes virtuais.

Em Portugal, com maior incidência de formação em engenharia, na Stratesys contam-se agora 70 profissionais, oriundos de cinco nacionalidades diferentes, «perto da paridade de género e entre os 50 e os 22 anos, que vivem em várias zonas, do Algarve a Viana do Castelo». E o responsável garante que a aposta no crescimento das equipas faz parte dos objectivos. Até porque «os colaboradores portugueses destacam-se claramente pela sua capacidade de adaptação cultural e de comunicação noutros idiomas, o que facilita o desenvolvimento de projectos com clientes de outras geografias». Além da formação de base tecnológica de elevada qualidade, «as equipas têm demonstrado um enorme compromisso com os projectos, com foco na entrega de soluções de qualidade».

Tiago Lopes Duarte recorda que, quando entrou na empresa, há 13 anos, eram pouco mais de 300 pessoas, globalmente. «Tínhamos aberto escritório em Lisboa há cerca de dois anos, existindo apenas presença em Portugal e Espanha». Assim, «a mobilidade geográfica era quase inexistente e existia pouca oferta e procura por mobilidade funcional», realidade que mudou. Hoje, orgulha-se das mudanças em ambos os campos. «Fruto também do crescimento experimentado, podendo oferecer mais opções de carreira e de experiências internacionais do que antes». Por isso, assumem-se «uma organização com um mindset “glocal”, já que a estratégia, o crescimento e a Employee Value Proposition são pensadas de modo global, mas há a preocupação em criar políticas e abordagens locais, que façam sentido para todos.

Essa experiência de trabalho em ambientes multidisciplinares, multiculturais e distribuídos em vários pontos do globo confere à Stratesys um factor di-



Tiago Lopes Duarte
Director da Stratesys em Portugal

ferenciador e «a capacidade de desenvolver competências que nos tornam altamente capacitados para trabalhar com empresas com um footprint diversificado e presença global», destaca Tiago Lopes Duarte.

Formam os colaboradores de acordo com as especificidades de cada projecto e geografia, mas transmitem os valores da empresa a cada um dos actuais 1600 profissionais espalhados globalmente. «Para nós, não existe uma Stratesys Portugal, uma Stratesys Espanha e uma Stratesys Brasil. Há apenas uma Stratesys que presta serviços aos clientes, contando para isso com a ajuda de todos os elementos das equipas, altamente especializados, e que procuram levar a cabo projectos de excelência e atingir os objectivos a que nos propomos.»

Gestão de pessoas e desafios

Assente numa «cultura inclusiva, de interajuda e de excelência», a estratégia de Recursos Humanos na Stratesys passa por «dar as ferramentas para as pessoas desempenharem as suas funções, incluindo

do formação, mas também gerar espaços seguros de crescimento e possibilidade de evolução na organização, tanto verticalmente como horizontalmente». Para Tiago Lopes Duarte, «a mobilidade, crescimento pessoal e profissional, desenvolvimento de competências, boa disposição e bom ambiente» é os principais factores que explicam a motivação das equipas.

Como parte da melhoria da Employee Value Proposition, recentemente colocaram maior foco na comunicação do que se passa no dia-a-dia da organização, difundindo os eventos, novidades e projectos de interesse nos quais estão a participar, de modo regular e através de uma comunicação de proximidade com os squad leads. A título de exemplo, o responsável recorda a divulgação interna de fotos das equipas do México, «mascaradas, e uma pequena entrevista de um dos seus elementos, sobre o Dia dos Mortos que é celebrado com muita intensidade».

Não obstante, claro que existem desafios na gestão de Pessoas. A captação e fidelização de talento é claramente um deles. «Estamos hoje perante uma geração que procura constantemente novos desafios, reconhecimento e progressão

«Deve potenciar-se o talento interno, através de formação e valorização dos colaboradores, mas também tornar as pessoas responsáveis pelo seu desenvolvimento.»



na carreira» afirma Tiago Lopes Duarte. Por isso, advoga que cabe às empresas «potenciar o talento interno, através de formação e valorização dos seus colaboradores, mas também tornando as pessoas responsáveis pelo seu desenvolvimento». Consciente de que «não temos todos os mesmos desejos e motivações», defende que «é importante encontrar o espaço e ritmo que cada um quer aplicar ao seu desenvolvimento, sendo capazes de personalizar a experiência, otimizando a sua produtividade».

Com quatro gerações no mercado de trabalho, com diferentes motivações, objectivos e formas de trabalhar, o director realça que não se pode «alienar nenhuma delas, pois todas têm vantagens e acrescentam valor. É fulcral saber chegar a cada pessoa e potenciar um ambiente de trabalho colaborativo e de partilha de conhecimento.» O mercado de trabalho global trouxe igualmente outros desafios, como a «concorrência na procura de talento», o que, a seu ver, veio dificultar os processos de recrutamento, «já que o equilíbrio entre o teletrabalho e a presencialidade torna-se um factor de decisão para o candidato».

Por último, refere a introdução da inteligência artificial (IA) nas organizações e como esta pode aumentar a eficiência e produtividade. «Mais do que falar em eliminar postos de trabalho, no que temos de começar a pensar é em como a IA pode ajudar no dia-a-dia e como eu posso gerar mais valor para a organização, desenvolvendo outro tipo de actividades, para as quais terei de realizar algum tipo de preparação prévia, seja um “upskilling” ou um “reskilling”, salienta.

Nesse sentido, surgiu a Stratesys Academy, que materializa um dos principais objectivos da organização: «facilitar a introdução de novos talentos no mercado, investindo para isso na sua formação noutras tecnologias, mas também em conceitos de negócio, que lhes permitam acelerar o seu processo de adaptação ao mercado de trabalho». E tem dado os seus



frutos, já que «do total actual de 70 trabalhadores em Portugal, 16% correspondem a recém-licenciados que participaram nas Stratesys Academy, o que reflecte a aposta na formação de jovens e no seu crescimento profissional», realça Tiago Lopes Duarte.

Facilitar a transição dos dois mundos

Este ano, a Stratesys GTS Academy 2023 consiste numa formação de três meses e conta com um total de 15 formandos, que serão integrados na empresa no final da academia, para trabalharem em projectos nacionais e internacionais, explica o director da tecnológica.

Na primeira edição, «a totalidade dos participantes, uma dezena, foram integrados na empresa com contratos sem termo». Já na segunda, que «decorreu em parceria com a Universidade Lusófona, os alunos ainda frequentavam a licenciatura», por isso, para além da formação na qual participaram, ficaram sinalizados para futuras formações e possível integração. Nesta terceira edição, contam





«A IA levará à criação de novos empregos, que serão indispensáveis à sociedade e ao mercado de trabalho. Mas é preciso preparar e formar as novas gerações.»

«replicar o sucesso da primeira e integrar na Stratesys todos os participantes».

O foco da actual edição em áreas específicas como SAP e Inteligência Artificial justifica-se pela «necessidade de complementar a formação académica dos jovens licenciados», explica o director. «Estas são áreas muito específicas que estão em constante evolução e, para as desenvolver, necessitamos que os nossos profissionais sejam altamente especializados.» A Stratesys Academy vem,



assim, «servir de acelerador para uma aprendizagem complementar necessária para que os colaboradores possam prestar serviços de elevada qualidade e valor acrescentado».

Num mercado de trabalho com «capacidade limitada de gerar profissionais com as competências e experiências necessárias», este «compromisso de gerar emprego de qualidade e estável», é o segredo para fidelizar talento, acredita. «Isso sempre e quando potenciem um ambiente de constante aprendizagem e crescimento» no qual os colaboradores «se revejam, se identifiquem e se sintam confortáveis e seguros para crescerem profissionalmente, adquirindo novas competências regularmente e tendo a possibilidade de participar em novos projectos.

IA e humanização de processos

Para colmatar essa capacidade limitada na atracção de talento, além do reforço do global delivery dos projectos, alocando os melhores profissionais independentemente da sua localização, a Stratesys implementa «processos de planeamento de necessidades a médio e longo prazo, que permitem ter maior visibilidade de necessidades futuras e antecipar iniciativas de upskilling, re-skilling ou lançamento de Stratesys Academies quando necessário».

Ainda que tal implique maior «esforço, investimento e acompanhamento das tendências tecnológicas e desenvolvimento do portefólio de soluções dos fabricantes» com os quais trabalham, para Tiago Lopes Duarte tem sido um exercício que tem vindo a ser feito com

sucesso e do qual não prevêm abdicar no futuro. E esse futuro não deixa margem para dúvidas: «Uma coisa é certa, a IA tornar-se-á indispensável na gestão de recursos alocados, na optimização de processos e na melhoria da produtividade, já que permitirá complementar a actividade humana, resolvendo ou sugerindo soluções para acções morosas, repetitivas ou de pouco valor acrescentado.» Irá ainda «ajudar na gestão de projectos e identificação de riscos ou mesmo na codificação de aplicações mais simples ou em contribuir em sessões de brainstorming, com a sugestão de outras soluções para problemas identificados».

O profissional acredita que a tecnologia será capaz de contribuir para processos mais simples e mais humanizados. «Poderá parecer contraditório falar de Inteligência Artificial e humanização de processos, mas as ferramentas que hoje existem permitem-nos conhecer melhor o contexto de cada pessoa ou projecto ou analisar informação diversa, investindo menos tempo para o fazer.» Com essa informação, será possível criar soluções personalizadas e que enderecem as preocupações de todos os envolvidos, o que, consequentemente, permitirá «potenciar as capacidades desses mesmos envolvidos, motivá-los e integrá-los na filosofia das empresas e, desta forma, reter talento», explica.

Ademais da complementaridade da IA aos empregos já existentes, «nomeadamente em tarefas monótonas e repetitivas que podem ser efectuadas com recursos à tecnologia, e que libertam os trabalhadores para outras tarefas de maior valor», Tiago Lopes Duarte confia que levará à «criação de novos empregos, que serão indispensáveis à sociedade e ao mercado de trabalho». Dessa forma, alerta para a urgência de «preparar e formar as novas gerações para o trabalho do futuro, com o recurso a ferramentas de IA que serão fundamentais para uma gestão mais eficaz do tempo das pessoas». ■