



próprio não tem esse conhecimento nem nunca experienciou essa eficiência.”

Liderar pessoas e trabalhar numa área que envolva recursos humanos é, segundo Sónia Josué, uma responsabilidade igual ou superior a qualquer outra, mas tem uma dinâmica diferente. “Nem todos gostam, mas principalmente, nem todos estão habilitados para o poder fazer. Por isso, tem de haver trabalho das empresas no sentido de tentarem fazer com que essas pessoas se sintam uma mais valia.” Essa estratégia permitiria uma transição de formação - a pessoa prepara-se para ser o chefe da equipa e quando entra alguém mais jovem vai ter mais gosto em ensinar; Ao nível da qualidade de vida, conseguir-se-á que essa pessoa esteja no mercado de trabalho até mais tarde e transmitindo e partilhando a sua sabedoria e conhecimento até mais tarde. No fundo é dar as pessoas um reconhecimento do seu valor e um voto de confiança.”

Digitalização cria novo paradigma na indústria

Num mundo onde a digitalização entrou de rompante nas empresas, criando um novo paradigma na indústria, de que forma as pessoas se têm adaptado a uma “nova”



Os recursos humanos que antes eram indiferenciados tiveram de se adaptar.

Muitas pessoas têm vindo a ser substituídas ao longo do tempo por máquinas, mas as que ficam têm sobre elas uma grande vantagem: as máquinas ainda não conseguem ter capacidade de pensar, de planear, de raciocinar e de criar

Andreia Fortes,
 Moldegama

realidade, em que a inteligência artificial trabalha lado a lado com os colaboradores das empresas?

Andreia Fortes, administradora da Moldegama, conta que na sua empresa, e no sector em geral, a necessidade de especialização dos recursos humanos e da sua evolução têm surgido por força das circunstâncias. “O nosso sector é de capital e de investimento intensivo, a concorrência é feroz a nível europeu e, também, a nível asiático, pelo que tivemos de formar e especializar os nossos colaboradores”. Lembra a empresária que os países asiáticos, quer se queira quer não, têm estado a evoluir e, devido à conjuntura, têm um conjunto de recursos humanos e de capital que a Europa não dispõe neste momento. Ou seja, países como a Índia, a China e outros do Oriente, “têm capacidade humana, jovem, ao contrário da Europa, que está envelhecida”.

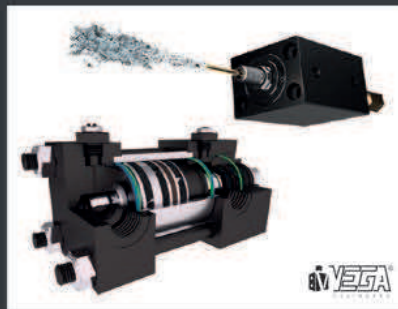
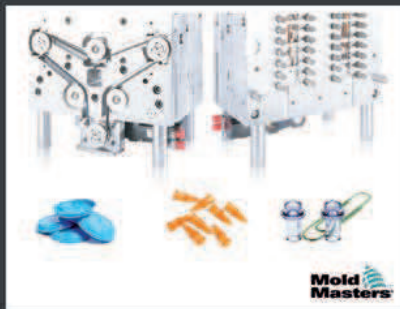
Segundo Andreia Fortes, a falta de pessoas jovens é uma desvantagem competitiva que “a Europa tem e que não terá solução nas próximas décadas, porque os fenómenos demográficos levam muito tempo a mudar”. Reconhecendo a importância de vir gente de fora para trabalhar, ocupando as vagas que os portugueses não ocu-

>>>



gECIM

Evoluimos TECNOLOGICAMENTE
com SUSTENTABILIDADE



AS NOSSAS REPRESENTADAS





OmniData

M A R K E T I N G

Uma Solução **INFORMA**

• A força do dados ao serviço do seu plano de marketing.

INFORMA lança uma nova forma de fazer Data Driven Marketing. Se precisar de mais informações, entre em contacto conosco e dizemos-lhe como pode melhorar o seu negócio.

Faça com a que informação trabalhe a seu favor



www.informadb.pt

808 29 30 29



pam, a empresária recorda que a imigração para Portugal e para Europa é sempre bem-vinda, pois precisamos de pessoas jovens e com força de trabalho.

A área dos moldes e plásticos tem vindo a adaptar-se ao longo dos anos e das décadas para se manter de pé e para continuar a ser competitiva e diferenciada. “A aposta na automação, em máquinas cada vez mais competentes foi e sempre será obrigatória e imperativo”, lembra Andreia Fortes. “Os recursos humanos que antes eram indiferenciados também tiveram de se adaptar. Muitas pessoas têm vindo a ser substituídas ao longo do tempo por máquinas, as que ficam têm sobre elas uma grande vantagem. As máquinas ainda não conseguem ter capacidade de pensar, de planear, de raciocinar e de criar. Tal como não têm sentido crítico. A mais-valia das pessoas é essa. Costumo dizer que as pessoas têm cabeças pensantes e as máquinas fazem aquilo para as quais são programadas”. Cabe-nos, aos humanos, a componente criativa.

Ao longo dos anos, mas especialmente na fase mais problemática da pandemia, a estratégia da Moldegama tem sido a de olhar para o mercado, sua evolução e tendências para se ir adaptando, de forma gradual. “Se não tivéssemos percebido as mudanças, poderíamos ficar pelo caminho. Foi uma condição obrigatória, não foi propriamente uma escolha. Por isso, a nossa aposta tem sido, cada vez mais, procurar pessoas que acrescentem valor, na medida em que podem não ter experiência, como sucede com os mais novos, mas têm a capacidade de pensar e de aprender.”

“As empresas são grandes escolas de formação. Embora haja algumas escolas - politécnicos, universidades e até escolas profissionais - que já apostam muito numa vertente curricular que encaixe com as necessidades do nosso sector, essa é a formação base”, indica a empresária. Só depois, no terreno, as pessoas vão adquirindo outros conhecimentos. “Isto é em relação às pessoas mais novas. Quanto às pessoas mais velhas, deparamo-nos

com uma situação, que penso será geral, que é o seu ajustamento a esta realidade.” Andreia Fortes acredita que essas pessoas “têm de alargar mais os seus horizontes, têm de se preocupar com a gestão de recursos, algo que não faziam no passado. Têm de perceber que o seu trabalho tem de ser optimizado, que o tempo que demoram a fazer determinada tarefa é muito importante, pelo que se puder ser reduzido, há mais-valias e vantagens para a empresa e para elas próprias, ou seja, mudar formas de trabalho pode ter ganhos.”

Alterar mentalidades é o maior desafio das empresas. “As pessoas que têm mais anos de casa entraram noutra época, e é compensador perceber que estão a acompanhar a evolução dos tempos e a perceber que têm de mudar a sua forma de trabalhar.” Andreia diz mesmo: “Antigamente o trabalho dependia essencialmente do homem, que estava no centro da indústria. Hoje, o homem está com a tecnologia. Isso resume o nosso sector.”

>>>

PUBLICIDADE

DESENHAMOS SOLUÇÕES

SIMULAÇÃO DE PROCESSOS DE INJEÇÃO

Disponibilizamos as melhores tecnologias, propomos a opção mais adequada e preparamos criteriosamente a formação. Somos uma equipa altamente qualificada e motivada com que pode sempre contar.

www.simulflow.pt

REPRESENTANTE:

Moldex3D FLOW-3D MFC Cell

Simulflow

moldplas 3 - 6 NOV. 2021
ÉATALMA, 10º ANO EXPOSIÇÃO
Visite-nos no Stand 2A01