



© Fotolia_Thermy RYO

Como vai o mercado de outsourcing nas áreas de pessoas e de serviços? Deixamos as opiniões de especialistas, marcadas por um mundo do trabalho em mudança, sobretudo pela diversidade cada vez maior de gerações nas empresas.

Recolha: Mário Sul de Andrade

Outsourcing de pessoas

Líderes 2020

Muito do sucesso de qualquer empresa depende da capacidade para atrair, desenvolver e reter talentos. No caso do 'outsourcing', onde existe uma rotação frequente de pessoas, a gestão do talento implica uma particular atenção à importância da motivação dos colaboradores.

A identificação e a atração dos talentos é também influenciada pelo 'employer branding' da empresa de 'outsourcing'. A imagem e a reputação transmitida ao mercado de trabalho constituem um desígnio que tem de ser consolidado no rigoroso cumprimento das regras de natureza ética e legal que regem este sector.

Para o conseguir, é muito importante que os gestores conheçam e percebam a geração Y. É uma geração que conhece bem o mundo digital, tem necessidade de aprendizagem constante, espera uma carreira profissional diversificada, muda de emprego com facilidade, procura novos desafios e para além do salário e da progressão valoriza o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Esta geração não veste facilmente a camisola da empresa nem procura emprego para toda a vida, como acontecia com os 'baby

boomers'.

As empresas de 'outsourcing' apresentam-se como soluções muito adequadas a esta geração, pois gerem múltiplos projetos, nas mais diversificadas empresas e de vários sectores, o que permite oferecer a estes profissionais uma diversidade muito grande de desafios. E tudo isto num curto espaço de tempo. Estes têm ainda a possibilidade de participarem em diversos 'set ups', e contribuir com ideias inovadoras. Nas empresas de 'outsourcing' a inovação é fundamental, pois existe a necessidade de criar permanentemente soluções mais eficientes e melhorar resultados.

Os líderes 2020 das empresas de 'outsourcing' devem preparar-se para atrair estes talentos, gerir as suas expectativas, dar-lhes oportunidades de desenvolvimento, mobilidade e progressão na carreira, num negócio onde a diversidade constitui um desafio permanente.

Elisabete Roxo, diretora executiva da Egor Outsourcing

A qualidade dos colaboradores

Muitas vezes (mal) relacionado apenas como uma solução de mão-de-obra intensiva, o 'outsourcing' de



Elisabete Roxo
Pedro Empis

recursos humanos esconde um verdadeiro laboratório de boas práticas no que diz respeito à gestão de pessoas. Num mercado ultra competitivo, em que o fator diferenciador é a qualidade dos colaboradores, apenas as empresas que adotam as melhores práticas de gestão podem alcançar bons resultados de forma sustentada.

Num mundo caracterizado por uma quantidade de dados quase infinita, o desafio está em conseguir aprender com a informação recolhida a cada momento, ganhando capacidade de previsão e de atuação centrada nas reais necessidades de cada pessoa.

Tudo começa no processo de seleção, que deve ser rigoroso e um garante da qualidade continuada dos serviços, o que significa que os sistemas de avaliação devem ser inteligentes, aprendendo com os resultados dos atuais 'top performers' enquanto candidatos e também com os resultados daqueles que eventualmente não chegaram ao sucesso, garantindo-se assim uma melhoria contínua do processo de seleção e a certeza de que apenas os que têm mais hipóteses de sucesso para determinada realidade iniciam a função. A formação é o próximo passo e o trabalho cuidado sobre os resultados do processo de seleção permitem, uma vez mais, extrair o máximo potencial de cada formando, indo ao encontro das dificuldades mais prováveis de acordo com o seu perfil e enaltecendo os pontos fortes demonstrados.

O processo repete-se novamente em contexto de trabalho, desta feita com duas fontes de informação do próprio candidato, referentes ao processo de seleção e formação, e um conjunto de dados correspondentes aos resultados de candidatos com o mesmo tipo de perfil nesta mesma fase do ciclo de vida. A utilização desta informação de forma sistematizada permite que se adote as metodologias de acompanhamento mais eficazes e com mais hipóteses de sucesso, de modo a que os talentos identificados possam ser trabalhados eficientemente, gerando mais retenção de talento e maximizando a sua performance.

Pedro Empis, diretor comercial de 'outsourcing' da Randstad

Pessoas ficam por pessoas, não por organizações

O nosso país vive uma realidade no mínimo paradoxal no que diz respeito ao mercado de trabalho. Em particular quando falamos da empregabilidade jovem. Por um lado, Portugal tem uma das taxas de desemprego jovem mais elevadas da Europa; cada vez mais jovens, qualificados e não qualificados, são levados a procurar um futuro mais digno no estrangeiro. Por outro lado, a proliferação de prestações de serviços em regime de 'nearshoring' tem atraído ao nosso país um número crescente de cidadãos estrangeiros de países comunitários. Esta troca, contudo, não parece ser equilibrada. Ao contrário dos nossos jovens,

que vão com poucas perspetivas de retornar ao seu país de origem, esta nova força de trabalho que recebemos vem com frequência num regime de «Erasmus» profissional. Talento sem pretensões de se fixar. Este exemplo é representativo do que acontece com as empresas de 'outsourcing'. As expectativas de permanência temporária comprometem a atitude, o investimento e eventualmente o potencial do colaborador. O grande desafio na gestão de talento em empresas de 'outsourcing' começa tipicamente mais próximo da base da escala de valor, na própria aderência. Operando em mercados altamente competitivos e em que as remunerações possíveis pouco diferem de empresa para empresa, a adesão à organização tem de ser ancorada por laços mais fortes. Estas âncoras chamam-se Liderança e Comunidade. As organizações devem ser orientadas e gerar investimento em mecanismos que promovam o sentido de desenvolvimento pessoal, utilidade e reconhecimento. As empresas que conseguem reter talento criam ativamente uma cultura de liderança, focada no desenvolvimento de colaboradores, aprendizagem em rede, 'coaching' e 'self-awareness'. Implementam mecanismos de reconhecimento e recompensa personalizados, o tão falado 'gamification'; tudo isto são ferramentas úteis que permitem, com grande flexibilidade valorizar o que é importante, concentrar esforços e reconhecer contributos.

Liderança e Comunidade – laços fortes que extraem o esforço discricionário das equipas.

Frederico Carona, diretor de projetos especiais da RHmais

Outsourcing RH em casa de formação

Como se desenrola a nossa atividade de 'outsourcing' de recursos humanos em tecnologias de informação (TI) dentro de uma organização que nasceu, em 1992, enquanto centro de formação foi o tema que nos foi proposto abordar neste espaço.

A Unidade de Outsourcing da Rumos, que deu também origem a um novo departamento – a Rumos Serviços, surgiu no ano 2000, fruto da crescente necessidade de profissionais de TI no nosso mercado. Na altura, muitas organizações recorriam à Rumos no sentido de encontrarem os profissionais de que necessitavam para os seus projetos.

Somos provavelmente a única empresa de TI portuguesa a dedicar-se a ambas as atividades em paralelo (formação e 'outsourcing' de recursos humanos em TI), gerando assim um «ecossistema» muito particular, cheio de benefícios. Coabitamos numa estrutura organizacional onde impera o 'know-how' e o acesso privilegiado, e em primeira mão, às principais novidades e atualizações tecnológicas dos fabricantes mundiais de TI. Estas características e uma base no centro de formação TI com maior expressão a nível nacional,



Frederico Carona
Rui Reis

e de reconhecimento internacional, levam a que todos os profissionais Rumos possam beneficiar desta estrutura. Tanto no acesso a formações atuais, como ao facto de poderem encontrar na «casa» o apoio de profissionais devidamente certificados e atualizados. Esta é uma realidade já percecionada por muitos dos nossos clientes, que nos acompanham, em muitos casos, desde o início, até aos dias de hoje. A Rumos, composta por uma estrutura de grande dimensão, integrada num grupo composto por cerca de 1.000 colaboradores, é uma organização eficaz e com grande capacidade de entrega, onde a flexibilidade e a acessibilidade na comunicação são pontos valorizados, tanto por clientes como por colaboradores.

Pelo lado menos positivo, poder-se-á dar o caso de o leitor não conhecer esta unidade aqui representada, pelo facto de esta não ser a atividade originária da empresa. No entanto, a Rumos Serviços é hoje uma área de grande expressão no mercado das TI, contando com um sólido departamento dedicado à área de serviços de consultoria, serviços geridos e 'outsourcing' de recursos humanos em TI.

Rui Reis, diretor da Rumos Serviços

Profissionais apaixonados pelo que fazem

No contexto em que vivemos, as estratégias organizacionais estão constantemente a mudar, e os colaboradores (sobretudo a nova geração dos 'millennials') necessitam de compreender a importância do seu posto de trabalho, da sua missão na empresa. Arrisco afirmar que as organizações precisam de uma avaliação objetiva e individual das competências dos seus colaboradores, antes e depois. A nossa estratégia passa por implementar no serviço de 'outsourcing' (e não só) processos de seleção mais rigorosos com recurso a ferramentas («Thalento» ou «Profiles») para medir e avaliar a motivação, as competências e o potencial, no sentido de tornar a performance da organização, no seu todo, muito mais eficaz. Tudo deverá ser medido, avaliado e monitorizado de forma regular.

A nossa proximidade junto das equipas que destacamos em regime de 'outsourcing' nos nossos clientes é fundamental para avaliarmos o seu potencial ao nível do talento.

Trabalhar o antes, para que o percurso nos leve ao destino que traçámos para a organização, é um dos pontos de partida para que o 'outsourcing' seja bem-sucedido. É um 'cliché', mas de facto as pessoas são o capital mais importante que as empresas têm, e podem ser determinantes no sucesso ou no insucesso. Partindo do pressuposto de que todas as pessoas possuem talentos, julgo que o que importa na atualidade é encontrar profissionais verdadeiramente apaixonados pelo que fazem e que tenham um sentido de pertença nas empresas muito forte.

Olhamos, cada vez mais, para a verdadeira essência da pessoa, o que ela é, e o que nos pode dar ('soft skills'). Identifico por isso algumas qualidades, essas sim a obrigar-nos a procurar os melhores entre os melhores:

- Compromisso total – com a empresa e com os projetos em que trabalha.

- Envolvimento – com a filosofia, a missão e os valores da empresa. A capacidade de trabalhar como uma equipa ganha cada vez mais força («se a empresa ganha, ganhamos todos»).

- Atitude positiva

- Pro-atividade – «tomar a iniciativa, empreender ações e assumir a responsabilidade pelo sucedido, quer corra bem, quer corra mal.

- Adaptabilidade – A capacidade de adaptação e resiliência é essencial para sobreviver a longo prazo numa estrutura empresarial.

Importa cada vez mais sermos estrategicamente competitivos. Afinal, é disso que as empresas precisam para se tornarem únicas e bem-sucedidas.

Sónia Barbosa, diretora executiva da SLOT Recursos Humanos

Talentos diferentes

As parcerias de 'outsourcing' apresentam desafios de maior complexidade, pelo maior valor acrescentado esperado e pela previsível maior durabilidade temporal, tudo isto alicerçado em modelos de ganhos de eficácia e eficiência.

Perante este cenário, a gestão de talento assume um papel crucial como meio para atingir a necessária performance no 'delivery' esperado.

O primeiro passo é adequar o talento aos requisitos da função. Muitas vezes existem disfunções neste binómio, sendo o segredo para a resolução desta equação a realização de um recrutamento que aprofunde os requisitos em matérias 'soft skills' e uma acurada análise das expectativas dos potenciais candidatos, método por nós utilizado.

Outro fator de sucesso é assegurar o envolvimento do recurso com o projeto e as suas funções, sendo o acolhimento e o acompanhamento essenciais para que tal ocorra, permitindo a concretização do potencial talento. Investimos fortemente no planeamento e na execução do acolhimento, em paralelo, apostando de forma significativa no 'employer branding'. No desenvolvimento da atividade e pela natural evolução da mesma ou por outros motivos, é essencial detetar 'gaps' entre o talento e as funções, realizando algum 'talent tuning', executando os ajustes adequados que permitam ter a pessoa certa no lugar certo.

Para terminar, através dos sistemas de avaliação por nós implementados, conseguimos detetar potencial talento desaproveitado, atuando de imediato ao nível do modelo organizativo, moldando o mesmo com



Sónia Barbosa
João Silva

ligeiras alterações que permitam capitalizar todo o talento disponível.

Não existem pessoas com pouco ou muito talento, existem é talentos diferentes. As empresas deverão ter a capacidade de fazer a identificação e adequá-lo aos desafios profissionais apropriados.

João Silva, diretor geral da Service/ Sourcing (Grupo Multipessoal)

Profissionais TI

O mercado da contratação especializada, nomeadamente aquele que concentra esforços em quadros médios e superiores, tem ganho particular importância nos últimos anos.

O sector das tecnologias de informação (TI) tem crescido imenso, baseando este crescimento na contratação de serviços e de pessoas sob o regime de 'outsourcing'.

As empresas deparam-se hoje em dia com a necessidade de acompanhar a evolução constante das tecnologias, e muitas vezes os investimentos necessários para o fazer são enormes, e dificilmente podem ser justificados numa estrutura central de uma empresa.

Assim, encontramos no mercado excelentes profissionais qualificados em tecnologias, tanto numa vertente de desenvolvimento aplicacional como em cargos médios e superiores. Os perfis de gestão de projeto, por exemplo, são cada vez mais solicitados no mercado das tecnologias. Para além de «saber fazer», é preciso «saber gerir» projetos de forma eficaz, ágil e eficiente.

Seguem-se os analistas funcionais, profissionais que fazem uma gestão mais operacional dos projetos e do seu dia-a-dia.

Perfis seniores de desenvolvimento aplicacional, que sejam completamente independentes e tenham espírito crítico de análise também são cada vez mais requisitados pelo mercado. São profissionais maduros, com capacidade de análise e cujas opiniões são cada vez mais valorizadas pelas empresas. A estas características junta-se a capacidade de desenvolver código de forma simples e eficaz.

Dado que os projetos em TI têm data e prazos definidas (de início e final), a melhor solução é subcontratar os talentos especializados capazes de os desenvolverem com qualidade e com eficácia. O 'outsourcing' é visto aqui como a melhor solução.

A experiência das consultoras que prestam serviços na área de 'outsourcing' assume uma importância fundamental neste tipo de situações. Conseguimos conjugar a vontade e a necessidade de evolução com o 'know-how' cada vez mais especializado destes profissionais. Todos podemos concordar que um dos aspetos mais importantes em qualquer marca é a gestão das expectativas do cliente. Nenhum negócio sobrevive se não conseguir garantir que os seus produtos ou serviços

possuem um determinado padrão de qualidade que não oscila constantemente. É essa promessa de valor que não pode ser abalada por mudanças organizacionais – sejam elas de que ordem for – e que o 'outsourcing' garante e apoia nos momentos mais decisivos da vida das empresas.

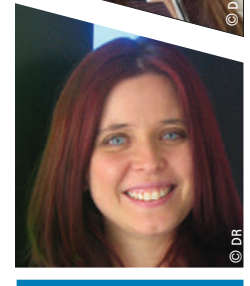
Alexandra Andrade, diretora executiva da Spring Professional Portugal

Mudança de mindset

Independentemente do 'outsourcing' praticado – 'facilities services' (limpeza), 'brands emotions' (promoção), 'field sales' (vendas) –, gerir talento é diferente de cedê-lo e, por isso mesmo, requer uma mudança de 'mindset' quando arrancamos com um projeto de 'outsourcing'.

Todo o processo de atração, desenvolvimento e retenção dos colaboradores são âncoras necessárias para o sucesso do projeto: identificar o perfil de colaborador necessário e recrutá-lo; garantir que este é permeável à aprendizagem e que se mantém em desenvolvimento no desempenho da função; motivá-lo e comprometê-lo com as empresas mas também com a equipa que integra e com a sua missão; fortalecer as relações interpessoais estabelecidas; garantir a logística eficiente de horários, equipamentos, fardamento. Acresce o controlo constante de rentabilidade e produtividade, que devem ser alavancas para uma gestão mais focada nas pessoas e menos financeira. Criar políticas de gestão do talento adequadas a cada projeto é a mais-valia da aliança entre a especificidade do sector e as boas práticas da gestão humana e personalizada. Permite-nos criar soluções úteis à gestão: criar indicadores de 'turnover' ou absentismo para compreender os pontos mais frágeis da produção e reforçar atempadamente a equipa, mas também através de entrevistas estruturadas compreender os motivos do absentismo ou do 'turnover' e assim melhorar o recrutamento para uma linha fabril – diminui os custos de atração, melhora a relação com o cliente, fortalece a relação com os colaboradores; otimizar a retenção do talento de um projeto ao injetar na operação alterações com impacto no bem-estar dos colaboradores (por exemplo, facilitando transporte de e para o local de trabalho). Estas soluções são exemplos concretos do impacto da gestão de talento em 'outsourcing', que nos dá a flexibilidade e o espaço para sermos mais interventivos e garantirmos o melhor resultado para o nosso cliente, para as nossas pessoas e para a nossa empresa.

Rita Duarte, área de Inovação & Desenvolvimento da Talenter



Alexandra Andrade
Rita Duarte

Outsourcing de serviços

Vender o que fazemos melhor

Vender o que se faz de melhor e melhorar o que se faz dia após dia é o estímulo de quem dá vida à Auxadi Way. Com mais de 200 colaboradores e 35 anos de experiência consolidada no ramo BPO ('business process outsourcing'), a Auxadi aposta na excelência e no conceito de parceria estratégica com os seus clientes, aos quais oferece uma solução integrada de valor acrescentado nos serviços de contabilidade, 'tax compliance', 'reporting' e gestão de recursos humanos.

O modelo de negócio da Auxadi tem vindo a sofrer constantes mutações, no sentido de adaptar a sua resposta às necessidades emergentes do meio em que atua. Fruto da natureza multinacional do nosso portfólio de clientes, iniciámos em 2008 um projeto de expansão internacional que tem vindo a consolidar-se. Oferecemos aos nossos clientes multi-país uma solução 'one-stop-shop', onde um único elo de ligação serve de facilitador no extenuante processo de coordenação, apoiado agora pela inovadora solução tecnológica do portal transversal que permite ao cliente consultar e criar a sua própria informação contabilística e fiscal em qualquer momento e a partir de qualquer sítio. Esta funcionalidade nasce de uma parceria com a Microsoft e posiciona a Auxadi numa nova linha de negócio, o que a distingue dos restantes competidores.

O conhecimento desta área de negócio fez-nos perceber que ao recorrer ao 'outsourcing' deste tipo de serviços os clientes procuram não só a redução de custos mas além disso uma parceria estável que lhes garanta não só o selo de qualidade como também uma relação 'win-to-win' a longo prazo. Como conseguimos fidelizar os nossos clientes? Criando uma relação de compromisso e confiança, apostando na constante inovação da área tecnológica, na captação e na retenção dos melhores talentos, na monitorização dos indicadores de qualidade e na certificação da qualidade dos serviços. Entender uma parceria e gostar do que fazemos são duas das características da identidade Auxadi.

Patrícia Dias, 'payroll services manager' da Auxadi

Cloud computing

O 'outsourcing', estando relacionado com a subcontratação de serviços, pode tornar uma empresa mais rentável, uma vez que a contratação de empresas externas especializadas pode representar uma vantagem na colocação de recursos humanos e tecnologia ao dispor da empresa. De referir, no entanto, que as funcionalidades centrais dos sistemas de recursos humanos têm vindo a ser complementadas por ex-

tensões que constituem a base da nova geração de soluções de gestão de capital humano.

A maioria das organizações, no contexto económico atual, têm-se visto pressionadas para reduzir custos operacionais, procurando táticas para reduzir os encargos administrativos e aumentar a eficácia operacional. Ao longo do tempo, muitas têm sido as propostas apresentadas para ultrapassar estes e outros constrangimentos. Os departamentos de recursos humanos começam a equacionar a substituição dos sistemas tradicionais, que precisam de recursos e investimentos constantes, por serviços de 'cloud computing'. Muitas são as organizações nacionais que já procederam à contratação destes serviços para implementação das funcionalidades centrais de recursos humanos – processamento salarial, carreiras, etc. É um facto comprovado que o 'cloud computing' está a converter-se num aliado estratégico na gestão do capital humano das empresas, pois permite aos departamentos de recursos humanos ganharem autonomia, uma vez que a tecnologia passa a estar ao alcance de todos os utilizadores, de forma intuitiva, sem grandes custos de manutenção e atualização. A grande característica desta solução, e que a diferencia de todos os modelos anteriores, são as atualizações automáticas, que estão incorporadas na plataforma. No caso das empresas multinacionais, por exemplo, esta solução tecnológica em modalidade 'cloud' pode ser adotada rapidamente por todas as suas filiais à escala mundial, permitindo-lhes estar perfeitamente integradas e conectadas entre si.

A oferta 'cloud' da Meta4 tem como base a disponibilização de uma plataforma em constante evolução, que permite às empresas, de um modo descentralizado, o alinhamento do talento dos seus recursos humanos com a estratégia, sendo possível avaliar o desempenho e o potencial, assim como definir planos de carreira e de desenvolvimento para os colaboradores.

Francois Coentro, diretor comercial da Meta4 Portugal

A solução

Ao longo dos anos, a Seresco tem desenvolvido a sua atividade para proporcionar aos clientes as soluções mais adequadas e atuais, capazes de os libertar de tarefas pesadas, não prioritárias e amiúde repetitivas que caem normalmente sob a alçada do Departamento de Recursos Humanos para a sua gestão diária. Sabemos pelos nossos clientes que o recurso a soluções em 'outsourcing' de serviços contribui para uma efetiva melhoria do aproveitamento dos recursos das empresas que nos contratam, começando pela gestão dos processamentos salariais e pela própria gestão de recursos humanos.

Disponibilizar um conjunto de ferramentas que responda às necessidades diárias da gestão de pessoas



Patrícia Dias
Francois Coentro

nas empresas e que ofereça garantias de zero erros no processamento salarial é uma prova clara de confiança que é necessário entre o cliente e o fornecedor-parceiro, mais ainda quando todo o modelo está desenvolvido numa base de serviço prestado em 'outsourcing'.

As soluções da Seresco são desenvolvidas à medida das necessidades e especificidades organizacionais e culturais de cada empresa e disponibilizam um conjunto de ferramentas que asseguram uma gestão integrada, simples e mais eficiente das principais operações ligadas à gestão de pessoal, como por exemplo gestão de escalas e postos de trabalho, alertas de automatização de processos e ferramentas de 'reporting' de recursos humanos e financeiro, ajudando a manter a qualidade de serviços das empresas que nos contratam.

A nossa assinatura diz mesmo «Seresco é solução», e é isso que pretendemos ser. Através de uma oferta integrada, disponibilizamos às empresas em regime de 'outsourcing' um serviço otimizado que reúne, na mesma plataforma e em tempo real, o processamento de salários integrado com ferramentas de controlo de processos e de segurança – que é aliás uma questão para a qual as empresas estão cada vez mais sensibilizadas, muitas vezes impactadas pela aplicação de normas internacionais rígidas nas organizações clientes. As soluções de 'outsourcing' de processamento salarial e gestão de recursos humanos da Seresco oferecem uma garantia de satisfação na implementação de processos e a possibilidade de desenvolvimentos posteriores, acompanhando sempre o crescimento das empresas, quer em alturas de picos de sazonalidade, como agora no verão, quer por fatores expansionistas da empresa, assumindo sempre um compromisso nos resultados, mediante o estabelecimento de acordos ao nível de serviço (SLA) e indicadores de rendimento (KPI).

O modelo 'outsourcing' é uma mais-valia no que diz respeito ao melhoramento do funcionamento das empresas. Permite uma diminuição de tarefas que não são 'core' para os resultados da empresa e que transitam para empresas que oferecem serviços de 'outsourcing' muito especializados, como é o caso da Seresco.

Rita Mourinha, diretora de vendas da Seresco em Portugal

O modelo SaaS

Os gestores das empresas procuram as ferramentas necessárias para o melhor apoio à tomada de decisão em relação à segurança da informação, e querem que as suas opções lhes permitam garantir um maior e melhor desempenho e sustentabilidade nas suas empresas.

O serviço SaaS («Software as a Service»), de uma for-

ma geral, é uma alternativa relevante para explorar o potencial do 'software' de gestão de recursos humanos nas empresas, permitindo que concentrem os seus investimentos em soluções de gestão de talento focadas nas vantagens competitivas em vez de nas infraestruturas, permitindo benefícios quantificáveis a curto prazo e evitando custos que teriam de ser assegurados pela instalação e pela manutenção da infraestrutura. Este formato de aquisição de serviços compreende algumas funcionalidades que passam pela poupança nos custos e nos tempos, deixando maior margem para investimento em áreas específicas e libertando recursos para tarefas mais pertinentes para a atividade da empresa; pela atualização imediata para que os clientes possam contar com as últimas funcionalidades; pela garantia de segurança da informação – no caso da Talentia Software, a segurança está garantida pela norma ISO:27001; pela capacidade de ajuste às necessidades das empresas graças à sua modularidade e escalabilidade; e, claro, pela apresentação de um vantajoso custo de serviço. Adquirir uma licença de serviços permite às empresas um controlo total e uma gestão interna de todas as tarefas associadas a qualquer processo, assegurando flexibilidade, adaptação e configuração de acordo com necessidades decorrentes dos processos e do funcionamento da própria empresa. O serviço SaaS da Talentia Software integra a possibilidade de aceder remotamente, facilitando o acesso a colaboradores que não se encontram fisicamente nas instalações da empresa.

As soluções SaaS da Talentia Software permitem um aumento da performance e da satisfação, tanto dos colaboradores de cada organização que veem otimizada a sua produtividade, como dos gestores de topo que, para além do controlo que têm sobre as suas ferramentas e tarefas, atingem melhores tempos de implementação.

O SaaS é um serviço que não se foca apenas na tecnologia em si, mas que procura atingir um rácio de eficiência que permita mais e melhor desempenho com o menor custo. Podemos considerá-lo um bom exemplo de como as empresas devem investir em tecnologias mais recentes, conseguindo daí recolher benefícios, sem que seja necessário recorrer a serviços externos para gerir determinadas tarefas, podendo fazê-lo com recursos próprios através da compra da licença deste serviço.

Apesar da proliferação maior nos últimos anos de serviços em 'outsourcing', a verdade é que verificamos que muitas empresas continuam a preferir adquirir soluções num modelo SaaS reconhecendo nele mais benefícios.

Cláudia Padinha, responsável de vendas da Talentia Software em Portugal



Rita Mourinha
Cláudia Padinha