quid NEWS

#35 JUL/2023
Quidgest

A PONTE ENTRE TECNOLOGIA, NEGÓCIOS E INOVAÇÃO

| GRANDE ENTREVISTA
João Paulo Carvalho - 35 Anos da Quidgest

| EVENTO
RGPD: Estratégias para gerir a Privacidade de Dados e os Riscos de Segurança

| OPINIÃO
PRR: O passaporte para a Inovação na Administração Pública

| SOLUÇÃO EM DESTAQUE
TERI – Telemonitorização de Doentes de Risco em Tempo Real

Lisb@20^20 PORTUGAL 2020 UNIÃO EUROPEIA Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

JUNTA-TE À EQUIPA QUIDGEST

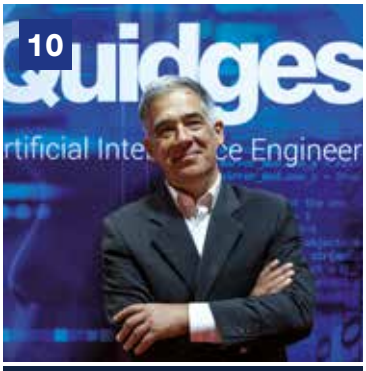
Estás pronto para te juntares à vanguarda da tecnologia que está a ajudar as empresas a superar os desafios da economia de hoje?

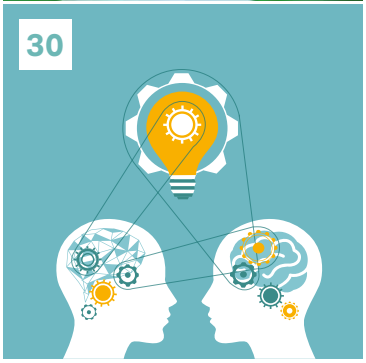
A filosofia da Quidgest reflete-se na sua política de recrutamento. Promovemos e apoiamos a diversidade entre os nossos colaboradores, acreditando que os melhores produtos e serviços são resultado, não só de um grande talento, mas também de diferentes perspetivas, ideias, culturas e experiências de vida. A empresa conta com uma equipa heterogénea, motivada e ambiciosa.
Vem fazer parte dela.

VÊ AQUI AS VAGAS DISPONÍVEIS

Quidgest

CONTEÚDOS





NEWSROOM

06 Med Business Days abre novos horizontes de negócio

06 Nova sala Genio na Universidade Lusíada de Lisboa

07 Construir novas competências com Legos e muito mais

07 A Quidgest torna-se parceira da JESAP Consulting e leva a plataforma Genio para Itália

08 QuidChallenge comemorou os 35 anos da Quidgest com grande espírito de equipa

08 Quidgest abre as portas aos estágios de verão

09 Quidgest associa-se ao Prémio Agir Diferente na NOVA (ADN)

GRANDE ENTREVISTA

10 João Paulo Carvalho: 35 Anos da Quidgest

EVENTO

14 Axians e Quidgest promovem o evento "RGPD: Estratégias para gerir a Privacidade de Dados e os Riscos"

TEMA DE CAPA

16 **Genops: a ponte entre tecnologia, negócios e inovação**

INFOGRÁFICO

24 10 desafios (e oportunidades) do mercado de trabalho do futuro

OPINIÃO

28 Teletrabalho: 5 desafios para o futuro

30 Na era da inteligência artificial, apostemos na inteligência humana

32 PRR: O passaporte para a Inovação na Administração Pública

34 Um bootcamp na vida nem sabes o bem que te fazia

36 Nómadas digitais, bem-vindos a Portugal

SOLUÇÃO EM DESTAQUE

38 Quidgest dá cartas na área da saúde com o projeto TERI

quid NEWS

//FICHA TÉCNICA

EDITOR
Cristina Marinhas

TEXTO
Bruna Ferreira

DESIGN & PAGINAÇÃO
Inês Mateus

ESCREVEM NESTA EDIÇÃO
Aga Broda, Carla Gomes,
Cristina Marinhas, Inês Bastos,
João Paulo Carvalho,
Susanna Coghlan

DATA
JULHO 2023

Copyright © Quidgest.
Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do conteúdo da QuidNews, sob qualquer forma ou por qualquer meio, sem a autorização expressa da Quidgest, S.A.

Quidgest

Quidgest

Quidgest

SUBSCREVA O CANAL DA QUIDGEST

Aceda aos nossos conteúdos multimédia.
Fique a par dos nossos eventos.
Veja as demonstrações dos nossos produtos.

YouTube

Quidgest

QUIDGEST - CONSULTORES DE GESTÃO, SA
R. Viriato 7, 1050-233 Lisboa - Portugal
(+351) 213 870 563
quidgest@quidgest.com / marketing@quidgest.com
www.quidgest.com

CERTIFICAÇÃO apcer ISO 9001 ISO 14001 ISO/IEC 20000-1 ISO/IEC 27001
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION
DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
Lisb@20^20 PORTUGAL 2020 UNIÃO EUROPEIA Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

O futuro é hoje, o futuro é GenOps

Para esta edição da QuidNews, preparámos algo que vai além de uma simples leitura: é um convite à ação. Um restart há muito necessário na engenharia de software. Um manifesto para um futuro tecnológico que já começou a ser escrito.

Apresentamos, no artigo de capa, o GenOps – a framework que nasceu da visão pioneira da Quidgest e que faz a ponte entre tecnologia, negócios e inovação.

No GenOps, combinamos Inteligência Artificial Generativa Neuronal e Simbólica, uma fusão que resulta não apenas em melhorias incrementais, mas numa reinvenção que transforma não só o software, mas também a forma como pensamos e operamos nos negócios.

A nossa plataforma Genio, a essência do GenOps, é a personificação desta nossa visão. É sobre ela que gravitam e se articulam os conceitos de Gestão de Equipas, Sucesso do Projeto, Automação, Gestão de Produto e Estratégia, vistos pelos olhos e o espírito disruptivo da Quidgest. E é assim que desenvolvemos e implementamos, em todo o mundo, sistemas de gestão de informação robustos, adaptáveis e eficientes, capazes de aprender e evoluir, ao longo do tempo, com cada negócio.

Estão todos convidados a encontrar no GenOps uma bússola para navegar na complexidade do mercado atual, onde a inovação é muito mais do que um fator diferencial, é a norma – executivos, software developers, gestores de produto, empreendedores, consultores, académicos e investigadores, decisores políticos, entre outros entusiastas e curiosos tecnológicos.

Juntem-se a nós nesta jornada transformadora e preparem-se para ser desafiados, inspirados e equipados para liderar na era do GenOps.

Boas leituras!

CRISTINA MARINHAS
| CEO da Quidgest

MED BUSINESS DAYS ABRE NOVOS HORIZONTES DE NEGÓCIO

Nos dias 15 e 16 de fevereiro, Aline Palermo, Strategic Account Manager da Quidgest, rumou ao Cairo, no Egito, para marcar presença no evento internacional Med Business Days.

Organizado pela BUSINESSMED - Union of Mediterranean Confederations of Enterprises, em parceria com a Federation of Egyptian Industries, o evento incluiu várias sessões, reuniões de negócio e oportunidades de networking que serviram para dar a conhecer as soluções digitais inovadoras desenvolvidas pela Quidgest para acelerar a transformação digital e a transição verde de organizações, governos e multilaterais de todo o mundo.

Nas palavras de Aline Palermo: "Foi uma experiência única que serviu para conhecer pessoas de diversas áreas, com diferentes experiências e histórias inspiradoras, que partilharam as suas perspetivas únicas sobre a indústria. Foi ainda uma oportunidade incrível de aprendizagem e crescimento profissional, que me permitiu mergulhar numa cultura completamente diferente e sair da minha zona de conforto ao participar num workshop, apresentar um projeto desenvolvido durante o evento e receber feedback de profissionais especialistas na área".

NOVA SALA GENIO NA UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

No âmbito da parceria estabelecida entre esta universidade e a Quidgest, abriu portas o novo espaço no passado dia 16 de março. Tudo aconteceu com um workshop que deu a conhecer o Genio – a plataforma de Model-Driven Generative AI da Quidgest, capaz de gerar software de forma automática, permitindo transformar qualquer ideia ou desafio numa solução digital de forma rápida e intuitiva (e sem necessidade de dominar linguagens de programação). A partir de agora, os estudantes dos cursos de Engenharia Informática, Comunicação e Multimédia da Universidade Lusíada têm a oportunidade de desenvolver (de forma autónoma e ao seu próprio ritmo) novas competências digitais e aproveitar as potencialidades da plataforma Genio para trabalhos, teses académicas ou mesmo projetos de negócio.

Estes 'Embaixadores Genio' terão ainda a oportunidade de contactar diretamente com a equipa de I&D da Quidgest e participar em eventos e atividades exclusivas da Comunidade Genio – o que poderá culminar com a realização de um estágio na Quidgest.

Muito obrigado à Universidade Lusíada de Lisboa, em particular aos professores Paulo J. Pinto e Martijn Kuipers, e votos de muita aprendizagem, networking e inovação para todos os seus estudantes.

CONSTRUIR NOVAS COMPETÊNCIAS COM LEGOS... E MUITO MAIS

Porque o objetivo da Quidgest é promover o talento contínuo das suas equipas e o valor das soluções que desenvolve e implementa junto dos clientes, a Quidgest proporcionou um programa de formação e desenvolvimento de competências aos seus colaboradores.

Entre 10 de fevereiro e 10 de março, a equipa da Quidgest aprofundou a metodologia LEAN e descobriu como esta pode ser aplicada à indústria do desenvolvimento de software. Para tal, contou com a ajuda dos formadores Diogo Jorge, (professor no Instituto Superior Técnico de Lisboa), Isabel Azevedo (especialista em LEAN e Gestão de Projetos) e Paulo Peças (também professor no Instituto Superior Técnico de Lisboa).

A entidade formadora selecionada foi a ERISING – especializada em LEAN Manufacturing, Six Sigma e em Melhoria Contínua, e os métodos pedagógicos utilizados foram variados e incluíram até momentos de trabalho em equipa com construção de Legos.

A QUIDGEST TORNA-SE PARCEIRA DA JESAP CONSULTING E LEVA A PLATAFORMA GENIO PARA ITÁLIA

A Quidgest anunciou, em abril, a sua primeira parceria em Itália com a JESAP – uma Junior Enterprise com sede em Roma. A parceria visa formar a equipa da JESAP em Genio, de modo a que possam usar esta plataforma para construir soluções digitais adaptadas a qualquer desafio de gestão de informação.

Esta parceria começou com um programa de e-learning de quatro semanas que ajudou a capacitar a equipa da JESAP com as competências necessárias para desenvolverem sistemas de informação utilizando o Genio, de forma mais autónoma e com conhecimentos de modelação relacional e resolução avançada de problemas.

"Os associados da JESAP mostraram, desde logo, muito entusiasmo em relação à Quidgest e às potencialidades do Genio. Na nossa opinião, trata-se de uma grande oportunidade para todas as pessoas que queiram abordar a programação, aprender a criar sistemas de informação e aplicações complexas, utilizando uma plataforma de Generative AI orientada por modelos", disse Micol Bascetta Greco, Presidente da JESAP Consulting.

"Estamos muito satisfeitos por estabelecer esta parceria com a JESAP e expandir a QuidNet, a nossa rede global de parceiros. A nossa missão é capacitar as organizações para a criação de soluções de software inovadoras e eficientes, através da utilização de tecnologia de ponta – o Genio, a nossa plataforma de Model-driven Generative AI, e estamos entusiasmados por ver o impacto que esta parceria terá na JESAP e nos seus clientes", referiu também Susanna Coghlan, EMEA Business Development Manager na Quidgest.

Esta parceria marca a primeira incursão da Quidgest no mercado italiano e reforça a sua estratégia de crescimento e inovação a nível global.

QUIDCHALLENGE COMEMOROU OS 35 ANOS DA QUIDGEST COM GRANDE ESPÍRITO DE EQUIPA

Decorreu mais uma fantástica edição do QuidChallenge no passado dia 19 de maio. Este evento anual reuniu todos os elementos da equipa da Quidgest para uma experiência muito especial de team-building que serviu para celebrar, ao mesmo tempo, o 35.º aniversário da empresa. Desta vez, embarcámos num empolgante Ipad City Challenge, realizado com o apoio da empresa Equinócio, Cultura de Acção, que permitiu a todos os participantes (re) descobrir alguns dos locais mais emblemáticos de Lisboa. Foi uma combinação de tecnologia, aventura, exercício físico, orientação e muita diversão! As atividades interativas promoveram o companheirismo, a entreajuda e o espírito de equipa de todos, reforçando ainda a identidade e a cultura da Quidgest.

Um brinde às memórias inesquecíveis e a muitos mais momentos emocionantes como este, que continuarão certamente a inspirar estes profissionais a fazerem mais e melhor todos os dias.

QUIDGEST ABRE AS PORTAS AOS ESTÁGIOS DE VERÃO

Quem disse que os meses de calor são só para férias? Uma vez mais, a Quidgest abriu as suas portas a jovens talentos que preferiram trocar a praia e as viagens por um estágio de verão na Quidgest.

Vindos do Instituto Superior Técnico, da NOVA - Faculdade de Ciências e Tecnologia e da Universidade Lusíada de Lisboa, estes 10 estagiários tiveram oportunidade de passar um verão diferente cheio de aprendizagem, companheirismo e inovação tecnológica made in Portugal, trabalhando lado a lado com os profissionais da Quidgest.

A Quidgest agradece a estes jovens talentos a sua passagem pela QuidTribe: Afonso Pinto, Alice Dias, Ana Yu Jin, Bárbara Silva, Henrique Costa, Martim Chambel, Matheus Trindade, Paulo Almeida, Pedro Ribeiro e Sofia Simas. Votos de muito sucesso pessoal e profissional para todos.

QUIDGEST ASSOCIA-SE AO PRÉMIO AGIR DIFERENTE NA NOVA (ADN)

Decorreu, no dia 21 de abril – Dia Mundial da Criatividade e Inovação, a Gala da primeira edição do Prémio Agir Diferente na NOVA (ADN), que pretende estimular a inovação na Universidade NOVA de Lisboa e reconhecer as boas práticas implementadas.

A Quidgest associou-se a esta iniciativa, não só como entidade responsável pela solução de software que geriu todas as candidaturas recebidas (o Portal de Formulários Eletrónicos), mas também como patrocinadora de uma das categorias a concurso. Neste contexto, "A Implementação de Modelo de Escola Aberta na Universidade", projeto conjunto entre a Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa e a NOVA IMS Information Management School, recebeu o Prémio Quidgest.

A boa prática deste projeto assenta em dois pilares fundamentais: educação de qualidade na área STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Matemática); e colaboração entre professores, alunos, investigadores, empreendedores, profissionais da área STEM, e outros parceiros da academia. "Este projeto promove a educação aberta, o trabalho ao nível da sala de aula, e espaços de educação informal, que traz problemas reais e apoio à inovação e criatividade dos estudantes no desenvolvimento das soluções", consideraram os membros do júri.

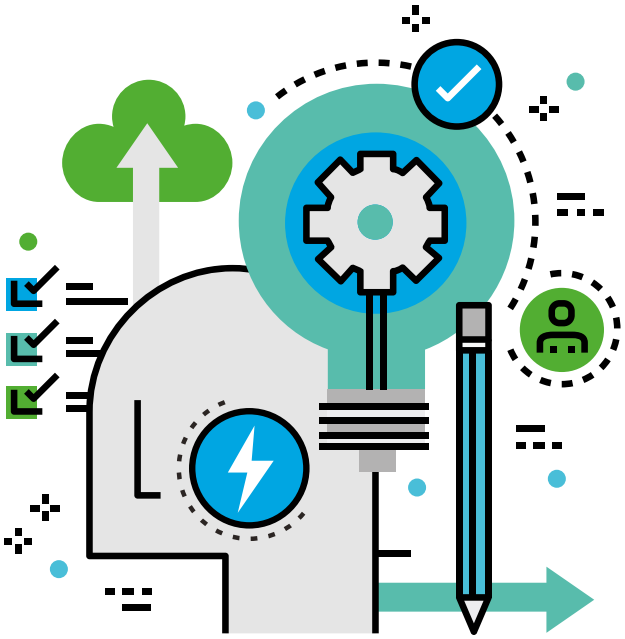
SOBRE O PORTAL DE FORMULÁRIOS ELETRÓNICOS

Inserido na solução de Gestão Documental da Quidgest, o Portal de Formulários Eletrónicos permite aos utilizadores preencherem vários tipos de formulários através de uma interface simplificada, tornando o processo de submissão de documentos ágil, fácil e rápido. Esta ferramenta torna o processo de recolha de dados mais eficiente e económico, possibilita a personalização dos formulários e reduz a probabilidade de erros humanos, garantindo igualmente o controlo de acessos e a privacidade e a proteção dos dados submetidos pelos utilizadores.

SOBRE O PRÉMIO ADN

Lançado no início de 2023 para identificar, incentivar, divulgar e alavancar a partilha de boas práticas inovadoras de gestão existentes na Universidade Nova de Lisboa, este prémio recebeu um total de 46 candidaturas (repartidas pela Reitoria, SAS e Unidades Orgânicas) na sua primeira edição.

ADN
AGIR DIFERENTE NA NOVA
PRÉMIO INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL



35 ANOS DE QUIDGEST

“Não somos apenas mais experientes, continuamos inovadores e disruptivos”*

A Quidgest encontrou a solução para ser “à prova do futuro”. É João Paulo Carvalho, um dos fundadores, quem o afirma, lembrando que a empresa nasceu sob o signo da Inteligência Artificial e manteve esse caminho, que a levou à IA generativa, por onde tudo promete passar.

*Entrevista realizada pela **Sapo Tek**

Diz reinventar-se todos os dias e ser "um dos players globais mais relevantes na geração automática de software através de inteligência artificial generativa", com o seu Genio, orgulhosamente made in Portugal. É desta forma que a Quidgest se apresenta no dia em que assinala o seu 35.º aniversário.

Nasceu a 10 de maio de 1988, pela mão de Cristina Marinhas, João Paulo Carvalho e Jorge Guerreiro e, desde a sua génese, assumiu como grande diferenciador do seu negócio a modelação na geração automática de software aplicada às áreas de consultoria e desenvolvimento de sistemas de informação de gestão.

Hoje, os três fundadores dão lugar a uma equipa com mais de 120 colaboradores que juntam 11 nacionalidades e múltiplos talentos que se desenvolvem diariamente num espírito de startup, mas com a solidez e a experiência de uma empresa com 35 anos de história.

E seria impossível falar da Quidgest sem falar do Genio. A plataforma, que começou a ser desenvolvida em 1990, pretendeu destacar-se no mercado ao oferecer uma experiência digital nova no desenvolvimento de software de gestão através de modelos (em vez de código) e inteligência artificial, quando estes conceitos ainda não eram mainstream.

Foi da abstração do código e foco na modelação que a Quidgest encontrou a solução para ser "à prova do futuro", garantiu João Paulo Carvalho. E é por isso que depois de 35 anos a empresa não está só mais experiente: "continua inovadora e disruptiva", referiu em entrevista ao SAPO TEK.

Atualmente, numa altura em que a IA generativa ganhou o palco na arena mediática, a Quidgest "está muito bem posicionada" e a plataforma Genio não podia estar melhor preparada para o passo seguinte: a criação por inteligência artificial de todo o código de qualquer sistema de informação complexo.

Na verdade, "tudo passa pela IA generativa", afirmou João Paulo Carvalho, que antecipa a aceleração da transformação digital em curso, em todos os domínios do conhecimento, mas que diz que os mais pessimistas podem estar descansados quanto a um desemprego generalizado causado pela tecnologia.

Como é ser uma tecnológica com 35 anos? O que mantêm desde a vossa criação e o que tiveram de mudar?

É motivo de orgulho. Sobretudo porque, para além de sermos uma tecnológica com 35 anos, estamos cada vez mais competitivos à escala global. No desenvolvimento de software, a idade pesa muito, porque os ciclos tecnológicos duram cinco a sete anos. Ao fim deste tempo, as tecnologias ficam obsoletas. Mas, abstraindo do código e focando-se na modelação, a Quidgest encontrou a solução para ser "à prova do futuro". Não somos apenas mais experientes, continuamos inovadores e disruptivos.

Nascemos sob o signo da Inteligência Artificial e mantivemos ao longo de todos estes anos essa matriz. A IA em desenvolvimento de software depende de padrões, de modelos e de motores de inferência, os quais permitem gerar soluções complexas de software de forma totalmente automática, de uma só vez, em poucos minutos e sem erros. Estes foram os denominadores comuns ao longo dos 35 anos.

O que temos regularmente de mudar é o conjunto de tecnologias sobre as quais desenvolvemos as nossas soluções. É uma mudança trabalhosa, mas imprescindível para nos mantermos, não só atuais e muito competitivos, como na liderança tecnológica.

Destes anos todos de existência qual considera ter sido o período mais desafiante de ultrapassar? E que momento/momentos destacariam pela positiva?

Desafiante, o ano de 2014, o único ano em 35, no qual a Quidgest teve prejuízos, pelo colapso dos países para os quais mais exportávamos, fruto da descida inesperada e radical do preço do petróleo. Mais recentemente, os anos da pandemia, que travaram a nossa expansão internacional e dificultaram a inovação colaborativa em equipa. Pela positiva, os períodos de sucessivos anos a crescer a taxas de 30% ao ano. Todos os momentos de mudança da base tecnológica do Genio. Todos os projetos que superaram os números anteriores, em complexidade, em número de utilizadores, em valor, em impacto na sociedade. As certificações e o reconhecimento pelos pares e pela comunicação social. O trabalho de coinovação desenvolvido com os nossos clientes e parceiros.

Abstraindo do código e focando-se na modelação, a Quidgest encontrou a solução para ser "à prova do futuro". Não somos apenas mais experientes, continuamos inovadores e disruptivos.

Quais os maiores desafios estratégicos que uma tecnológica enfrenta na atualidade?

Os maiores desafios estratégicos que uma tecnológica enfrenta na atualidade são desenvolver uma equipa coesa em torno de uma vantagem competitiva sustentável, como o Genio, que garanta a liderança tecnológica nos mercados onde atua. Também é necessário ser eficaz nas vendas das suas soluções, produtizando-as, assim como conquistar a confiança e a cooperação construtiva dos seus clientes.

Apresentam-se como uma empresa à frente do seu tempo, que, por exemplo, começou a usar a modelação ou a inteligência artificial na criação de soluções de software numa altura em que estes conceitos ainda não eram mainstream. Em que medida sentem que isso foi vantajoso para o vosso negócio?

Tem sido vantajoso para a Quidgest mas, sobretudo, para os nossos clientes. Permite-lhes ter, na Quidgest, uma one-stop-shop. Ou seja, um local onde existe ou pode ser desenvolvida qualquer solução de software de gestão. Permite reduzir drasticamente (para 1/8) o tempo de entrega, isto é, o período que medeia entre a ideia e a entrada em operação. Permite oferecer atualizações muito mais frequentes. Permite ter as soluções assentes sempre sobre o mais moderno stack tecnológico.

Como olham para a AI generativa e para o boom que se tem registado em redor da mesma, no geral? Que pontos positivos pode trazer e, por outro lado, quais os principais desafios?

Como a confirmação do percurso que iniciámos há 35 anos. Nessa altura, vivia-se também um boom na IA. Aliás, já era o segundo boom, após um primeiro nos anos 1950. E, como a IA sofre sempre de um exagero nas expetativas, ambos acabaram com enormes desilusões e desinvestimentos, os chamados "invernos da IA". A Quidgest decidiu que não valia a pena desinvestir e continuou sempre no caminho da IA, da modelação, dos padrões, da inferência e da geração automática de grandes sistemas de informação, com centenas de milhar de páginas de código.

Na última década, a IA voltou a estar na moda, através do Machine Learning (ML). Mas o ML não era muito pertinente para a geração de software. Já a IA generativa (GenAI) com o Chat-GPT tem um impacto brutal. Pouco se fala nisso, mas a IA generativa constitui uma rutura em relação ao ML, em vários domínios. A GenAI do GPT dá respostas mais longas e não apenas as respostas dicotómicas (sim/não) ou com poucas opções do ML, além de abarcar todos os domínios do conhecimento.

As lacunas que um GPT ainda não preencheu são as áreas em que a Quidgest construiu uma base sólida de conhecimento: saber colocar as questões certas (o Genio é um excelente prompt engineer); produzir centenas de milhar de páginas de código e não apenas um número limitado de tokens; não alucinar e criar código 100% correto; gerar toda a solução numa só iteração.

O futuro da "programação" passa pela AI generativa?

Tudo passa pela IA generativa. O futuro da "programação", isto é, da criação de software, passa por um modelo composto em que, aos processos exploratórios e enciclopédicos do GPT, se acrescenta a arquitetura funcional, a precisão, a escala e a rastreabilidade da modelação e da geração automática do Genio.

As lacunas que um GPT ainda não preencheu são as áreas em que a Quidgest construiu uma base sólida de conhecimento: saber colocar as questões certas; produzir centenas de milhar de páginas de código e não apenas um número limitado de tokens; não alucinar e criar código 100% correto; gerar toda a solução numa só iteração.

O que podemos antever mais para a frente, além disso?

Podemos antever a aceleração da transformação digital em curso, em todos os domínios do conhecimento. A progressiva substituição dos atuais profissionais ainda não pela IA generativa mas pelas pessoas que a dominam. A automação de mais e mais tarefas criativas. A democratização do conhecimento. A possibilidade de requalificação de muito mais pessoas como criadores profissionais de software.

Os mais pessimistas podem estar descansados. Certamente não vamos ter, mais para a frente, um desemprego generalizado causado pela IA generativa. Haverá mudança de profissões e de tarefas mas, enquanto não soubermos tudo, haverá sempre trabalho na procura de conhecimento e, enquanto não formos eternos, haverá sempre trabalho nas ciências da saúde. E o mesmo acontece para objetivos nunca completamente alcançáveis como a proximidade social, o lazer, a justiça ou a eliminação da pegada ecológica.

*Esta entrevista foi publicada originalmente na **Sapo Tek**.

AXIANS E QUIDGEST PROMOVEM O EVENTO "RGPD: ESTRATÉGIAS PARA GERIR A PRIVACIDADE DE DADOS E OS RISCOS DE SEGURANÇA"

No âmbito dos cinco anos de implementação do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), a Axians e a Quidgest realizaram, no passado dia 23 de maio, um encontro para abordar a temática da privacidade do tratamento de dados e da segurança da informação nas organizações, sob o mote "RGPD: Estratégias para gerir a Privacidade de Dados e os Riscos de Segurança".

Na mensagem de boas-vindas dirigida a cerca de 80 pessoas na plateia, **Carla Zibreira, Cibersecurity Business Unit Director na Axians Portugal**, referiu que o RGPD é "um marco importante não só da história da transformação digital como da economia digital", sobretudo no que respeita aos tópicos da privacidade e da segurança da informação, "dois aspetos que são indissociáveis um do outro, mas que por vezes se confundem", acrescentando que enquanto a privacidade está focada no acesso à informação, a segurança está focada na proteção e na salvaguarda dessa informação. "Um cocktail e um desafio fantástico para as organizações que temos visto nos últimos cinco anos", concluiu.

Na mesa-redonda "A Privacidade como estratégia de Cibersegurança", **António Gameiro Marques, Diretor-Geral do Gabinete Nacional de Segurança**, começou por frisar que "o âmbito do RGPD são os dados pessoais". Tendo por base esta premissa, lembrou que vivemos num mundo real com duas componentes, a física e a virtual, e que, "embora a cibersegurança exista porque o engenho humano desenvolveu estas tecnologias onde trabalhamos e socializamos, tudo isto existe também num mundo real e físico – e o RGPD tem de abarcar estas duas visões e dimensões", até porque muitas organizações, sobretudo as que existem há mais tempo, "continuam a ter muito dados pessoais em formato físico".

Carlos Fernandes, Responsável de Proteção de Dados da TML, sublinhou, por outro lado, que "o orçamento condiciona qualquer estratégia e plano de ação associados à segurança da informação. Estamos a falar de recursos tecnológicos e de técnicos especializados, que têm o seu peso no orçamento, mas, por experiência própria, é possível trabalhar com poucos recursos e com cooperação, aproveitando mais as relações que vamos criado com outras empresas". "Tão ou mais importante do que investir é saber como investir".

Inês Oliveira, Presidente da APDPO, considerou que "há muito trabalho a fazer". A proteção de dados gera confian-

ça e é importante mostrar às empresas que não se trata só de pagar multas, há um mundo de benefícios derivados dessa geração de confiança que vai das empresas aos cidadãos. Com respeito aos titulares de dados é, contudo, crucial reforçar a comunicação, "para que o cidadão possa estar informado e se dê aqui um casamento perfeito entre privacidade e segurança". Os titulares de dados estão conscientes, mas não profundamente conscientes, só superficialmente. Não estão conscientes, por exemplo, de que "quando as aplicações são gratuitas, o preço somos nós".

Na segunda mesa-redonda "Zero trust com Privacidade: Uma fórmula de sucesso", **Josué Delgado, CISO da Lusíadas Saúde**, explicou o significado de zero trust, referindo que existe sempre uma "componente de marketing" e "novas buzzwords" em torno de conceitos emergentes, sobretudo, por parte dos fabricantes. No entanto, ao estarmos perante um paradigma novo, no que toca ao aceso aos dados e a aplicações, "a confiança não pode ser dada implicitamente a quem vai aceder. "Quando falamos de zero trust, podemos adotar uma atitude não vou confiar em ninguém". "É por isso que as organizações têm de apontar um caminho" – um modelo de gestão de identidade e acessos – "uma série de iniciativas que não se fazem do dia para a noite."

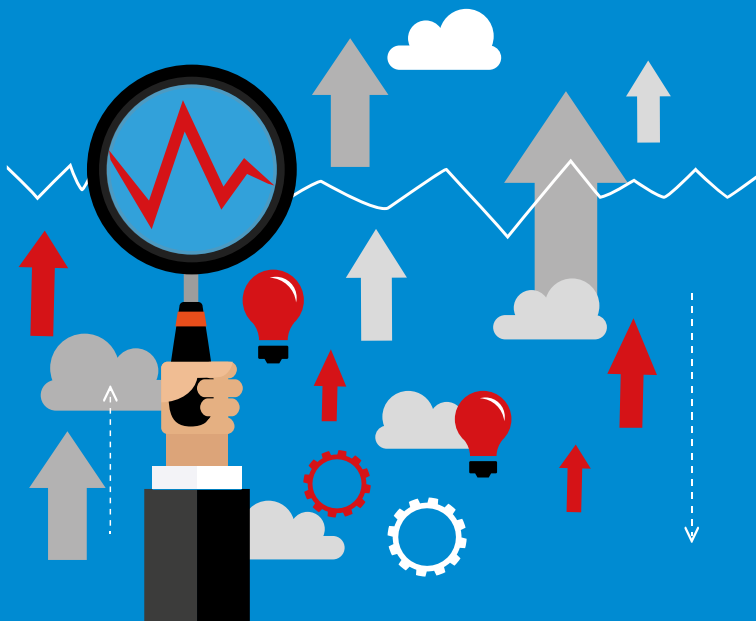
Luis Ferreira, Information Security Officer do Leroy Merlin, começou por referir que "não existe abordagem zero trust sem compromisso. Tem de haver uma alteração cultural e a organização deve estar preparada para abraçar uma abordagem zero trust. Desde a entrada em vigor do RGPD e o surgimento de legislação mais específica no que toca à privacidade, tenho verificado, enquanto profissional da segurança, que a importância deste tema tem sido reforçada, a sensibilização tem sido feita gradualmente e vejo que a minha organização tem uma consciência completamente diferente da que tinha há 4 ou 5 anos."

Miguel Jacinto, CISO do EuroBIC, frisou que "quando as organizações sofrem um ciberataque, potencialmente podem contaminar toda a cadeia de valor", explicou afirmando que "a NIS2 não pode falhar, porque nesta nova economia estamos todos ligados digitalmente. Nós na Banca temos um quadro de obrigações regulatórias muito exigente e ainda há muito trabalho por fazer, imagine-se as empresas que não são reguladas. Garantir a segurança do Ciberespaço é, para além dos diversos reguladores setoriais também uma questão de bom senso e por isso uma "responsabilidade de todos os agentes económicos."

PARCERIA AXIANS/QUIDGEST DÁ ORIGEM A NOVA SOLUÇÃO NA ÁREA DE GESTÃO DE RISCOS

O evento prosseguiu com uma apresentação de Beatriz Bagoin Guimarães, Information and Business Process Management Systems Manager na Quidgest, e Miguel Gonçalves, Cybersecurity Consulting Manager na Axians, tendo por base algumas questões que ambas as organizações ouvem dos seus clientes diariamente e que resulta numa parceria, entre a Axians e Quidgest, para a implementação de uma solução integrada e holística. Miguel Gonçalves explicou que esta solução começa por uma avaliação de risco personalizada, "tendo em conta o contexto específico e os desafios de cada empresa e organização", depois de definir e planear, "a metodologia desta solução é alavancada pela operacionalização", referiu Beatriz Bagoin Guimarães. "Esta ferramenta, sobre a qual vamos ter mais novidades no segundo semestre deste ano, vai permitir uma análise completa da gestão de riscos e parametrizar e integrar a componente do RGPD e da privacidade, porque existem necessidades específicas."

Miguel Gonçalves frisou que "esta solução vem dar resposta a um desafio que, durante muito anos, não era visto como um tema essencial – a continuidade do negócio, é absolutamente crítico ter um guião montado e equipas preparadas para responder a uma real ameaça, sem pôr em causa a fiabilidade do negócio e a exposição e segurança dos dados da organização em perigo".



A PONTE ENTRE TECNOLOGIA, NEGÓCIOS E INOVAÇÃO

JOÃO PAULO CARVALHO | Co-fundador e Senior Partner na Quidgest

Neste artigo, convidamo-lo a explorar a framework GenOps e como esta entrelaça Gestão de Equipas, Sucesso do Projeto, Automação, Gestão de Produto e Estratégia, vistos pelos olhos e o espírito disruptivo da Quidgest.

Há 35 anos, um grupo de pessoas juntou-se para trabalhar num objetivo comum: impulsionar a transformação digital, a revolução tecnológica dos nossos dias. À história de como as pessoas interagem, colaboram e trabalham juntas, de acordo com princípios partilhados, para alcançar objetivos comuns, chamamos **Gestão de Equipas**.

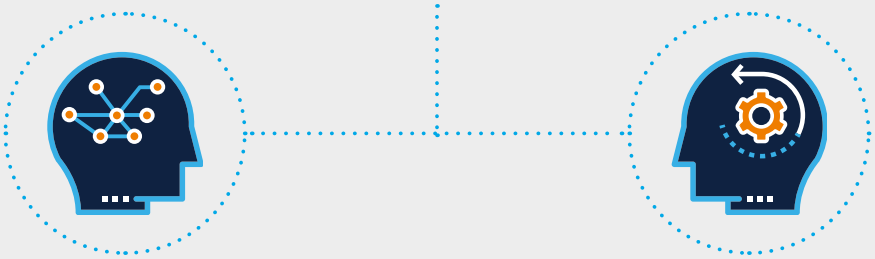
Com a sua experiência reconhecida, a equipa começou a responder aos problemas dos clientes com soluções de software desenvolvidas à medida, transformando ideias inovadoras em resultados tangíveis. À história de como resolver os desafios dos clientes, dar prioridades aos seus interesses, superar obstáculos e alcançar objetivos, chamamos **Sucesso do Projeto**.

Outras equipas semelhantes, em diferentes organizações, pararam de avançar. No entanto, esta equipa começou a identificar padrões, a reutilizar código e a criar metamodelos para otimizar os seus processos de produção. A equipa utilizou IA Generativa Simbólica para automatizar tarefas, melhorar a eficiência e evitar erros humanos. À história de como passar do trabalho manual para processos impulsionados pela tecnologia chamamos **Automação**.

Projetos mais complexos exigiram equipas de especialistas dedicadas e permanentes, a antecipação proativa das necessidades e roadmaps que delineassem a visão e indicassem a direção e a forma de medir o progresso. À história de como os projetos evoluem para produtos e de como estes produtos são concebidos, desenvolvidos, adotados pelo mercado, mantidos e melhorados chamamos **Gestão de Produto**.

Com o tempo, à medida que a equipa geria múltiplos projetos, produzia inúmeros produtos e implementava a automação, surgiu uma compreensão mais ampla do seu propósito, do seu ambiente e das suas vantagens competitivas. À história de como formular e executar esses planos a longo prazo, para garantir sustentabilidade e sucesso, chamamos **Estratégia**.

IA GENERATIVA: NEURONAL vs SIMBÓLICA



A **IA Generativa Neuronal** refere-se a um tipo de IA que utiliza redes neuronais para gerar novo conteúdo que é semelhante ao conteúdo com o qual foi treinada. Isto pode incluir texto, imagens, música, código e outros conteúdos multimédia ou dados.

A **IA Generativa Simbólica**, em contraste com a IA Generativa Neuronal, depende de regras e lógica programadas explicitamente para gerar novo conteúdo ou dados. É uma parte da IA que utiliza raciocínio simbólico, baseado em lógica, ao contrário do reconhecimento de padrões, típico de redes neuronais.

O GenOps responde a uma necessidade crescente na interseção de tecnologia e negócios, aproveitando o ímpeto de um paradigma tecnológico emergente. A combinação de profundidade, praticidade e a ponte entre a tecnologia e a gestão posiciona esta framework como um recurso indispensável a integrar nas práticas (melhores e próximas) do negócio tecnológico.

IA GENERATIVA APLICADA À ENGENHARIA DE SOFTWARE

A IA Generativa passou de um domínio de nicho para um fenómeno tecnológico mainstream em apenas um ano. Enquanto, anteriormente, este conceito intrigava um grupo seleto de entusiastas da tecnologia, agora trata-se de um tópico de interesse para um amplo espectro de profissionais que afeta o trabalho de todos. Desta forma, verificamos uma procura acrescida, e cada vez mais abrangente, por recursos de IA Generativa.

No entanto, **grande parte da jornada para aplicar a IA Generativa à engenharia de software de nível industrial permanece inexplorada**. O GenOps guia-o numa jornada transformadora sobre o potencial da IA Generativa na reformulação da paisagem do software e da gestão de negócios.

Esta framework destaca-se no mercado pela combinação do poder tecnológico da IA Generativa Neuronal com o uso controlado de modelos e IA Generativa Simbólica para disromper a produção de software.

Além disso, o GenOps mescla soluções alimentadas por IA Generativa combinadas com resultados de negócios tangíveis. Esta dualidade abarca tanto profissionais tecnológicos quanto de gestão, fornecendo-lhes uma linguagem comum. E a inclusão de aplicações reais e histórias de sucesso amplifica o seu atrativo – porque não só compreende a teoria, mas também dá a conhecer o seu impacto nos negócios, partilhando insights imediatamente acionáveis.

Dado o aumento da popularidade da IA Generativa, a framework GenOps responde diretamente à procura do mercado. É oportuna, relevante e está alinhada com o atual momentum tecnológico.

Enquanto a crescente popularidade da IA Generativa leva, inevitavelmente, ao aumento da criação de conteúdo, o GenOps apresenta uma perspetiva única na abordagem à engenharia de software, pois combina IA Generativa Neuronal e Simbólica, e funde o conhecimento técnico com a estratégia de negócios, garantindo o seu destaque e competitividade.

GENIO, A ESSÊNCIA DO GENOPS

O Genio é a plataforma da Quidgest para conceber soluções de software de gestão, aplicando conhecimento do negócio e IA Generativa Neuronal, e para criar código, através de IA Generativa Simbólica. O uso concomitante de IA Generativa Neuronal e Simbólica no Genio proporciona uma fusão de competências única e robusta. Vejamos porquê:

- **A IA Neuronal é exímia no processamento de dados não estruturados**, aprende a partir da experiência e lida com incertezas, enquanto que a IA Simbólica é excelente para o raciocínio lógico, decisões baseadas em regras e representação explícita do conhecimento. Ao integrar ambas, o Genio aproveita o melhor dos dois mundos da IA para fornecer soluções mais abrangentes e eficazes.
- **A natureza baseada em regras da IA Simbólica oferece uma compreensão clara do processo de tomada de decisão**. Combinada com a IA Neuronal, ela fornece soluções robustas que garantem, em simultâneo, a transparência e a explicabilidade. Isto é crucial para auditorias, debugging, melhoria contínua e construção de confiança junto dos utilizadores.
- **A IA Generativa Neuronal adapta-se a novas informações e aprende a partir dos dados de forma autónoma.** Por outro lado, a IA Generativa Simbólica incorpora conhecimento de domínio e regras empresariais diretamente no sistema, permitindo uma adaptação mais rápida a requisitos empresariais específicos. Esta combinação resulta em sistemas que evoluem ao longo do tempo e se mantêm alinhados com os objetivos empresariais.
- **A IA Generativa possibilita a criação automatizada de código**, poupando tempo e esforço significativos no desenvolvimento. A IA Neuronal sugere e melhora pequenos trechos de código como modelos, enquanto a IA Simbólica gera o código completo para soluções de gestão muito complexas baseadas em regras predefinidas, combinando esses modelos com os modelos de negócio.
- **A IA Simbólica, aliada a conceitos de qualidade industrial, evita erros.** Ela fornece regras específicas para a geração de código seguir, reduzindo as hipóteses de erros para quase zero. No improvável caso de uma falha, o Mean Time to Recovery é quantificado em minutos.

Em resumo, a utilização combinada de IA Generativa Neuronal e Simbólica no Genio conduz a sistemas que são robustos, adaptáveis, acessíveis, eficientes e capazes de aprender com a experiência enquanto se ajustam a regras e lógicas específicas.

PORQUÊ O GENOPS?

Nas páginas seguintes desta Quidnews, apresentamos uma visualização multicamada da arquitetura do GenOps e mostramos a sua complexidade e as interdependências. O esquema está organizado em cinco camadas distintas, sendo que cada uma representa um foco específico – desde a estratégia até ao empoderamento da equipa.

Cada símbolo disperso por estas camadas representa um atributo essencial do GenOps e, na maior parte do tempo, uma disrupção em relação às práticas convencionais de engenharia de software. São práticas que precisam de ser alteradas quando a IA Generativa, a modelação assente em dados e a hiper-automatização disrompem o processo de desenvolvimento de software.

Na estrutura do GenOps, a presença destas camadas e interdependências ajuda a entender o panorama geral. O esquema também é útil para difundir o GenOps como um "kata"[1], não como uma solução específica, mas sim como uma abordagem estruturada e rotina para a resolução de problemas e a melhoria contínua da organização, onde o principal motor é o comportamento das pessoas.

O GenOps é uma combinação poderosa que está a definir os limites do que é possível no desenvolvimento de software. E a fusão de Padrões, Modelos, IA Generativa Neuronal, IA Generativa Simbólica, Gestão de Produto e DevOps é a próxima fronteira.

1. Como popularizado por Mike Rother em «Toyota Kata». Baseado em sequências de movimentos e técnicas de karaté, refere-se às práticas de gestão e aos hábitos que contribuem para uma cultura de melhoria contínua no processo de desenvolvimento de software.

GenOps

ATRIBUTES FOR ALL LAYERS

- FUTURE-READY
- SHIFT-LEFT
- DATA-DRIVEN
- WEB/CLOUD FIRST
- LEAN UX
- PRODUCTIZED
- MASS CUSTOMIZATION
- MEASURE AND GROWTH
- CO-INNOVATION ROADMAP
- SHARED SERVICES
- SCALED

Strategic Vision » Generative AI Explainable AI | Digital Champions | Strategy Map | North S

Product Managers » Prebuilt Business Capabilities | Product Continuous Discovery

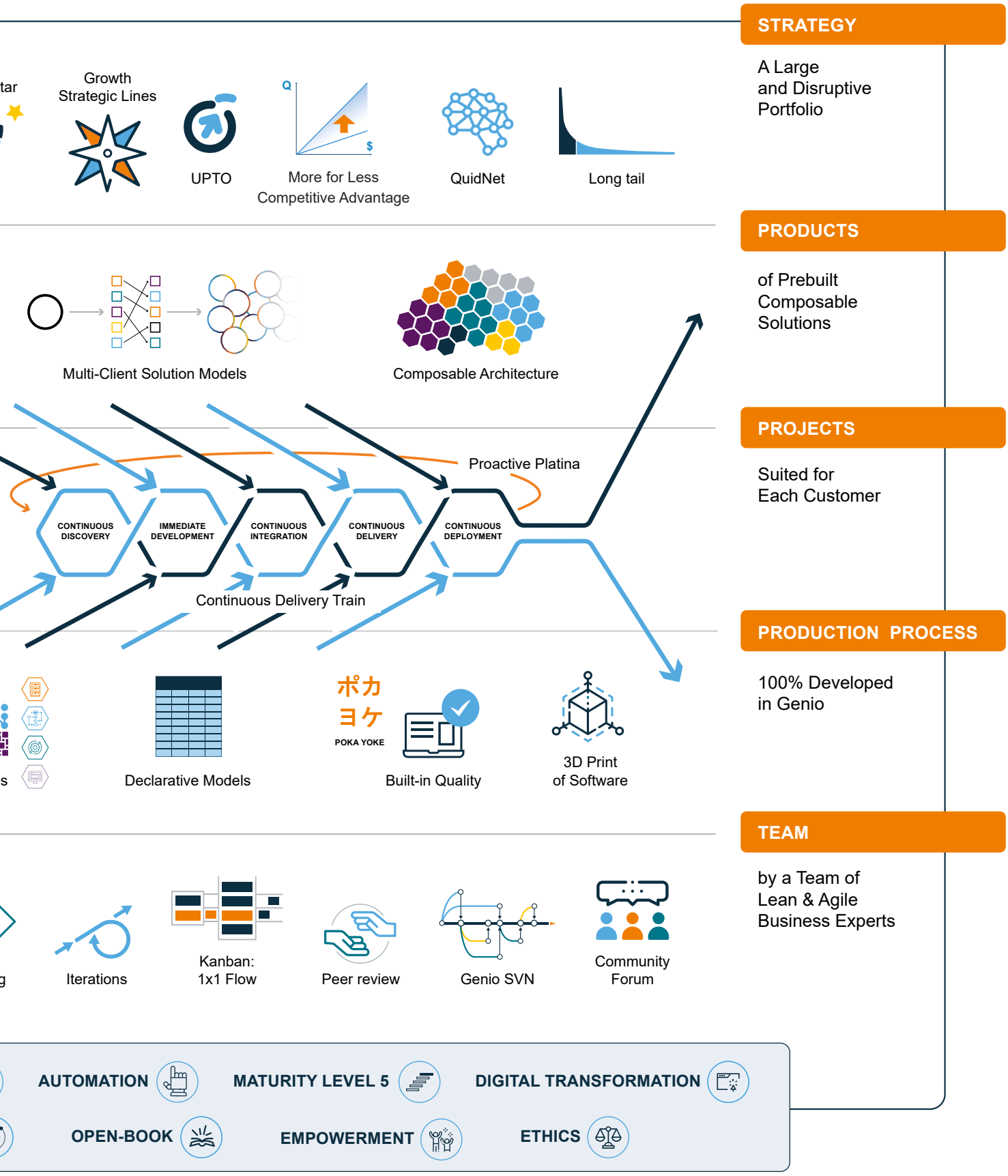
Project Managers/ Key Users **Fusion Teams** » Agile Planner | Project BSC | Technical Debt Management | DevOps

Software Engineers » Standard Code Templates | Genio Continuous Discovery | Pattern

Knowledge Engineers » Genio Model Language | RELATIONAL MODEL CANVAS Business Data Models | Design Thinking

QUID KATA

LEAN-AGILE MINDSET | MODELS + AI MINDSET | SUSTAINABILITY | INCLUSION


STRATEGY
A Large and Disruptive Portfolio
Growth Strategic Lines
UPTO
Q
$
More for Less Competitive Advantage
QuidNet
Long tail
PRODUCTS
of Prebuilt Composable Solutions
Multi-Client Solution Models
Composable Architecture
PROJECTS
Suited for Each Customer
Proactive Platina
CONTINUOUS DISCOVERY
IMMEDIATE DEVELOPMENT
CONTINUOUS INTEGRATION
CONTINUOUS DELIVERY
CONTINUOUS DEPLOYMENT
Continuous Delivery Train
PRODUCTION PROCESS
100% Developed in Genio
Declarative Models
ポカヨケ
POKA YOKE
Built-in Quality
3D Print of Software
TEAM
by a Team of Lean & Agile Business Experts
Iterations
Kanban: 1x1 Flow
Peer review
Genio SVN
Community Forum
AUTOMATION
MATURITY LEVEL 5
DIGITAL TRANSFORMATION
OPEN-BOOK
EMPOWERMENT
ETHICS

O Executivo Disruptivo: Executivos C-level e líderes que estão sempre à procura de aproveitar as tecnologias de ponta para obter uma vantagem competitiva. Estes disruptores estão empenhados em compreender como a IA Generativa aplicada à engenharia de software revoluciona as operações de negócio e impulsiona o crescimento[2].

O Software Developer Inovador: Desenvolvedores e engenheiros de software apaixonados por manter-se atualizados segundo os mais recentes avanços tecnológicos. Estes profissionais estão ansiosos por entender como a fusão da IA Generativa Simbólica e Neuronal simplifica os processos de desenvolvimento e abre novas possibilidades.

O Gestor de Produto Estratégico: Gestores de produto à procura de formas de inovar e otimizar o desenvolvimento de produtos. Estes estrategas estão interessados em compreender como aproveitar os modelos multi-cliente e a IA Generativa para criar produtos de software de gestão versáteis e eficientes.

O Académico e o Investigador Curiosos: Estudantes, docentes e investigadores nas áreas de IA, engenharia de software e gestão de negócios que querem explorar novas tendências e tecnologias que estão a moldar a indústria.

O Empreendedor Visionário: Fundadores de start-ups e empreendedores que visam disromper o mercado com soluções inovadoras. Estes empreendedores procuram insights sobre como a IA Generativa pode ser um fator de mudança na criação de soluções de software ágeis e poderosas.

O Consultor e o Coach Ágeis: Profissionais que aconselham organizações sobre metodologias ágeis e estão à procura da próxima grande mudança no desenvolvimento de software. Estes perfis procuram entender como a IA Generativa se encaixa na paisagem Agile.

Gen

UMA FRAME
TODOS OS E

O GenOps interessa
profundamente interessa
tecnologia, estratégia e
Estes estrategas poc
vários

Ops

WORK PARA ESTRATEGAS

a todas as pessoas
adas na interseção entre
empresarial e inovação.
dem ser divididos em
perfis.

O Decisor Político Progressista: Líderes de países ou regiões que reconhecem o papel crucial da tecnologia para impulsionar o crescimento socioeconómico. Estes decisores compreendem as implicações mais amplas da IA Generativa na construção de nações, no desenvolvimento regional e na criação de uma sociedade tecnologicamente avançada e inclusiva. Procuram formas de integrar a IA Generativa em sistemas públicos, fomentando a inovação e melhorando a qualidade de vida dos seus cidadãos.

O Economista Perspicaz: Estrategas e planeadores económicos focados em aproveitar os avanços tecnológicos para reforçar a economia. Estes indivíduos pretendem compreender a IA Generativa como um meio fundamental para a resiliência económica e o crescimento sustentado, assegurando a posição competitiva do seu país ou região no panorama económico global.

O Entusiasta Tecnológico: Indivíduos que têm um interesse geral em tecnologia e estão intrigados com a forma em como a IA está a transformar as várias indústrias. Estas pessoas procuram uma compreensão mais profunda do potencial da IA Generativa na revolução do desenvolvimento do software de gestão.

Para conseguir acompanhar o ritmo dos negócios, a engenharia de software precisa de um restart, e a IA Generativa é o catalisador. O GenOps capacita os decisores com o conhecimento e a previsão necessárias para alavancar a IA Generativa para uma vantagem estratégica inovadora.

Lembre-se, os componentes não mudam – estratégia, produtos, projetos, processo de desenvolvimento e equipa – mas o que se cria com esta combinação pode ser mágico.

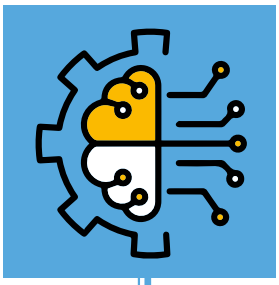
2. De acordo com um estudo da MIT Sloan Management Review, para levar a cabo transformações digitais bem-sucedidas, os CEO devem ser possuir literacia digital e envolver-se pessoalmente na mudança. Apesar disso, em 2021, apenas 7% das grandes organizações globais eram lideradas por equipas digitalmente competentes. Sem surpresa, essas organizações superaram as restantes em 48% em termos de crescimento de receitas e valorização de mercado.

10 DESAFIOS (E OPORTUNIDADES) DO MERCADO DE TRABALHO DO FUTURO

O avanço da tecnologia, o foco crescente na sustentabilidade, os novos paradigmas de negócio, a escassez de talentos e a crise global que paira sobre as lideranças são apenas algumas das transformações que impactam diretamente o mercado de trabalho.

Neste contexto, que passou de VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) a BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible)[1], torna-se particularmente estratégico preparar os departamentos de RH para o presente e para o futuro da gestão de pessoas, já que são elas o motor das organizações que, mais do que sobreviverem à mudança dos tempos, querem continuar a ser capazes de prosperar e inovar de forma flexível, ágil, sustentável e orientadas por objetivos e valores claros para todos.

O infográfico seguinte sumariza 10 dos principais desafios (e oportunidades) que estão a transformar o mercado de trabalho.



1. AUTOMATIZAÇÃO E IA GENERATIVA

A automatização permite que os profissionais de todas as áreas se concentrem em tarefas com maior valor agregado. Mas a IA Generativa[2] dá a possibilidade ao ser humano de elevar a sua criatividade e inovação a um novo expoente, partindo de uma base "pré-construída" a partir de enormes conjuntos e padrões de dados (textos, imagens, músicas, vídeo, código…) que permitirão multiplicar a nossa capacidade de gerar novos conteúdos, dispositivos médicos, videojogos, novas sonoridades e formas de arte, soluções de software e muito mais! Isto trará consigo novas estratégias de requalificação profissional, resistência à mudança, novas reflexões éticas sobre os vieses algorítmicos e os direitos de autor, entre outros cenários.

2. COMPETIÇÃO PELO TALENTO

A escassez de talentos não é nenhuma novidade, apenas está muito mais acentuada pelas transições digital e ecológica, a pandemia, a valorização da diversidade, os novos desafios socioeconómicos globais e movimentos globais, tais como Great Resignation[3], Loud and Quiet Quitting[4], Quiet Firing[5], Quiet Hiring, entre outros. Para resistirem a este mercado volátil, as organizações precisarão de uma estratégia mais eficaz e novas plataformas de gestão de talentos que lhes permitam recrutar, desenvolver e reter os seus melhores profissionais.

3. ASCENSÃO DOS 'GIG WORKERS'

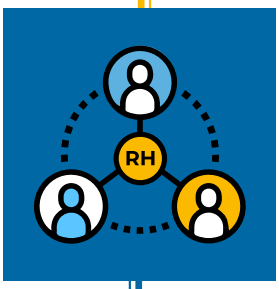
A Gig Economy[6] multiplicou os motoristas, entregadores, consultores, freelancers e outros profissionais independentes que realizam tarefas específicas e temporárias, geralmente através de plataformas online. Esta tendência normalizou a flexibilidade laboral e colocou em cima da mesa o debate em torno da exploração e precariedade laboral e financeira, sobretudo porque os 'gig workers' estão a expandir-se rapidamente para cada vez mais áreas de negócio.

4. SOFTWARE AS A SERVICE (SAAS)

Estas soluções de software são fáceis de usar e aceder a partir de qualquer lugar, o que está a tornar a gestão de RH, informação ou processos mais simples, eficiente, integrada – sobretudo no caso de serviços partilhados em grande escala, em grupos económicos e em administrações públicas. Permitem ainda poupar tempo e esforço aos RH (pela sua fácil atualização e evolução conforme as alterações legislativas e avanços tecnológicos), bem como reduzir custos e esforços operacionais.

5. CRISE DE LIDERANÇA GLOBAL

Não são apenas os colaboradores que precisam de reskilling e upskilling para enfrentarem novos desafios. Os gestores e líderes precisam igualmente de se atualizar para compreenderem e integrarem novas gerações de profissionais, novos modelos de trabalho, novas ferramentas tecnológicas e formas de trabalhar que colocam diariamente à prova a sua capacidade de sair da zona de conforto, comunicação, adaptabilidade, empatia, neuroliderança, entre outras soft skills cada vez mais procuradas e valorizadas.



6. NOVAS FUNÇÕES DE RH

Figuras como o Chief Human Resources Officer, HR Business Partner, HR Chatbot Manager, HR Engineer ou HR Intelligence Manager têm ganho destaque desde que a pandemia consagrou o papel dos departamentos de RH no reforço de lideranças, na criação de oportunidades de mobilidade interna para combate do turnaround[7], na promoção do sentimento de resiliência, na criação de uma cultura organizacional mais segura, inclusiva e também data-driven, bem como na humanização da estratégia para alcançar as todas as métricas estabelecidas pela gestão.

7. FOCO NA CIBERSEGURANÇA

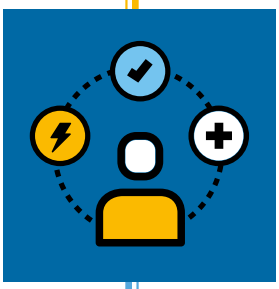
A evolução da legislação sobre confidencialidade e proteção de dados conjugada com a massificação do trabalho híbrido e remoto obriga a novas e mais rigorosas políticas cibersegurança. Aqui serão de importante ajuda as soluções de software que garantam uma infraestrutura segura e à prova dos mais variados riscos (vírus, esquemas de Phishing, Ransomware, entre outros).[8]

8. EMPLOYEE EXPERIENCE MAIS SUSTENTÁVEL

Os critérios de ESG (Environmental, Social e Governance) já estão plasmados na força de trabalho[9] e na capacidade das organizações criarem valor a longo prazo, através de um desempenho sustentável dos seus colaboradores e de uma "full employment journey" que inclua oportunidades de formação, saúde financeira e mental, valorização entre pares, progressão de carreira, ações de responsabilidade social e corporativa ou banco de horas para voluntariado, para citar alguns exemplos.

9. SAÚDE MENTAL COMO PRIORIDADE

Salas de estar com puffs ou café grátis não são suficientes para promover o bem-estar mental e emocional dos colaboradores, ainda bastante debilitados pelos efeitos da pandemia e, por consequência, mais propensos a episódios de burnout, stress, ansiedade ou depressão. Cabe aos gestores de RH inovar neste desafio[10], com programas que incluam meditação, exercício físico, acesso a informação sobre saúde mental ou sessões com terapeutas, iniciativas que fortaleçam um ambiente de trabalho positivo ou formação para gestores conseguirem identificar e prevenir questões de saúde mental.



10. NOVOS UNIVERSOS DE TRABALHO

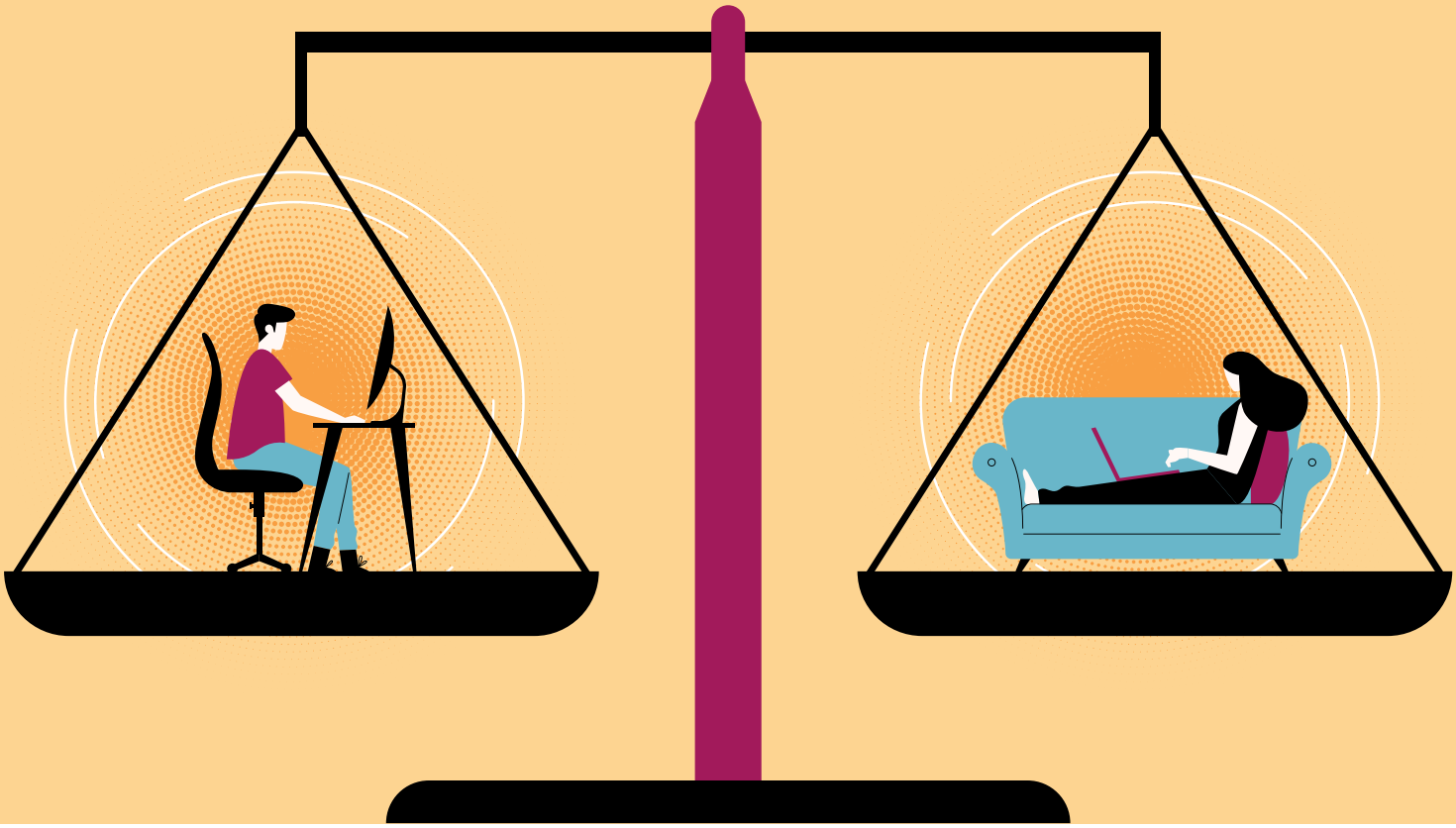
A ascensão das DAO (Decentralized Autonomous Organization), da Web3 e do Metaverso vão obrigar a repensar os níveis de autonomia, envolvimento, interação e gamificação entre profissionais e empregadores. Estes novos ambientes apresentam-se mais 'apetecíveis' para as novas gerações – um estudo da Adecco[11] refere, por exemplo, que 46% dos profissionais no ativo pertencentes à Gen Z acreditam (e querem) que o Metaverso faça parte do seu futuro profissional.

1. Generative AI: a game-changer that society and industry need to be ready for. World Economic Forum, 6 janeiro 2023: https://www.weforum.org/agenda/2023/01/davos23-generative-ai-a-game-changer-industries-and-society-code-developers/ **2.** Great Resignation to continue: One in five likely to switch jobs - PwC. CNBC, 24 maio 2022: https://www.cnbc.com/2022/05/24/great-resignation-to-continue-one-in-five-likely-to-switch-jobs-pwc.html **3.** Loud And Quiet Quitting: The New Epidemic Isn't Just A Trend. Forbes, 26 setembro 2022: https://www.forbes.com/sites/forbesbooksauthors/2022/09/26/loud-and-quiet-quitting-the-new-epidemic-isnt-just-a-trend/?sh=7609297797ee **4.** 1 in 3 managers have responded to 'quiet quitting' with 'quiet firing', Resume Builder, 30 novembro 2022: https://www.resumebuilder.com/1-in-3-managers-respond-to-quiet-quitting-with-quiet-firing/ **5.** How does the gig economy shape the future of work? HR Forecast, 10 junho 2022: https://hrforecast.com/what-is-the-gig-economy-and-why-is-it-the-future-of-work/ **6.** Internal Mobility: Embracing the New Reality of Talent Retention. Workhuman, 7 outubro 2022: https://www.workhuman.com/blog/internal-mobility/ **7.** Work from Home: Evolving Cybersecurity Risks. Fortinet: https://www.fortinet.com/resources/cyberglossary/work-from-home-cybersecurity-risks **8.** The power of pairing ESG and the employee experience. WTW, 23 fevereiro 2022: https://www.wtwco.com/en-CZ/Insights/2022/02/the-power-of-pairing-esg-and-the-employee-experience **9.** Mental health: With 'end in sight' for the pandemic, what do employers need to know? World Economic Forum, 20 setembro 2022: https://www.weforum.org/agenda/2022/09/mental-health-with-end-in-sight-for-the-pandemic/ **10.** 46% of Gen Z believes they will work in the metaverse in the future. Adecco Group, 14 dezembro 2022: https://www.adeccogroup.com/future-of-work/latest-insights/46of-gen-z-believes--they-will-work-in-the-metaverse-in-the-future/

Este infográfico faz parte do e-book "5 eixos estratégicos na gestão de RH impulsionados pelo software".
Faça download gratuito através deste código QR.

Teletrabalho: 5 desafios para o futuro*

CRISTINA MARINHAS | CEO da Quidgest



Findado há muito o período do confinamento obrigatório, impõe-se agora uma reflexão sobre o futuro do teletrabalho. Uma reflexão sem a pressão da urgência que foi necessária por alturas da sua adoção em massa, de forma a compreender de que forma este pode continuar a contribuir para uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores, mas sem colocar em causa a cultura de equipa, a aprendizagem de práticas coletivas e o trabalho criativo – tudo atividades que requerem proximidade, interação e socialização.

Somos "animais sociais", já dizia Aristóteles. Aprendemos, criamos, resolvemos problemas e evoluímos com a ajuda dos outros e através dos nossos diferentes sentidos e perceções com o ambiente físico que nos rodeia. Nesta linha de pensamento, aponto 5 dos mais prementes desafios que o teletrabalho coloca atualmente às organizações, aos trabalhadores e à sociedade em geral:

1. Comunicação e coordenação omnicanal das equipas: Bastaram alguns meses de COVID-19 para aprendermos a fazer quase tudo online: liderar equipas, agendar reuniões ou desenvolver competências. Mas as mensagens começaram a multiplicar-se nos diferentes canais, normalizaram-se as inúmeras (e

fatigantes) videochamadas, e os chats sem entoação nem indicações não-verbais colocam à prova a nossa capacidade de adivinhação e de lidar com mal-entendidos. Sem esquecer os novos desafios de cibersegurança associados (VPN, firewall, antivírus, Wi-Fi públicos, dispositivos pessoais). Em resumo: todos incrementámos os nossos conhecimentos digitais, mas a comunicação e a coordenação que antes eram cara a cara, simples e com feedback imediato tornaram-se agora distantes, confusas, por vezes excessivas ou redundantes (com direito à desconexão e tudo) e, muitas das vezes, também ineficazes.

2. Novas ameaças à produtividade: A produtividade e a concentração podem, em alguns casos, ressentir-se por open spaces, conversas telefónicas cruzadas e reuniões online realizadas pelos colegas do lado. Porém, as alternativas fora do escritório têm-se revelado igualmente (ou até mais) desfavoráveis – quando não existe um espaço de trabalho adequado (divisão própria, luz natural, ergonomia), quando surgem solicitações de atenção e cuidados por parte de outros familiares e/ou animais de estimação por perto, quando outros ruídos incomodam igualmente (campainhas, trânsito, obras) e quando as tarefas domésticas se tornam foco de tentação ou distração constantes.

3 Inclusão, mas não para todos: O teletrabalho promoveu a contratação sem fronteiras, permitiu às famílias ganharem mais tempo com os seus e ajudou pessoas com incapacidades e/ou condicionantes médicas a trabalharem com mais qualidade de vida. Mas é preciso lembrar que aumentou também o fosso e a desigualdade de oportunidades entre os profissionais que podem decidir não sair de casa para ir trabalhar e aqueles que nunca tiveram sequer essa hipótese (na saúde, em supermercados, na recolha de lixo, etc.). A discriminação acentua-se se tivermos em conta conclusões como a da Society for Human Resource Management, segundo a qual 70% dos gestores consideram que os trabalhadores à distância são "mais facilmente substituíveis" do que os presenciais.

4. Sustentabilidade colocada à prova: O teletrabalho reduz deslocações, trazendo poupança em combustível, estacionamento e manutenção de veículos, sendo visto para muitos como "mais amigo do ambiente". Mas que dizer dos restantes custos e consumos energéticos que acabam por ser multiplicados (luz, gás, eletricidade, ar condicionado) por termos pessoas a trabalhar simultaneamente no escritório e em cada uma das suas casas? E quando o local de trabalho não é em casa e se mantêm as deslocações para um cowork ou cibercafé? E os custos ocultos de trabalhar a partir de casa de que fala o National Bureau of Economic Research e que passam por remodelações, decoração, troca de apartamentos ou diferente configuração?

5. Saúde e bem-estar: Se por um lado, o teletrabalho pode permitir uma melhor gestão do nosso tempo, por outro pode também trazer associadas algumas desvantagens. Estudos como o da Organização Mundial da Saúde mostram que o teletrabalho tem aumentado os níveis de isolamento social, depressão, sedentarismo, obesidade (causada pela excessiva comodidade proporcionada pelos serviços de delivery, por exemplo), consumo de álcool ou tabagismo. A título de curiosidade, o motor de buscas Google atingiu recentemente o maior pico de sempre de pesquisas por "dor nas costas" e, relacionado a este fenómeno, parece estar o teletrabalho passado por muitos em cadeiras de cozinha, sofás e outros equipamentos prejudiciais a uma boa postura corporal.

Como CEO de uma organização tecnológica, reconheço o teletrabalho como parte de um processo de transição digital intensivo e global, que permitiu responder às mutações económico-sociais de forma ágil, digital e sem precedentes. E claro que faço parte dos líderes que querem continuar a contar com colaboradores motivados e felizes, dotando-os da flexibilidade e autonomia que os novos modelos de trabalho permitem.

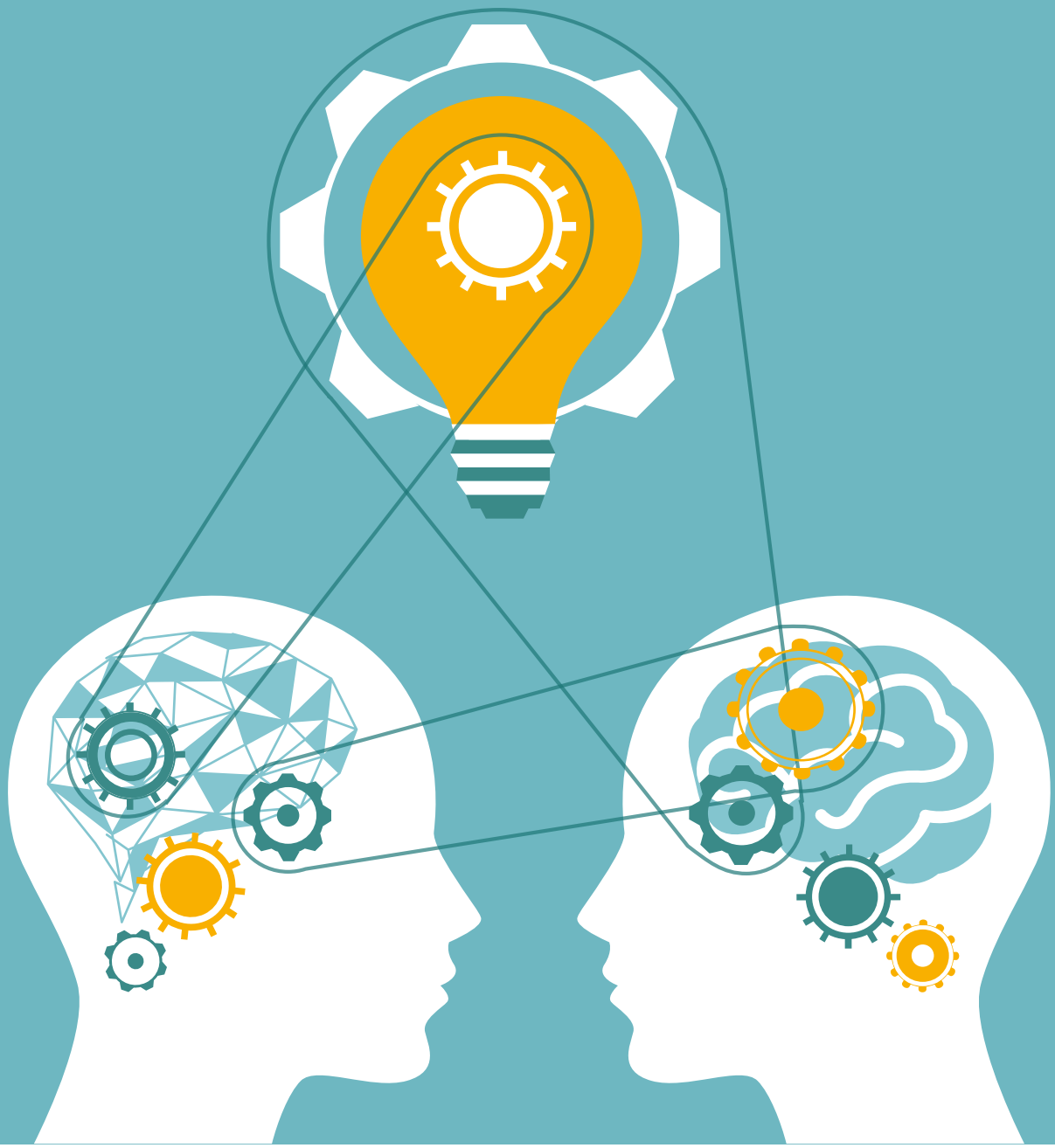
Mas considero que precisamos também de networking, da serendipidade que nasce dos encontros casuais entre departamentos ou das conversas de corredor que não existem no virtual. Precisamos de brainstormings, de momentos de aprendizagem informais e por osmose, de mentoria, de interação, de emoção e celebração com gargalhadas, abraços e outros ingredientes que não podem simplesmente transformar-se em e-mails ou print screens, deitando por terra tudo aquilo que nos torna mais do que profissionais, humanos.

Penso que o desafio deste debate é encontrar um ponto de equilíbrio em que o 'tele' não coloque em causa o 'trabalho'. No qual a distância não se sobreponha à presença. E no qual a tecnologia seja um facilitador e nunca um substituto da nossa humanidade.

*Este artigo foi publicado originalmente no **Observador**.

Na era da inteligência artificial, apostemos na inteligência humana*

SUSANNA COGHLAN | EMEA Business Development Manager na Quidgest



A Comissão Europeia considera que é urgente debater e adotar medidas concretas para promover a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de soft e hard skills cada vez mais escassas no mercado de trabalho. Por isso, instituiu 2023 como o "Ano Europeu das Competências".

O tema não podia ser mais pertinente, tendo em conta que 3/4 das organizações têm hoje dificuldade em contratar profissionais com as competências desejadas, 4 em cada 10 adultos carecem de competências digitais básicas, só 37% dos adultos recebem formação com regularidade, e apenas 1 em cada 6 especialistas em TI e 1 em cada 3 licenciados em áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) são mulheres.

Estes são alguns dos números divulgados pelo Digital Economy and Society Index (DESI) da Comissão Europeia, que nos desafiam a agir rápida e eficazmente sobre a capacitação e a preparação dos recursos humanos das nossas organizações para uma economia digital global, na qual a mudança tecnológica lidera a transformação dos mercados, dos modelos de negócio e das operações do nosso dia a dia a uma velocidade nunca antes vista.

Abraçar a mudança e aceitar que esta nova era digital é irreversível e contribui enormemente para a economia global e a prosperidade de empresas e nações é o primeiro passo. Uma nova era marcada por uma ampla gama de tecnologias e plataformas que combinam IA Generativa, Machine Learning, Realidade Virtual, Realidade Aumentada, sistemas de armazenamento em cloud, serviços partilhados, tecnologia blockchain, robótica, entre muitas outras.

Todas as organizações podem ser protagonistas desta transformação digital em curso, independente do setor (mais ou menos digitalizado) onde operam. A tecnologia oferece hoje uma série de novas possibilidades de crescimento para todas. No entanto, é importante lembrar que o talento, as competências e a inteligência humanas continuam a ser os mais valiosos e importantes recursos que temos à nossa disposição para acompanhar, melhorar, tirar o máximo partido e trabalhar em completa simbiose com as máquinas – cada vez mais inteligentes, isso sim – que temos à nossa disposição.

As empresas tecnológicas são chamadas à linha da frente nesta missão de mostrar a importância de continuar a investir na inteligência humana. Isto porque, embora a inteligência artificial seja capaz de automatizar e realizar muitas (cada vez mais) tarefas, o pensamento e o discernimento humanos, com todas as suas nuances na análise e interpretação de dados, ainda são essenciais para utilizar a tecnologia da forma mais adequada, ética e eficaz possível.

Ao capacitar pessoas dentro e fora das TI a criarem as suas próprias soluções de software com ferramentas de Generative AI, por exemplo, estamos a democratizar o conhecimento, a multiplicação da inovação, o aumento da produtividade e a transformação dos negócios e das sociedades em todo o mundo.

Mas só combinando a inteligência humana e a artificial, aproveitando os pontos fortes e diferenciadores que cada uma tem a oferecer, é que seremos capazes de criar um futuro digital mais inclusivo, sustentável e próspero para todos. Vamos a isso?

–

*Este artigo foi originalmente publicado na **IT Insight**.

PRR: O passaporte para a Inovação na Administração Pública*

CARLA GOMES | Public Sector Sales Director na Quidgest

O Programa de Recuperação e Resiliência (PRR) constitui uma oportunidade ímpar para a transformação da Administração Pública (AP) e dos serviços públicos, mas deve ir muito mais além da mera transformação tecnológica. Deve ser um trampolim de inovação para Estado, empresas e cidadãos, que permita a todos ambicionar digitalizar, capacitar, empreender e investir naquilo que demoraria várias décadas a alcançar.... Mas que agora pode ser conseguido em apenas cinco anos.

A Estratégia para a Transformação digital da Administração Pública 2021-2026, aprovada a 26 de agosto de 2021, tem como uma das suas grandes metas tornar a AP mais eficaz e eficiente na resposta às necessidades e expectativas dos cidadãos e das empresas, através da prestação de serviços mais simples, integrados e inclusivos – criando condições para uma operação que tira o máximo partido do potencial de transformação disponibilizado pelas tecnologias digitais e a utilização inteligente dos dados. E para o cumprimento desta estratégia a cinco anos, o PRR tem disponíveis verbas que ascendem aos 578 M€, só para a componente 19, que abarca a "Transição Digital da Administração Pública: Capacitação, Digitalização, Interoperabilidade e Cibersegurança".

TRÊS GRANDES EIXOS DE ATUAÇÃO

As medidas e iniciativas inscritas no PRR têm como principais objetivos a redução de custos de contexto e a melhoria da qualidade dos serviços públicos, centrando-se em 3 grandes eixos de atuação: centricidade no cidadão, digitalização dos serviços às empresas e capacitação dos trabalhadores do setor público. A concretização destes objetivos coloca à AP grandes desafios na modernização dos fluxos e processos centrados nas necessidades dos cidadãos e das empresas, uma vez que as suas expectativas, à imagem

do que acontece noutros setores, passam por serviços públicos integrados e omnicanal, que lhes poupem tempo, resolvam os seus problemas e necessidades e criem experiências que os satisfaçam.

Os cidadãos e as empresas querem uma AP ágil, fácil de compreender e que comunique de forma simples e eficaz. O Estado deve ter um papel facilitador e de melhoria contínua na vida dos cidadãos e das empresas. Esta mudança deve ser acompanhada por uma capacitação das equipas da AP, no sentido de renovar conhecimentos e competências capazes de inovar e sustentar novas formas de trabalhar suportadas numa cultura digital de agilidade e inovação.

OITO IDEIAS PARA ALAVANCAR A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DO SETOR PÚBLICO ATRAVÉS DO PRR

1. Iniciativas de transformação digital: Ajudar os organismos públicos a adotarem novas tecnologias (software de gestão de informação, plataformas online para acesso a serviços públicos, utilização de IA e automatização de processos, etc.) que melhorem as suas operações e boas práticas. Paralelamente, capacitar e apoiar os trabalhadores do Estado ao longo de todo o processo de mudança (novos processos, formatos e metodologias de trabalho).

2. Melhoria do serviço aos cidadãos: A racionalização e automatização dos processos permitem aos organismos públicos fornecer serviços mais rápidos, transparentes e convenientes aos cidadãos, o que ajuda a construir uma relação de maior confiança e satisfação com o setor público.

3. Redução de custos: A tecnologia aplicada à automatização de processos manuais (introdução de dados, manutenção de registos ou gestão de documentos, etc.) reduz o tempo, os recursos, os processos e o custo associados à prestação de serviços. A adoção de plataformas "zero-code" tem desempenhado um papel preponderante nesta matéria.

4. Colaboração e comunicação sem barreiras: A tecnologia permite melhorar a interação e o fluxo de informação entre diferentes organismos e serviços com diferentes procedimentos e intervenientes no Estado, permitindo-lhes trabalhar em conjunto de forma mais eficaz na prestação de serviços aos cidadãos, através de uma melhor interoperabilidade.

5. Tomada de decisões data-driven: A tecnologia pode ser utilizada para recolher, armazenar e analisar grandes quantidades de dados que dão origem a informação relevante (com elevado grau de rigor, controlo, realismo e certeza) para identificação de padrões, previsão de tendências e tomadas de decisão mais céleres e informadas.

6. Foco na segurança e na privacidade: Mais do que nunca, é importante proteger a privacidade dos cidadãos (dados pessoais, informações financeiras, documentos confidenciais, etc.), reduzir o risco de violação de dados, monitorizar e prevenir as atividades suspeitas e ataques virtuais, através criptografia, autenticação de utilizadores, entre outras práticas de segurança realizadas hoje de forma mais precisa e confiável graças à tecnologia.

7. Mais transparência e responsabilização: A tecnologia aumenta a transparência das operações governamentais e torna mais fácil aos cidadãos responsabilizar as agências governamentais pelas suas ações e decisões. Isto ajuda a aumentar a confiança no setor público e melhora a sua reputação – o que fomenta a participação ativa dos cidadãos fortalece a democracia.

8. Fomentar a inovação: Encorajar o desenvolvimento de novas soluções e abordagens para os desafios do setor público leva à criação de novos empregos, ao crescimento económico, a um maior poder de compra e ao aumento da competitividade do país no mercado global.

Se bem aproveitado, este PRR pode ser o instrumento que reposiciona Portugal e os serviços públicos portugueses no centro da excelência em tecnologia e inovação.

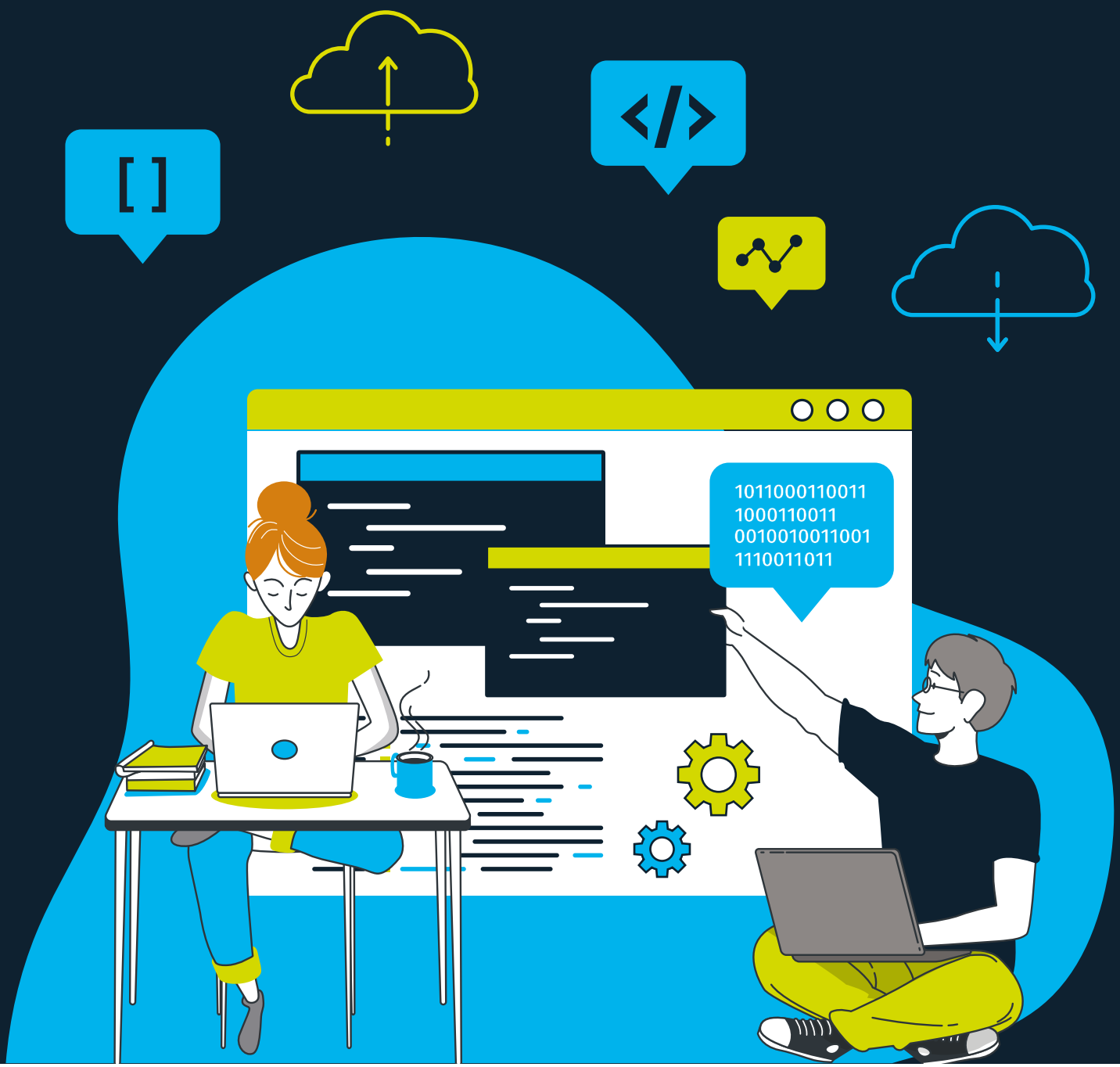
Em conjunto com os hubs tecnológicos, as startups, as organizações tecnológicas que dão cartas cá dentro e lá fora, as universidades, os centros de investigação e as incubadoras que são já motor de conhecimento e colaboração, temos mais do que suficiente para afastar Portugal da malfadada 'cauda' e preferirmos ser antes a 'cabeça' da Europa – um conceito que já Camões e Pessoa ambicionavam nos seus versos, muito antes de imaginarem e comprovarem tudo o que a tecnologia é (e será) capaz de fazer para melhorar a vida dos cidadãos e transformar a sociedade.

–

*Este artigo foi originalmente publicado no **Empreendedor**.

Um bootcamp na vida nem sabes o bem que te fazia*

INÊS BASTOS | People Operations na Quidgest



Participar num bootcamp pode ser uma oportunidade incrível, se desejas adquirir novas competências, ampliar a rede de contactos, impulsionar a carreira e experienciar novas atmosferas de trabalho, colaboração e inovação tecnológica. Se estás com dúvidas ou precisas de mais argumentos para participar nesta experiência, tens aqui 10 boas razões.

1. Teoria e prática de mãos dadas: Os bootcamps são programas intensivos que visam a aquisição e/ou certificação de competências específicas e permitem a construção de uma base sólida de conhecimentos teóricos combinada com experimentação prática.

2. Networking: Os bootcamps são uma excelente oportunidade para expandir e diversificar a rede de contactos, já que os participantes possuem, geralmente, diferentes perfis etários, culturais, académicos e profissionais.

3. Vantagem competitiva na carreira: Participar num bootcamp traduz-se num leque mais alargado de competências e contactos. Isto permite que os participantes tenham mais oportunidades de se destacarem no mercado de trabalho, tornando-se mais atrativos para os recrutadores à procura de novos talentos.

4. Apoio individual de mentores: Os bootcamps contam com formadores, mentores e especialistas em várias áreas, o que permite aos participantes receberem orientação e suporte de profissionais, não só experientes, como altamente qualificados.

5. Desenvolvimento de projetos reais: Uma das mais-valias dos bootcamps é a possibilidade de colocar em prática a aprendizagem adquirida através de projetos, equipas e clientes reais. Isto é especialmente valioso para estudantes ou recém-licenciados que procuram um primeiro contacto com o mundo de trabalho para poderem mais facilmente ingressar nele.

6. Atmosfera de inovação: Os bootcamps são geralmente realizados em ambientes de trabalho inovadores e criativos, como incubadoras de startups ou empresas de tecnológicas. Isto permite promover o trabalho em equipa, a aprendizagem colaborativa, a partilha de conhecimentos e experiências, o que fomenta a criação de soluções mais inovadoras.

7. Acompanhamento de tendências e novas práticas: Participar num bootcamp é uma excelente forma de conhecer as últimas tendências tecnológicas – veja-se o caso recente da Generative AI, que está a disromper praticamente todos os setores de atividade. Este contacto com novas práticas e metodologias globais que desafiam a zona de conforto, a criatividade e o pensamento crítico é uma mais-valia para qualquer estudante ou profissional.

8. Empreendedorismo: A abordagem eminentemente prática e hands-on dos bootcamps possibilita aos participantes enfrentarem desafios concretos. Isto ajuda a desenvolver o espírito de empreendedorismo, a identificar oportunidades de negócio, público-alvo e concorrência, a desenvolver produtos ou serviços, a criar uma estratégia de marketing e um plano de vendas, entre outros passos essenciais para a criação do teu próprio modelo de negócio.

9. Flexibilidade: A estrutura flexível dos bootcamps (disponíveis frequentemente em full-time e part-time, regime híbrido ou livre), permitem que os participantes escolham a duração e o nível de intensidade que melhor se adapta às suas necessidades, rotinas e preferências pessoais e profissionais.

10. Mais e melhores oportunidades de trabalho: Sendo uma de várias opções de formação profissional disponíveis no mercado, investir num bootcamp pode ser uma excelente forma de reciclar ou adquirir novas competências para progressão ou mesmo transição de carreira. E no final, há muitos organizadores que garantem uma oportunidade de estágio ou emprego na própria empresa ou na sua rede de clientes!

Em resumo: com acompanhamento especializado, desenvolvimento de projetos reais e flexibilidade, os bootcamps oferecem uma experiência de aprendizagem dinâmica e prática, capaz de estimular o espírito empreendedor e acompanhar as tendências tecnológicas emergentes. Não deixes de considerar esta opção, pois este pode ser o passo que precisas dar para despertares o teu potencial e abraçares o próximo nível da tua carreira.

*Este artigo foi originalmente publicado na **Mais Superior**.

Nómadas digitais, bem-vindos a Portugal!*

AGA BRODA | People Operations na Quidgest

Portugal foi eleito, sem grande surpresa, o melhor destino para nómadas digitais em 2022. Como polaca apaixonada por Portugal que sou, partilho algumas das razões que levam a que este país seja um íman para quem procura um novo destino, não só para viajar, mas para trabalhar, viver e realizar sonhos.

Com raízes antigas celtas, romanas, visigodas, mouras e judaicas, Portugal é **um país aberto à multiculturalidade**. Numa cidade como Lisboa é fácil encontrar supermercados ucranianos, gelatarias italianas, restaurantes indianos, assistir a aulas de kizomba na rua, ciclos de cinema francês ou até celebrar o ano novo chinês.

O país oferece muita **criatividade e inspiração para quem ama natureza, património e ar livre**, já que no mesmo território condensa florestas, planícies, serras, cidades históricas, grutas, castelos medievais, pontes romanas, centenas de quilómetros de costa marítima e muito mais.

Portugal figura **entre os seis países mais seguros do mundo** (Global Peace Index 2022) e combina a estabilidade social e política com um sistema de saúde e educação de qualidade. A escalada no preço da habitação tem sido tema, mas continua bastante acessível, se comparado com a média europeia.

Para residir em Portugal sem grandes entraves e burocracias, **os nómadas digitais podem pedir vistos** como Schengen Visa, Digital Nomad Visa (nómadas digitais), o Portugal StartUp Visa (empreendedores), o TechVisa (profissionais tech), entre outros vistos e acordos (EU e CPLP) com benefícios fiscais incluídos.

Os portugueses são acolhedores, amigáveis, generosos e gostam de bem receber. Possuem um forte sentido de comunidade e adoram falar – é habitual dizerem 'Bom dia!' a desconhecidos e conversarem sobre temas aleatórios em ou supermercados.

Com **clima ameno e ensolarado a maior parte do ano**, Portugal é refúgio perfeito para quem quer fugir do frio e aproveitar todos os benefícios do sol para a saúde e o bem-estar físico e mental. E para não desperdiçar nenhum raio solar, há milhares de esplanadas e os típicos varais para estender a roupa fora de casa!

É possível **comer e beber bem e barato de norte a sul do país** (e ilhas) e nos sítios mais inesperados – sarrabulho, rojões, açorda, alheira, sardinha, muito bacalhau, pasteis de nata, vinho verde, maduro ou do Porto, entre outras iguarias.

A sua **localização geográfica na costa mais ocidental da Europa é privilegiada** e serve de porta de entrada a vários continentes. Tem boas opções de transporte e três aeroportos internacionais (Lisboa, Porto e Faro), o que facilita nas viagens frequentes por lazer, negócios ou família.

De acordo com o Observatório da **Língua Portuguesa, o português é quinta língua mais falada no mundo.** Mas aqui também se domina o inglês, idioma ensinado nas escolas desde tenra idade para facilitar a comunicação em ambiente profissional, já que grande parte das empresas portuguesas operam em mercados globais.

Portugal não é apenas um país de inventores (caravela, astrolábio, caixas multibanco, cartões de telemóvel pré-pagos, sistema de via verde, identificação de cores para daltónicos…). É também uma **fábrica de unicórnios, startups, incubadoras e empresas de vanguarda** reconhecidas mundialmente nas mais diversas áreas. Ao trabalhar numa destas empresas pioneiras na área tecnológica, vivo diariamente esta realidade.

Até 2028, Portugal será o país do Web Summit. É aqui que muitos grupos de empreendedores e investidores globais escolhem fixar-se e formar **comunidades e redes de networking**, com eventos, hubs, plataformas de colaboração e associações como a DNA – Digital Nomads Association Portugal.

Um **espaço de trabalho confortável e uma boa conexão de internet** são requisitos fundamentais para qualquer nómada digital. Portugal tem uma vasta rede de locais de coworking e a maioria dos cafés e espaços públicos oferecem wi-fi de qualidade.

Por fim, Portugal é um destino de sonho para qualquer nómada digital porque **combina tradição com modernidade**. Um país com mais de 800 anos, rico em passado, mas com ânsias de futuro, de onde saem ideias de negócio voltadas para a engenharia, a mobilidade, as energias renováveis, a arte, a exploração espacial, a cibersegurança ou a inteligência artificial. Um país cheio de recursos e potencial, onde o talento humano que aqui chega não pode senão florescer e dar muitos frutos….
E já vimos que aqui há muita luz solar e água, como se quer, para este efeito.

*Este artigo foi originalmente publicado na **Technology for You**.

QUIDGEST DÁ CARTAS NA ÁREA DA SAÚDE COM O PROJETO TERI

Foi oficialmente apresentado, a 30 de março, pelo Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira (CHUCB), o projeto TERI – Telemonitorização de Doentes de Risco em Tempo Real, desenvolvido tecnologicamente pela Quidgest (plataforma) em parceria com a Dynasys (equipamentos)

O TERI tem como objetivo detetar precocemente sinais de agravamento do estado de saúde dos doentes, nomeadamente de doentes em risco, por norma a adequar atempadamente a prestação de cuidados. Como resultado, o TERI ajuda a reduzir os episódios de paragem cardiorrespiratória intra-hospitalar, as complicações por atraso nas intervenções terapêuticas, a mortalidade intra-hospitalar e os incidentes, aumentando a segurança dos doentes.

Pensado ainda no final de 2019 e cofinanciado pelo Fundo Social Europeu (FSE), do Sistema de Apoios à Modernização Administrativa (SAMA), o TERI foi criado para responder a necessidades específicas do CHUCB, já que "não existia em Portugal uma solução que já estivesse implementada em Hospitais do SNS", referiu **Pedro Figueiredo, Project Office Coordinator do CHUCB**.

"O TERI é uma solução que responde a vários desafios, como a recolha de dados em simultâneo, a telemonitorização em vários lugares e em tempo real (com alarmes e avisos customizáveis), sendo ainda uma solução central de gestão totalmente integrada e caraterizada pela sua rapidez, robustez, consistência, alta disponibilidade, escalabilidade e flexibilidade", referiu **Carlos Nogueira, Head of Health, Sports & Science na Quidgest**.

Desenvolvido em plena pandemia, e tendo superado este desafio global com sucesso, "este é um projeto extremamente inovador, muito à frente daquilo que é até o panorama internacional nestas questões", explicou o Professor **Miguel Castelo-Branco Craveiro de Sousa, Coordenador de Serviço de Medicina Intensiva no CHUCB**.

"Com este projeto, quisemos dotar o hospital de mais sistemas de monitorização, capacitar mais espaços, além daqueles onde já existe monitorização (cuidados intensivos e intermédios ou urgência), aumentar ainda mais a capacidade de monitorização da urgência e das enfermarias." Neste contexto, o TERI funciona como um sistema de backup que garante "uma central de monitorização, ligada ao serviço, que vai continuadamente olhar para os resultados e ativar sistemas de apoio quando forem necessários", dando um suporte importantíssimo às equipas que, humanamente, não conseguem acompanhar tudo e em permanência.

O **enfermeiro Jorge Dias** destacou alguns importantes benefícios do TERI, lembrando que "para a telemonitorização acontecer basta haver um monitor de parâmetros vitais com capacidade para enviar o sinal para o TERI de forma contínua e sem fios. A visualização dos parâmetros vitais pode ser feita em qualquer computador, em qualquer ponto do hospital, e por qualquer profissional de saúde com acesso a um link e um browser. A partir daí, é possível perceber o que está a acontecer naquele momento, e em tempo real, com os doentes que estão ao seu cuidado."

O software de gestão da monitorização recebe inputs tanto dos monitores (que estão a monitorizar os doentes) como de parâmetros laboratoriais e, com essa informação, cria gráficos de tendências perfeitamente personalizáveis para cada doente, que permitem ter, em tempo real, a trajetória clínica do doente, e assim poder atuar em tempo útil em qualquer situação de desvio da trajetória.

"O TERI permite detetar mais precocemente doentes em risco, monitorizar e acompanhar a trajetória de risco desses doentes de forma efetiva, admitir mais precocemente os doentes nas áreas de medicina intensiva e, ao mesmo tempo, conseguir um menor tempo de internamento hospitalar. Isto resulta em menores custos em saúde, aumento da sobrevida com mais qualidade de vida e um forte investimento tanto na segurança como na prevenção de incidentes críticos", concluiu ainda Jorge Dias.

O FUTURO DO TERI

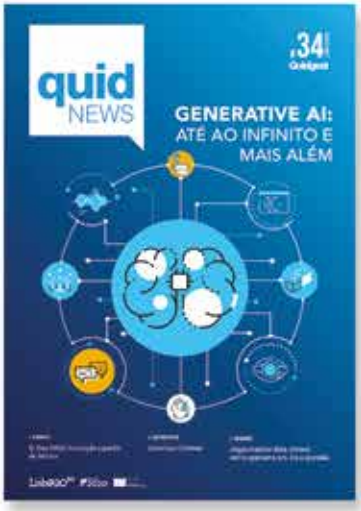
O professor Miguel Castelo-Branco avançou alguns dos próximos passos do projeto, que passam por: "Fazer alguma validação e produção de evidência científica que venha sustentar as várias decisões que fomos tomando ao longo dos tempos, incluindo a identificação de alterações que possam ser detetadas, seja na monitorização de parâmetros fisiológicos, seja na monitorização de dados laboratoriais ou de outros, que vamos integrar nesta solução como antecipatórios, isto é como possíveis de integrar em algoritmos de predição."

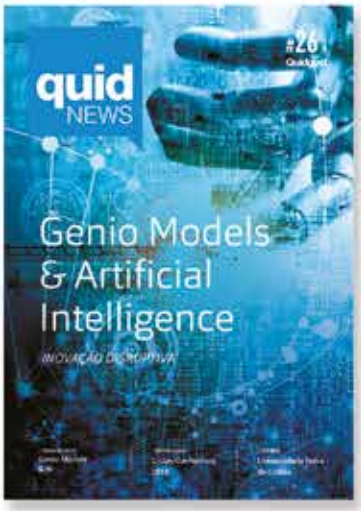
A este propósito, **Nuno Garcia, Professor na Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa**, sublinhou: "Fazer previsões usando algoritmia é algo normalmente feito através de Inteligência Artificial. Para isso, precisamos de um volume de dados significativo, dados esses que têm de ser reais – e aquilo que o TERI vai permitir é a captura e registo desses dados reais, armazená-los no centro de dados local do hospital e, a seguir, a academia e os investigadores (internos do CHUCB e de instituições de ensino superior) podem usar esses dados para trabalhar os seus algoritmos e fazer coisas novas."

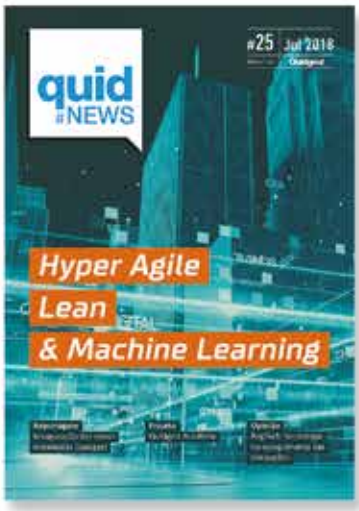
Estas novidades podem traduzir-se em artigos científicos, desenvolvimento de novos protótipos e dispositivos médicos inovadores que podem ser integrados no TERI, entre outras possibilidades e sinergias com a comunidade académica e empresarial, que possam contribuir para melhoria da prática clínica e o desenvolvimento do setor da saúde em Portugal e no mundo.

Aceda à gravação integral da sessão de apresentação do projeto através deste código QR.

quid NEWS







Aceda ás edições anteriores através deste código QR