



Coffee With HR

INÊS CARA-LINDA

LEROY MERLIN

Head of Recruitment and Employer Branding



Introduza a Inês aos nossos leitores – onde trabalha, o que faz, etc?

Sou Head of Recruitment and Employer Branding na Leroy Merlin. A área de Talent Acquisition sempre foi uma paixão e acredito que atração e seleção é uma das áreas mais críticas e importantes nos dias de hoje. Sou apaixonada por pessoas, pelo seu desenvolvimento e pelo impacto que posso ter na vida de uma pessoa. Acredito que temos a capacidade de trazer as pessoas certas em termos de valores e soft skills e as competências certas para que a empresa possa crescer e evoluir e em simultâneo impactar a vida de alguém. Trabalhar em EB é um orgulho em partilharmos a nossa empresa, a nossa cultura com o mundo lá fora.

O que a fez perseguir uma carreira em Recursos Humanos? E que conselho daria para quem está a começar?

Quando iniciei o percurso, tinha um foco grande nos testes psicotécnicos, nos assessments e na avaliação comportamental, mas cedo percebi que HR era um mundo e que a parte estratégica e a gestão de pessoas era algo que me apaixonava ainda mais. Um conselho que posso dar é sejam ambiciosos, o HR é estratégico e Business Partner do negócio, a gestão de pessoas é essencial para que o negócio possa crescer, por isso adicionem ao vosso percurso académico uma visão de dados, um conhecimento de gestão projetos e pensem em trabalhar em equipa como algo essencial. Depois aproveitem a vossa jornada no mundo empresarial!

Como acha que os escritórios como os conhecemos mudarão na próxima década?

Acredito que esta é uma pergunta difícil de responder, na verdade, esta e todas as que falam num espaço temporal superior a 2 anos. Nos últimos anos temos vindo a assistir a inúmeros movimentos que impactam o mundo empresarial, desde pandemias, gerações, guerra e avanço tecnológico. Acredito que em 10 anos muita evolução vai existir, o remote e online vai ganhar expressão, os espaços de coworking vão aumentar, mas os escritórios continuarão a existir e a ser uma fonte essencial de cultura, valores, partilha.

Qual foi o melhor conselho que já recebeu e como é que ele moldou a sua carreira?

Recebi vários, mas tive oportunidade de cruzar um alguém muito desafiante e que me fez crescer imenso, e que deu por várias vezes um advice que se traduz no “go before you are ready”. Nunca tive receio da mudança, mas preferia sempre arriscar com uma base de conforto, conhecimento, e chega a uma fase da tua carreira que ou acreditas em ti, nas tuas capacidades de evoluir, de ir estudar e procurar sozinha, de saíres da tua zona de conforto para atingires outro posicionamento ou ficas no patamar onde estás confortável, a espera que a oportunidade surja.

Quais são os maiores desafios que os profissionais de recursos humanos enfrentam nos dias de hoje?

Na minha opinião os maiores desafios focam-se na atração e retenção do melhor talento e na adaptação de formas de trabalho possíveis e úteis para a empresa e para as diferentes necessidades dos colaboradores. Cada vez temos um número de gerações diferentes no mercado de trabalho (com necessidades, perfis, expectativas diferentes), um contexto externo desafiante e um conjunto de necessidades empresariais que temos de seguir e a gestão deste equilíbrio é um desafio hoje e que tende a aumentar.

A Leroy Merlin utiliza Inteligência Artificial para interagir ou ajudar a gerir funcionários de alguma forma? Se sim, que desafios enfrenta?

Um exemplo que podemos dar é o chatbot, uma forma de impulsionar o suporte ao manager e ao colaborador. O chatbot permite o acesso a um repositório de informação - conjunto de políticas, processos, procedimentos - que suportam o manager na sua função e que o ajudam a aceder à informação para esclarecer e suportar a sua equipa. O colaborador igual, pode ver as suas dúvidas esclarecidas através de uma pesquisa, na hora que precisa, não tendo de estar dependente do horário ou disponibilidade do HR. No início existe uma resistência à mudança porque achamos que vamos substituir o HR pela ferramenta, mas quando são percebidos os benefícios e se compreende que o HR continua a acrescentar valor mas em outro tipo de suporte o sucesso é garantido.

O que considera serem os riscos da utilização de Inteligência Artificial no contexto laboral?

Não podemos ignorar que a sua evolução está a ser muito rápida e que daqui a uns anos podemos ter outro tipo de desafios. Contudo, nos dias de hoje, vejo várias oportunidades, acho que as empresa podem aproveitar a vantagem que o AI para se tornarem mais ágeis e para elevarem os seus negócios e as suas pessoas para funções com um valores acrescentado e personalizado. Por exemplo, na área de atração de talento o AI é sem dúvida uma vantagem competitiva no processo de sourcing e podemos ter equipas dedicadas à seleção, podemos ter equipas focadas na gestão da mudança e ter suporte de AI para atividades de volume e descritivas, entre outras.

A sua empresa utiliza Data para personalizar as experiências dos funcionários – inclusive no recrutamento – e, caso o faça, pode partilhar como?

Hoje é indiscutível o papel do data no mundo HR. O data suporta a estratégia e as escolhas que fazemos. A Jornada de colaborador tem um conjunto de centros de expertise que desenvolvem os seus dashboard para que o negócio possa ser Owner e desenvolver as suas pessoas e processos. Por outro lado, ter dados permite-nos identificar necessidades e personalizar a nossa atuação, seja em recrutamento que por exemplo podemos optar por estratégias de atração personalizada, seja por exemplo na adequação de benefícios.

Pode partilhar um projecto de RH do qual tenha particular orgulho?

Tenho 2 grandes projetos que me orgulho, e sendo um deles ligado a tecnologia, destacaria-o nesta nossa conversa. Um projeto de desenho e implementação de uma ferramenta digital que acompanhasse o ciclo de vida/experiência do colaborador desde a sua candidatura. O projeto foi global, participei na escala europeia e como Owner do módulo Recrutamento e Onboarding e foi desafiante, manter as especificidades de cada país, chegar a uma solução confortável para todos os países, mas o output é incrível. Uma multinacional ter uma única experiência de candidato e colaborador, com uma data única que nos permita tomar decisões e uma equipa de HR com processos muito mais automatizados. O caminho futuro passa por projetos tecnológicos em todas as áreas, para que nos possamos dedicar cada vez mais à estratégia e à gestão de pessoas.

