arago

O glossário do DRH:

60 conceitos a dominar em 2026-2027

Para se atualizar sobre os temas que vão estruturar as suas decisões de RH nos próximos meses.

60 conceitos-chave em torno de 7 desafios atuais:

- IA e função de RH
- Recrutamento e aquisição de talento
- Remuneração, processamento salarial e transparência salarial
- Gestão de competências, formação e mobilidade
- SIRH e transformação digital
- Conformidade, segurança e governação de dados
- Metodologia e gestão de projetos de SIRH

IA e função de RH

IA agêntica

Agentes de IA capazes de executar uma tarefa de RH de ponta a ponta (triar um conjunto de candidatos, agendar entrevistas, gerar uma síntese de avaliação anual) sem supervisão passo a passo, ao contrário de um simples chatbot de RH.

Governação da IA em RH

Conjunto de regras internas que definem o que a IA pode decidir sozinha em RH (recrutamento, avaliação, mobilidade) e o que deve permanecer sob controlo humano. Torna-se um tema de Comissão Executiva, e não apenas da direção de TI.

IA explicável

Capacidade de um sistema de IA justificar as suas recomendações (pontuações, critérios utilizados) em vez de produzir uma decisão de "caixa negra". Um critério cada vez mais exigido nos cadernos de encargos de RH para aceitar uma ferramenta de matching ou de avaliação.

Shadow IA

Utilização de ferramentas de IA não validadas pela empresa pelas equipas de RH ou pelos gestores (ChatGPT pessoal para redigir um anúncio, triar currículos...). Risco de fuga de dados e de enviesamentos não controlados.

IA generativa em RH

Utilização de modelos de linguagem para produzir diretamente conteúdo de RH (descrições de funções, sínteses de entrevistas, respostas a candidatos, comunicações internas), a partir de uma simples instrução.

AI Act

Regulamento europeu sobre IA que classifica os sistemas de IA utilizados em recrutamento, avaliação ou promoção como "de alto risco": impõem rastreabilidade, documentação e supervisão humana reforçada.

Certificação IA (ISO 42001)

Norma internacional de gestão da segurança da inteligência artificial. Torna-se um critério de seleção nos concursos de RH que avaliam soluções que incorporam IA.

Assistente de IA em RH

Agente conversacional integrado num ambiente de RH (ex.: Joule na SAP) capaz de responder a perguntas de colaboradores e gestores ou de orquestrar tarefas simples dentro do SIRH.

Para saber mais

6 casos de uso concretos da IA em RH

Recrutamento e aquisição de talento

ATS (Applicant Tracking System)

Sistema de gestão de candidaturas que centraliza vagas, candidaturas, entrevistas e decisões de contratação, e orquestra o fluxo de recrutamento de ponta a ponta.

Recrutamento preditivo

Utilização de modelos de IA para estimar, a partir de dados históricos, a probabilidade de um perfil ter sucesso ou permanecer duradouramente numa função. Um tema a tratar com precaução: é precisamente o tipo de utilização classificada como “de alto risco” pelo AI Act.

Matching IA

Aproximação automatizada entre uma vaga e candidatos (ou bases de currículos) através de um algoritmo, que se pretende ir além da simples palavra-chave para comparar competências reais.

Time-to-hire (tempo de contratação)

Duração entre a abertura de uma vaga e a aceitação de uma proposta pelo candidato selecionado. Um dos indicadores de desempenho mais acompanhados em recrutamento.

Quiet hiring

Ato de responder a uma necessidade de competências internamente (mobilidade, desenvolvimento de competências, missões transversais) em vez de através de um recrutamento externo clássico. A tradução concreta, do lado do recrutamento, da prioridade dada à mobilidade interna.

Ghost job

Oferta de emprego publicada sem intenção real de contratar a curto prazo (teste de mercado, imagem de dinamismo, reserva de talento passiva). Um fenómeno cada vez mais documentado que prejudica a confiança dos candidatos e a marca empregadora se mal gerido.

Site de carreiras

Espaço dedicado ao recrutamento que apresenta as vagas, as profissões e a cultura da empresa. Facilita a experiência do candidato e contribui para reforçar a marca empregadora.

Para saber mais

Autoavalie a maturidade do seu Recrutamento

Remuneração, processamento salarial e transparência salarial

Diretiva europeia sobre a transparência salarial

Diploma que, na sua transposição para o direito português, obriga a indicar um intervalo de remuneração nas ofertas de emprego, proíbe pedir o histórico salarial de um candidato, e exige justificar qualquer diferença salarial não explicada por critérios objetivos.

Equidade salarial (pay equity)

Princípio e prática que visa garantir uma remuneração comparável para um trabalho de valor igual, independentemente do género ou de outros critérios protegidos. Medida através de indicadores de disparidade e cada vez mais auditada no quadro regulamentar europeu.

Payroll Control Center

Ferramenta de supervisão que permite antecipar e controlar anomalias no processamento salarial antes da sua validação definitiva.

Processamento salarial em cloud

Gestão do processamento salarial numa solução SaaS, com atualizações regulares e alojamento em cloud, por oposição a um processamento mantido em servidores internos.

Migração do SAP HCM para a cloud

Passagem de um sistema de RH SAP histórico para uma solução em cloud como o SAP SuccessFactors.

Employee Central Payroll

Solução de processamento salarial em cloud da SAP ligada ao SAP SuccessFactors, que se apoia no motor de processamento salarial histórico da SAP.

Relatórios de RH obrigatórios

Produção de indicadores de RH relacionados com efetivos, remunerações, ausências ou obrigações legais (relatórios de igualdade salarial, balanço social).

DMR (Declaração Mensal de Remunerações)

Declaração mensal obrigatória em Portugal que transmite à Segurança Social os dados de remunerações e os eventos ligados ao contrato de trabalho, a partir de uma única fonte de dados proveniente do processamento salarial.

Para saber mais

Diretiva UE: a checklist das obrigações

Gestão de competências, formação e mobilidade

Skills-based organisation

Modelo em que o recrutamento, a mobilidade e a remuneração assentam nas competências reais demonstradas, e não no diploma, no título da função ou na antiguidade.

Reskilling / Upskilling

Respetivamente: formar para uma profissão diferente (reconversão) e desenvolver competências na profissão atual. Ambos tornam-se alavancas de retenção tão importantes como o salário.

Micro-learning

Sequências de formação muito curtas (5-10 min), integradas no quotidiano de trabalho em vez de sessões dedicadas. Responde à menor disponibilidade das equipas para a formação “clássica”.

TMS

Training Management System, plataforma dedicada à gestão administrativa, logística e financeira de um plano de desenvolvimento de competências.

Matriz de competências

Ferramenta de mapeamento que cruza colaboradores e competências para visualizar os níveis de domínio e identificar as lacunas em relação às necessidades da organização.

Plano de sucessão

Identificação e preparação dos colaboradores suscetíveis de assumir uma posição-chave em caso de saída, para assegurar a continuidade das funções críticas.

LMS

Learning Management System, plataforma de gestão da formação: catálogo, inscrições, acompanhamento dos percursos e das certificações.

Skills intelligence

Exploração dos dados de competências para orientar a mobilidade, a formação e o workforce planning.

SIRH e transformação digital

SIRH cloud

Sistema de informação de RH alojado e atualizado continuamente pelo fornecedor (por oposição a um SIRH on-premise), que permite uma integração mais rápida de novos usos (IA, self-service).

Core RH e Processamento Salarial

Base do SIRH que centraliza os dados administrativos e o processamento salarial. O módulo base sobre o qual assentam os módulos de Talento, Recrutamento e Formação.

Self-service de RH

Capacidade dada aos colaboradores e gestores de realizarem eles próprios determinadas diligências de RH (férias, aditamentos, documentos) sem passar por um gestor de RH.

Dívida de processos

Acumulação de processos complexos, obsoletos ou não harmonizados que atrasam as equipas de RH e complicam qualquer projeto de transformação do SIRH.

Datamart de RH

Espaço de dados dedicado às análises de RH, alimentado pelo SIRH e por vezes por outras fontes, para facilitar o reporting e a gestão.

Interoperabilidade do SIRH

Capacidade das ferramentas de RH comunicarem eficazmente entre si.

API

Interface que permite a dois sistemas comunicarem automaticamente. Conector que facilita a troca de dados entre várias ferramentas.

Middleware / conector

Software intermédio que liga dois sistemas (SIRH, processamento salarial, contabilidade, ferramentas terceiras) e orquestra a troca de dados entre eles, muitas vezes em tempo real.

arago

SSO (Single Sign-On)

Autenticação única que permite a um colaborador aceder a várias aplicações de RH com um único identificador, geralmente associada ao diretório da empresa.

RBP (Role-Based Permissions)

Modelo de gestão de direitos de acesso que define precisamente o que cada perfil de utilizador (colaborador, gestor, RH) pode ver e fazer no SIRH.

SAP SuccessFactors

Suite cloud da SAP dedicada aos processos de RH: Core RH, talento, formação, desempenho, processamento salarial, reporting.

Employee Central

Módulo do SAP SuccessFactors que gere os dados dos colaboradores e os processos de RH de base.

Lift and shift

Abordagem de migração que consiste em transferir o existente limitando a reformulação inicial.

People Analytics

Exploração dos dados de RH para objetivar as decisões (rotatividade, pirâmide etária, desempenho, efetivos previsionais), para além do reporting descritivo clássico.

Workforce planning

Planeamento previsional dos efetivos e das competências necessárias para responder às necessidades futuras da organização.

Experiência do colaborador

Perceção global que um colaborador tem do seu percurso na empresa, desde as ferramentas de RH disponibilizadas até ao seu ambiente de trabalho no dia a dia.

HRBP (HR Business Partner)

RH de proximidade que acompanha uma direção ou unidade de negócio nos seus desafios humanos e organizacionais, em articulação com os centros de especialização de RH.

Para saber mais

SIRH: da ferramenta de gestão à alavanca estratégica de RH

Conformidade, segurança e governação de dados

RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)

Quadro europeu que regula a recolha, o tratamento e a conservação de dados pessoais, com exigências fortes sobre os dados de RH (contratos, processamento salarial, avaliações, candidaturas).

Direito ao esquecimento / portabilidade dos dados

Direitos atribuídos às pessoas abrangidas pelo RGPD de solicitar o apagamento dos seus dados ou de obter uma cópia dos mesmos, a integrar desde a conceção dos processos de RH digitalizados.

ISO 27001

Norma internacional de referência para a gestão da segurança da informação, muito frequentemente exigida nos cadernos de encargos de SIRH e ATS.

SOC 2

Referencial de auditoria que atesta os controlos de segurança, disponibilidade e confidencialidade implementados por um fornecedor de cloud.

Alojamento soberano / UE

Exigência cada vez mais frequente nos concursos de RH de que os dados dos colaboradores sejam alojados e tratados no seio da União Europeia.

Metodologia e gestão de projetos de SIRH

Caderno de encargos

Documento que formaliza as necessidades, restrições e requisitos funcionais ou técnicos esperados de uma solução. A base de qualquer concurso.

Grelha funcional

Tabela que lista, requisito a requisito, o nível de cobertura de uma solução: standard, parametrização, desenvolvimento específico ou não coberto.

Migração de dados

Transferência dos dados existentes (colaboradores, histórico, documentos) de um sistema para um novo. Uma etapa crítica e muitas vezes subestimada de um projeto de SIRH.

Cutover

Passagem efetiva de um sistema para outro, numa data determinada. Pode ser realizada de uma só vez ("Big Bang") ou progressivamente por perímetro ou país ("Phased").

UAT (testes de aceitação do utilizador)

"User Acceptance Testing": fase de testes realizada pelos futuros utilizadores para validar que uma solução responde bem às necessidades antes da sua entrada em produção.

Hypercare

Período reforçado de acompanhamento e suporte que se segue imediatamente a uma entrada em produção, para assegurar as primeiras semanas de utilização.

Comité de pilotagem

Instância de governação do projeto que reúne patrocinadores e partes interessadas-chave para decidir sobre as opções estratégicas ao longo de uma implementação.

arago

Alguma destas noções despertou o seu interesse?

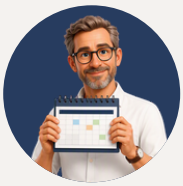
Desde 2010, a Arago acompanha as direções de RH na sua transformação digital: consultoria e enquadramento da estratégia, integração de ferramentas inovadoras e soluções de IA, suporte pós-arranque.

O recrutamento, a IA agêntica, a transparência salarial, a gestão de competências, o processamento salarial em cloud, a governação de dados... são alguns dos temas que os nossos mais de 200 consultores certificados tratam diariamente junto dos nossos clientes, em França e nos nossos 11 escritórios internacionais.

A nossa abordagem: partir dos seus desafios de negócio antes de falar de ferramentas.

Vamos falar sobre isto

Mais recursos sobre os temas de RH do momento.



Todos os nossos eventos e webinars de RH.

www.aragoconsulting.com