



O que esperar do futuro mercado de trabalho na era digital

Entrevista com Fernando Mantovani

Diretor da Robert Half

O que devemos esperar do futuro do trabalho? A perspectiva é tão inspiradora quanto o nosso convidado de hoje: Fernando Mantovani, Diretor da consultoria de recrutamento e seleção Robert Half. Fernando, muito obrigado(a) pela sua participação aqui no nosso podcast.

Eu que agradeço pelo convite!

Falar de novas formas de trabalho é falar basicamente de tecnologia. As profissões mais promissoras dos próximos anos estão diretamente ligadas ao mundo digital. É fato: todas as empresas vão ter que se reinventar. A questão em aberto é: como fazer isso de forma bem-sucedida?

Segundo o Fórum Econômico Mundial, até 2022, as máquinas e os algoritmos serão determinantes nas tomadas de decisões. Isso significa que as estruturas serão revistas, e o mesmo deve acontecer com os perfis dos profissionais. Fernando, o que você acha que podemos esperar das formas de trabalho nos próximos 10 anos?

Eu acho que tem duas mudanças que devem acontecer. Primeiro, sob o ponto de vista de legislação, ela deve ser radicalmente alterada. A modernidade na relação entre empregado e empregador, seja em relação ao local de trabalho, à disponibilidade e até à pessoalidade do trabalho versus a realização da tarefa. Sob o ponto de vista da tecnologia, em 2017 o Steve Jobs falou pela primeira vez num negócio chamado smartphone e hoje ele é amplamente utilizado. É muito difícil dizer onde a gente vai parar. Mas é fato que seja por hardware ou por software, a gente deve esperar mudanças disruptivas que devem afetar o dia a dia de todo mundo.

Este é apenas o começo de uma verdadeira revolução. Tenho aqui uma informação do Fórum Econômico Mundial que, até 2022, 75 milhões de cargos poderão ser substituídos após a intensificação do uso da tecnologia; por outro lado, mais de 130 milhões de novos postos poderão ser criados em decorrência de novas necessidades. Você concorda com este raciocínio de que a tecnologia não deve ser vista como vilã do mercado de trabalho?

Tecnologia não pode ser vista como vilã. A tecnologia fez com que a gente saísse da Idade da Pedra para o que existe hoje. Uma tecnologia diferente, mas é tecnologia, que permite que a gente viva mais com qualidade de vida. Então, a gente tem que aceitar a tecnologia como um elemento transformador das relações. Ela vai fazer com que a gente tenha que executar tarefas diferentes do que existe hoje! Não quer dizer que a gente vai perder emprego, mas talvez este emprego seja mais seguro por causa da tecnologia. Hoje a robotização permite que tarefas altamente perigosas sejam executadas pela máquina. Então isso é amplamente positivo. E o futuro vai ser assim também. Ele vai ser diferente. A gente tem que saber conviver e aceitar que o futuro pode ser bom também.

Diante deste cenário, claro que os perfis mais desejados pelas empresas estão ligados à tecnologia. Quais são as profissões e os cargos mais promissores?

Acho que é muito difícil a gente determinar um cargo ou profissão. O fato é que o que existe hoje de demanda não é possível aprender na sala de aula, na maioria dos casos. Então, a tecnologia evolui tão rápido que o profissional é demandado a exercer uma atividade ou tarefa, ou até ser contratado por uma habilidade que ainda não existe curso superior a respeito. Tecnologia tem muita coisa que é self learning, quer dizer, o autodidata ganha muito à frente. Acho que mais do que nunca, neste mercado, os profissionais que vão atuar com tecnologia precisam ser pessoas muito mais abertas aos conhecimentos e muito proativas na busca do conhecimento. Isto é: o conhecimento vai chegar ao indivíduo muito antes dele chegar à faculdade. O perfil comportamental é o que vai contar. A sua proatividade, sua capacidade de entrega, o grau de comprometimento, a sua abertura para o aprendizado é o que efetivamente vai fazer a diferença provavelmente.



Como está a oferta de profissionais no Brasil para atender a estas demandas tecnológicas? Algumas pesquisas apontam a falta de mão-de-obra qualificada...Isso se reflete na prática?

Infelizmente sim. Existe uma taxa de desemprego, que a gente chama de “profissionais qualificados”, hoje, girando em torno de 5,5 ou 5,7% – o que é muito baixo. O que acontece é que as empresas buscam qualidades nos profissionais que não encontram no mercado ou porque estes profissionais têm características comportamentais que deixam muito a desejar. Hoje, mais do que nunca, além da sua habilidade técnica, a sua habilidade de trabalhar em grupo, de se comunicar com as pessoas, de ter uma relação de trabalho saudável (mesmo sem um nível hierárquico necessariamente presente porque são muitos grupos multifuncionais), a sua capacidade de lidar com a diversidade e equilibrar emocionalmente é o que tem feito a diferença no mercado de trabalho.

Agora o papel das empresas nesta história. O que elas podem fazer para atender as expectativas e motivar estes profissionais técnicos que serão cada vez mais importantes?

Acho que tem três elementos para prestar atenção. O primeiro deles é não contratar o “Batman para fazer o trabalho do Robin”, ou seja, contratar um profissional superqualificado que no dia a dia não vai precisar usar suas habilidades para executar suas tarefas. Segundo ponto: exigir do profissional sempre o limite da sua capacidade, com desafios frequentes e diários, porque isso mantém ele motivado. Ou seja, você sempre é testado a executar aquilo que você é capaz no limite da sua capacidade. E a terceira coisa mais interessante, que pra mim é a cereja do bolo: você proporcionar atividades em que o profissional não tenha o conhecimento completo. Assim, para que ele possa executar a atividade completamente, ele precisa adquirir mais conhecimento. Desta forma, ele percebe que está evoluindo, que está entregando mais para a empresa, mas que como indivíduo ele também está agregando conhecimento agregado que ele leva com ele para o resto da carreira.

E qual será o peso da criatividade e das competências comportamentais neste futuro dominado por dados?

Eu acho que a criatividade permitiu, por exemplo e voltando à história do Steve Jobs, criar um negócio que não existia antes. A criatividade sempre é muito importante quando a gente fala em inovação e disrupção. Precisamos pessoas criativas no mundo que imaginam aquilo que a gente nunca conhece. Sob o ponto de vista das características comportamentais, é aquilo que já falamos antes, nestes grupos de trabalho que são cada vez mais multifuncionais, e cada vez mais diversos, a habilidade deste indivíduo de saber trabalhar dentro desse grupo e saber se comportar “adequadamente” no todo contribuindo para que o resultado esperado seja atingido é o que vai fazer toda diferença.

Para fechar, uma última questão. Quais conselhos você daria para os líderes que precisam transformar seus negócios rumo ao futuro do trabalho?

Investir na mão de obra e no desenvolvimento da equipe. O que em tese diferencia as empresas umas das outras, já que a tecnologia está disponível a todos, são as pessoas. Trabalhar no desenvolvimento, na motivação e na retenção é o que a gente tem percebido que tem causado toda diferença entre as empresas e os resultados. Trazendo um dado completo, o Great Place to Work tem várias pesquisas que apontam claramente que o engajamento e motivação das pessoas afeta direta e positivamente o resultado que as empresas alcançam.

Gostou do bate-papo de hoje? Lembrando que o podcast deste mês sobre como grandes empresas estão alcançando resultados importantes com investimentos em novos negócios também traz dicas imperdíveis. Confira!