



O Futuro do Trabalho

Trabalho Prático II

Turma 3DB_ Grupo 05

1161263_José Mota

1171352_Patrick Timas

1171409_João Flores

Docente/Orientador

Mafalda Ferreira, MLF

Unidade Curricular

Comportamento Organizacional

CORGA

Data: Junho/2020

Resumo

O presente relatório relata o estudo realizado pelo grupo relativamente à temática do futuro do trabalho. Este enquadra-se no âmbito da unidade curricular de Comportamento Organizacional (CORGA), do curso Licenciatura em Engenharia Informática do Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP).

Com o avanço científico e tecnológico, o futuro da população no mercado de trabalho não pode ser previsto com total certeza uma vez que o mundo não para de evoluir. Os robots substituirão os humanos em muitas tarefas, estando aliados à inteligência artificial e machine Learning. Contudo o ser humano nunca irá ser substituído em certas tarefas. Assim, nestes casos, é fundamental existir uma gestão de carreira bem estruturada para alcançar metas e objetivos, bem como o desenvolvimento de competências necessárias para a sua carreira futura.

Palavras-chave

- Futuro do mercado de trabalho
- Machine Learning e Inteligência Artificial
- Automação/Robótica
- Competências
- Gestão de carreira

Índice

Resumo	ii
Palavras-chave	ii
Índice.....	iii
Índice de Figuras	iv
1 Introdução.....	1
2 O Futuro no trabalho.....	2
2.1.1 Desafios e contextos.....	2
2.2 Gestão de Carreira e as competências necessárias num mundo em mudança	5
2.2.1 Gestão de carreira	5
2.2.2 Competências necessárias num mundo em mudança	9
3 Conclusão	13
4 Referencias.....	14

Índice de Figuras

Figura 1 - Teletrabalho	2
Figura 2 - Ilustração de procura de emprego	3
Figura 3 - Carro Google conduz sozinho	4
Figura 4-Percurso gradual de ascensão de carreira	5
Figura 5-Trabalho árduo por parte dos colaboradores	6
Figura 6 - Gestão de Carreira Moderna: Responsabilidade Partilhada	7
Figura 7 - Mundo em mudança	9
Figura 8 - Competências requisitadas	9

1 Introdução

No âmbito da unidade curricular de Comportamento Organizacional (Corga), do curso Licenciatura em Engenharia Informática (LEI), no Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), iremos analisar uma temática muito presente nos dias de hoje em relação ao mundo do trabalho, nomeadamente o futuro do trabalho.

Com o enorme avanço tecnológico, com a automação de processos vários postos de trabalho irão sofrer inúmeras alterações. No capítulo a seguir iremos explicar com detalhe este tema.

Este trabalho está dividido apenas duas partes. Primeiramente iremos fazer uma revisão da literatura, ou seja, iremos expor o tema em estudo, o futuro do trabalho. Neste capítulo iremos fazer um breve enquadramento relativamente ao tema e de seguida iremos abordar com maior detalhe as temáticas derivadas do futuro do trabalho, que são:

- Desafios e contexto;
- Gestão de carreira;
- Competências necessárias num mundo em mudança.

2 O Futuro no trabalho

O mercado do trabalho tem vindo a evoluir de forma drástica, associado ao avanço tecnológico que temos verificado. Como sabemos, no passado muitos tipos de trabalho não requeriam estudos. No presente, se tivermos um curso superior temos emprego garantido. Porém, quanto futuro, derivado ao avanço da ciência e da tecnologia, não conseguimos determinar, com certeza, como irá evoluir o mercado do trabalho nem as competências que temos de adquirir para estarmos preparados para um futuro neste mercado. (“O mercado de trabalho está a mudar, estas competências vão ser sempre necessárias - RFM,” n.d.)

2.1.1 Desafios e contextos

O futuro no trabalho, é um tema com grande espectro, existem analistas que defendem que o trabalho se manterá inalterado durante um grande período porém outros, em maioria, que assumem que a realidade no trabalho irá mudar brevemente.

A realidade atual do covid-19 alterou a mentalidade de muitas pessoas no que diz respeito ao trabalho e suas condições. Um desafio que apareceu de repente, obrigando as empresas e os colaboradores a adaptarem-se, validando que quando há necessidade os humanos adaptam-se. (“Como é o trabalho do futuro? | Michael Page,” n.d.)



Figura 1 - Teletrabalho

Uma das notícias que tem vindo a ser constante, quando há alguma novidade no mundo das tecnologias, é “Os robôs irão apoderar-se do seu emprego”, tal já é manchete nos jornais desde os anos quarenta do século XIX. As pessoas já tinham receio que as máquinas se apoderassem dos seus postos de trabalho e a realidade é que tal aconteceu nas várias revoluções industriais, mas as pessoas adaptaram-se a todas até agora refutando a ideia que ia deixar de haver emprego.

O futuro e a próxima revolução será a mais incerta devido a velocidade e intensidade que a tecnologia está a evoluir, as máquinas estão muito mais eficientes e contrariamente as outras elas estão a ficar programáveis e podem realizar várias tarefas. (“Inteligência artificial e o mercado de trabalho: qual será o futuro?,” n.d.)



Figura 2 - Ilustração de procura de emprego

Evidência das evoluções é a Inteligência Artificial, demonstrado mudanças em vários âmbitos desde económicos, sociais e demográficos. A inteligência artificial representa um conjunto de sistemas computacionais capazes de realizar tarefas que normalmente necessitariam de inteligência humana, com as novas capacidades dos sistemas as pessoas tiveram de se especializar, constatando-se assim a crescente procura nos cursos superiores. Novamente é evidenciada a evolução humana adaptando-se ao novo mercado, esta revolução será denominada por “Revolução digital”. (“Revolução Industrial – Wikipédia, a enciclopédia livre,” n.d.)

As máquinas têm vários atributos que fazem os empregadores quando possível escolham máquinas em vez de humanos, desde a eficiência e precisão, não são temperamentais, isto é, tem sempre rendimento, mas as máquinas são dispendiosas por isso por vez muitas empresas preferem subcontratar em países em desenvolvimento onde a mão de obra é mais barata. (“Segunda Revolução Industrial – Wikipédia, a enciclopédia livre,” n.d.)

O envelhecimento da população é outro fator que preocupa, tanto os trabalhadores como também os empregadores e a população em geral, principalmente nos países desenvolvidos, uma vez que as suas populações estão cada vez mais envelhecidas. Contudo, a realidade é que os governos não têm capacidade de pagar reformas a muitas pessoas durante muito tempo, por isso decidem aumentar a idade de reforma, tal cria um problema porque as pessoas mais idosas não são tão valiosas como os mais jovens pelo seu rendimento.



Figura 3 - Carro Google conduz sozinho

2.2 Gestão de Carreira e as competências necessárias num mundo em mudança

2.2.1 Gestão de carreira

A gestão de carreira (“Career Management - Meaning and Important Concepts,” n.d.) é um planeamento consciente das atividades e compromissos nos empregos que as pessoas realizam ao longo da sua carreira com o objetivo de cumprirem os seus planos e objetivos e assim originar o crescimento e estabilidade financeira.

Cada vez mais é importante elaborar um planeamento de carreira uma vez que este fornece a direção, o foco e a motivação necessária para alcançarmos os nossos objetivos em questões profissionais (“Gestão de Carreira: o que é e por onde começar,” n.d.). Conseguimos também ter a perceção das nossas fraquezas e das nossas forças, das nossas habilidades e competências/conhecimento necessários.



Figura 4-Percurso gradual de ascensão de carreira

Para além disso, grande parte das nossas vidas é gasta na construção e alcance das nossas metas sendo que, deste modo, é muito importante garantir que essas medidas/decisões foram tomadas de forma correta e que, efetivamente existiu por detrás das conquistas, um planeamento eficaz.

Existe uma diferença expectável face ao conceito de gestão de carreiras tradicional e nos tempos modernos (“Rh gestão de carreiras,” n.d.).

- Quanto a **gestão de carreira tradicional**, existia um paternalismo extremo, quando a organização se responsabilizava pela gestão de carreira do colaborador. Cumpria ao empregador dar formação e criar oportunidades, aos colaboradores, trabalho árduo e lealdade e compromisso para com o trabalho. Este modelo era adequado a um mundo estável e previsível, dominado por organizações burocráticas, em que as mesmas ofereciam uma rota de previsões sucessivas para os que tivessem as competências corretas e motivação para o efeito. Este tipo de gestão tinha consequências, sendo elas:
 - Resistência à mudança;
 - Desmotivação;
 - Princípio de Peter, que defende que num sistema hierárquico, todo o funcionário tende a ser promovido até ao seu nível de incompetência;
 - Dificuldades na gestão.



Figura 5-Trabalho árduo por parte dos colaboradores

- Relativamente a **gestão de carreira Moderna**, as crescentes incertezas derivadas do avanço científico e tecnológico impedem as empresas de preverem com precisão as suas necessidades futuras, a necessidade de estabilidade foi substituída pela necessidade de flexibilidade. Compete à organização o papel de apoiar os colaboradores a assumirem responsabilidades pelo futuro. Este tipo de gestão tem o seu impacto na organização:
 - Sentimento de insegurança nos colaboradores;
 - Responsabilidade partilhada;
 - Motivação evidente nos colaboradores;
 - Capacidade gestionária.



Figura 6 - Gestão de Carreira Moderna: Responsabilidade Partilhada

A gestão de carreiras pode ser comparada à gestão organizacional uma vez que uma organização é constituída por uma variedade de indivíduos (“Gestão de carreira: o que é, como fazer e a sua importância,” n.d.). Todavia, existem vantagens da gestão de carreira quer para os colaboradores, quer para a organização em si:

- No que diz respeito aos **colaboradores**, a gestão de carreira:
 - Possibilita um desenvolvimento profissional potencializando, assim, as suas oportunidades no mercado;
 - Pode fazer com que o colaborador obtenha promoções dentro da própria organização;
 - Suscita a vontade de querer atingir mais metas, ou seja, aumenta a motivação.

- Relativamente às **organizações**, estas também saem beneficiadas com este tipo de política. Deste modo, com a gestão de carreiras as organizações:

- **Melhorias em termos profissionais dos colaboradores.** Através da influência de uma boa gestão de carreira, o colaborador vai potencializar o desenvolvimento de suas competências técnicas e comportamentais. Assim, além de cometer menos erros e adotar as melhores práticas, ele vai encontrar uma maior facilidade em estabelecer um relacionamento saudável com os restantes colaboradores. Tudo isso contribui para um ambiente de trabalho muito mais produtivo e motivador, o que, sem dúvidas, alavanca a capacidade lucrativa do empreendimento.

- **Melhorias dos produtos e serviços.** Quando os colaboradores se encontram motivados é criado um ambiente propício para melhoria de produtos e serviços. Além disso, a qualificação das equipas permite que as mesmas tenham uma visão mais aprofundada das tarefas que realizam, sendo assim mais produtivos e eficientes.

- **Aumento da concorrência no mercado.** Se a organização adotar uma política que dá importância à gestão de carreiras, esta ganha uma vantagem enorme face à concorrência uma vez que os colaboradores optam por empresas que os valorizem e o possibilitem o seu crescimento profissional.

- **Retenção de talentos.** Da mesma forma que a gestão de carreiras facilita a captação de talentos, é um elemento extremamente importante para os reter na organização, o que leva a uma diminuição da taxa de rotatividade de colaboradores e evita longos processos burocráticos. Para além disso, os talentos da organização podem se desenvolver, ou seja, assumir cargos mais altos com o passar do tempo, sendo que, esta é uma excelente forma de gerar colaboradores competentes, experientes e com forte identificação com a mesma.

2.2.2 Competências necessárias num mundo em mudança

Com o mundo em constante mudança o mercado de trabalho passou a ser instável e imprevisível. Isto porque antigamente um simples curso já era meio caminho andado para o sucesso na vida profissional.



Figura 7 - Mundo em mudança

O mundo anda constantemente em mudanças onde acaba por se destacar as incertezas. Os desenvolvimentos tecnológicos não permitem saber, com toda a certeza, quais são as competências que deve-se adquirir para estar preparado para o futuro do mercado de trabalho.

Os avanços vão transformar a maneira como se vive, e a forma como se trabalha. Alguns trabalhos vão desaparecer, outros vão crescer e empregos quase inexistentes vão tornar-se comuns. O que é certo é que os futuros colaboradores terão de atualizar as suas competências para manter o ritmo.

Segundo a análise realizada pela “World Economic Forum”, feita em diferentes países, foram destacadas 10 competências e a estratégia de trabalho para o futuro (“Top 10 das competências exigidas para 2020 segundo o World Economic Forum - INFORH,” n.d.):



Figura 8 - Competências requisitadas

- Resolução de problemas complexos:
Essa não é uma habilidade que já nasce com os profissionais, mas que é aprimorada com o passar dos anos. A habilidade, que se resume na capacidade de solucionar problemas indefinidos e novos em ambientes reais, vai ser construída a partir de uma base sólida de pensamento crítico.
- Pensamento crítico:

O pensamento crítico envolve raciocínio e lógica. O profissional do futuro deverá ser capaz de usar tanto a lógica quanto o raciocínio para questionar determinados problemas, identificar os “prós” e “contras”, ponderá-los e considerar as diferentes soluções para os obstáculos.

- **Criatividade:**
As novas tecnologias e os novos produtos exigem dos profissionais uma significativa dose de criatividade para que possam assimilar, usufruir e tirar vantagem de todas essas mudanças. Se a criatividade já é considerada uma ferramenta essencial no mercado de trabalho hoje, nos próximos anos ela será uma habilidade imprescindível nas organizações.
- **Gestão de pessoas:**
Saber gerenciar pessoas é o mesmo que saber maximizar a produtividade, motivar as equipes e responder às necessidades dos funcionários para que se sintam acolhidos, tenham suas necessidades atendidas e possam igualmente corresponder às demandas de criatividade e produtividade da empresa. Vale destacar ainda que a gestão de pessoas é uma ferramenta de extrema relevância, que se conecta diretamente com a inteligência emocional.
- **Coordenando com os outros:**
A coordenação com os outros é uma habilidade social muito relevante, que envolve saber trabalhar com pessoas de personalidades distintas, saber se comunicar e, acima de qualquer coisa, saber lidar com as diferenças encontradas em cada uma delas, respeitando-as e identificando traços e habilidades importantes para o desenvolvimento da própria empresa.

- **Inteligência emocional:**
O desenvolvimento dessa competência nos jovens deve ser uma grande prioridade nas escolas, afinal, além de ser uma característica que diferencia a humanidade das máquinas, pode ser uma grande vantagem na conquista de maiores e melhores resultados em termos de liderança num futuro próximo.
- **Julgamento e tomada de decisão:**
É cada vez maior a necessidade de profissionais capazes de fazer a leitura e interpretação dessas informações e também de tomar decisões cruciais.
- **Orientação de serviço:**
As dúvidas sobre privacidade e segurança alimentar, por exemplo, são muito frequentes e, caso não sejam respondidas de maneira adequada pelas empresas, conduzem à perda de prestígio e de clientes. Como as mudanças de valores têm acontecido muito rapidamente, saber orientar os consumidores corretamente será uma habilidade fundamental. Mais do que saber orientar, o profissional deverá conhecer bem o seu público para adaptar os produtos e serviços oferecidos à realidade dele.
- **Negociação:**
Com toda a automação do trabalho e ascensão das máquinas no mercado que temos presenciado ultimamente, as habilidades sociais se tornarão mais importantes do que nunca. Até mesmo profissionais com cargos técnicos terão que demonstrar maior empenho em suas habilidades interpessoais. Sendo assim, a capacidade de fazer negociações com clientes, colegas, gestores e equipe estará no topo da lista de habilidades desejáveis.
- **Flexibilidade cognitiva:**
Uma habilidade, portanto, que compreende a expansão dos interesses tanto pessoais quanto profissionais, o relacionamento com pessoas que desafiam suas visões de mundo e a fuga da zona de conforto. Quanto mais flexível for o indivíduo, mais ele conseguirá enxergar novos padrões e criar associações únicas entre ideias. É exatamente esse tipo de habilidade que as empresas do futuro aguardarão dos profissionais.

Algumas habilidades como a criatividade vai tornar-se numa competência indispensável aos colaboradores. Com a avalanche de novos produtos, das novas tecnologias e novas formas de trabalho, os trabalhadores precisarão de ser mais criativos, enquanto que a capacidade de negociar e flexibilidade cognitiva deixarão de ser muito importantes, mas que ainda necessárias, pois serão feitas por máquinas que utilizarão dados para decidir pelos humanos.

As pessoas já estão conscientes que daqui a alguns anos o mundo será mais robótico, logo a inteligência emocional, tornara-se numa das principais competências necessárias.

A mudança não espera por ninguém, tanto como os líderes empresariais, educadores e governos, todos precisam ser pró-ativos na melhoria das qualificações e reciclagem das pessoas, para que todos possam beneficiar da evolução industrial.

3 Conclusão

Com este trabalho, conseguimos ter uma noção de como será o trabalho no futuro, bem como é de elevada importância realizarmos uma gestão de carreira, a fim de termos sucesso no que toca à nossa carreira profissional. Para isso é necessário adquirirmos e melhorarmos as nossas competências profissionais.

De facto, com a evolução da ciência e das tecnologias, o mundo do trabalho também sofreu alterações. Antigamente o trabalho era árduo, e com um simples curso era meio caminho andado para o sucesso, no presente com um curso superior/profissional temos sucesso na nossa carreira, porém um pouco incerto, sendo necessário ir um pouco mais além nos estudos. Todavia, não conseguimos concluir nem prever quanto ao futuro. Mas uma coisa conseguimos prever: as competências humanas são e continuarão a ser insubstituíveis pelas máquinas, em muitas áreas.

Deste modo, as pessoas necessitam de melhorar ou desenvolver certas competências a fim terem uma carreira de sucesso. São elas a criatividade, proatividade, trabalho em equipa e controlo emocional. Todas elas terão grande influência no nosso trabalho e integração e relação com os nossos colegas de trabalho, e mesmo com a família e amigos. A criatividade ajudará a mostrar que somos uma mais valia para a empresa pois as nossas ideias/opiniões podem levar ao sucesso da equipa. A proatividade mostrará aos membros da equipa que trabalhamos e não estamos à espera de que nos mandem trabalhar, somos autónomos. O trabalho em equipa é algo que todas as empresas procuram nos trabalhadores com capacidade de interação com colegas de equipa e que efetivamente tenham espírito de equipa. Por fim, o controlo emocional ajuda as pessoas a estarem focadas em momentos de elevada pressão.

4 Referencias

Career Management - Meaning and Important Concepts. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>

Como é o trabalho do futuro? | Michael Page. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://www.michaelpage.pt/noticias-estudos/estudos/fw-o-trabalho-do-futuro>

Gestão de carreira: o que é, como fazer e a sua importância. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://rockcontent.com/blog/gestao-de-carreira/>

Gestão de Carreira: o que é e por onde começar. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://penser.com.br/gestao-de-carreira-o-que-e/>

Inteligência artificial e o mercado de trabalho: qual será o futuro? (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://blog.solides.com.br/inteligencia-artificial-e-o-mercado-de-trabalho/>

O mercado de trabalho está a mudar, estas competências vão ser sempre necessárias - RFM. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://rfm.sapo.pt/content/3428/o-mercado-de-trabalho-esta-a-mudar-estas-competencias-va-ser-sempre-necessarias>

Revolução Industrial – Wikipédia, a enciclopédia livre. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from https://pt.wikipedia.org/wiki/Revolução_Industrial

Rh gestão de carreiras. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://pt.slideshare.net/MarcoMeloOliveira/rh-gesto-de-carreiras>

Segunda Revolução Industrial – Wikipédia, a enciclopédia livre. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from https://pt.wikipedia.org/wiki/Segunda_Revolução_Industrial

Top 10 das competências exigidas para 2020 segundo o World Economic Forum - INFORH. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://inforh.pt/top-10-das-competencias-exigidas-para-2020-segundo-o-world-economic-forum/>