

AULA 5 – APLICAÇÕES E FUTURO

OBJETIVO DA AULA

Conhecer as novas possibilidades e modelos de trabalho para pensar e considerar fazer sua carreira.

APRESENTAÇÃO

Caro aluno, nesta aula, vamos tratar sobre trabalho e carreira após a revolução da cibercultura, vendo novos modelos para esses aspectos. Trataremos brevemente sobre o impulsionamento trazido pelas novas tecnologias na geração de novos modelos de trabalho e novas oportunidades que serão trazidas pela evolução de tecnologias, como a Inteligência Artificial.

Nesse mesmo caminho, você verá como as *startups* estão precisando de profissionais qualificados.

1. TRABALHO E CARREIRA APÓS A REVOLUÇÃO DIGITAL

Como vimos, as grandes transformações do início do século XXI mudaram consideravelmente o mundo do trabalho. Vivemos na cibercultura, rodeados por informação ubiquamente disponível, em que o trabalho também não escapa das tecnologias digitais.

Nesse contexto, a informação é a matéria-prima das organizações modernas, onde o trabalho se estrutura em redes, e a flexibilidade é a base das novas relações. Além disso, as tecnologias de comunicação baseadas na tecnologia 5G e fibra óptica ajudam a moldar novas possibilidades.

Surgem, então, novos desenhos de trabalho:

Quadro 1 | **Novos modelos de trabalho**

Modelo	Descrição	Pontos positivos	Pontos negativos
Teletrabalho ou <i>home office</i>	<p>O indivíduo pode trabalhar em qualquer localidade, podendo ir apenas algumas vezes à organização contratante.</p> <p>Nesse modelo, podem ser inseridos vários tipos de trabalhadores: os liberais, os prestadores de serviços e até os trabalhadores contratados, mas cujo foco do trabalho recai sobre a entrega de resultados, mais do que sobre a rotina de horários fixos.</p>	<p>Gestão flexível do tempo de trabalho.</p> <p>Redução dos gastos de deslocamento para o trabalho.</p> <p>Melhor articulação entre a vida profissional e a familiar.</p> <p>Potencialização da criatividade e da responsabilidade individual.</p>	<p>Pode conduzir ao isolamento do trabalhador.</p> <p>Supressão social e psicológica.</p> <p>Indefinição da separação entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer.</p>

Livro Eletrônico

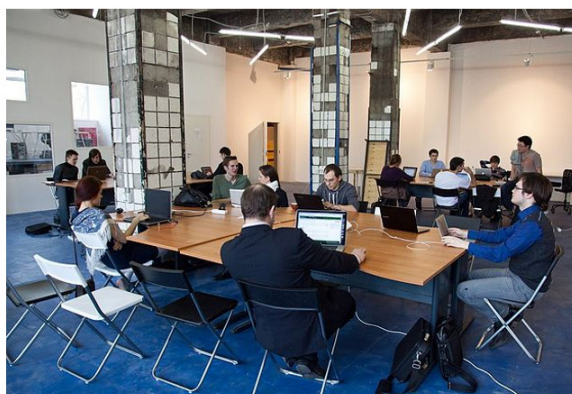
Modelo	Descrição	Pontos positivos	Pontos negativos
Coworking	Consiste em um ambiente de trabalho compartilhado por pessoas de diferentes áreas de uma organização ou trabalhadores de diferentes organizações. Nessa modalidade de trabalho, os profissionais não têm um local fixo de trabalho, o que os leva a interagir com diferentes pessoas e a construir uma rede de contatos diversificada.	Possibilidade de diversas empresas ou profissionais liberais partilharem os custos relativos ao local de instalação e ampliarem o seu <i>networking</i> .	Pode ocasionar isolamento dos indivíduos, uma vez que se relacionam com muitas pessoas diferentes, dando a impressão de falta de identidade à equipe de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor.

FIGURA 1 | **Exemplos de Home Office e Coworking**



Um exemplo de *home office* (nesse caso, também conhecido como *home studio*).



Exemplo de espaço de *coworking*.

Fonte: Wikimedia Commons.

Essas transformações digitais no mundo do trabalho também têm provocado impactos no conceito de carreira, dada a maior mobilidade digital entre pessoas, organizações e lugares.

Portanto, novos conceitos de carreira surgem:

Quadro 2 | **Novos conceitos de carreira**

Carreira proteana	Uma carreira caracterizada por mudança constante, autoinvenção, autonomia e autogestão. Essas mudanças se dão pelas necessidades do próprio indivíduo, independentemente das necessidades de uma organização. Para a pessoa que segue esse tipo de carreira, ser bem-sucedido significa ser altamente flexível e adaptativo, possuindo um claro senso de identidade própria.
Carreira sem fronteiras	Trata-se de um tipo de carreira composto de oportunidades de trabalho além das fronteiras de um único contexto organizacional ou lugar propriamente dito. A carreira sem fronteiras estabelece que uma pessoa deve ser entendida como um produto do meio social, mas também como um ator social que pode modificar esse meio (ARTHUR, 2014).

Fonte: Adaptado de Hall (2002) e Arthur (2014).

Podemos notar que na carreira proteana são a identidade e a autoconsciência que direcionam as decisões de carreira, exigindo que você busque autoconhecimento e adaptabilidade (HALL, 2002).

Já quanto à carreira sem fronteiras, podemos dizer que ela possui duas dimensões principais:

- **Mobilidade física**, quando alguém passa por vários empregos;
- **Mobilidade psicológica**, quando se demonstra uma atitude de ter mais de um único empregador.

Essas dimensões explicam que a carreira sem fronteiras não é apenas baseada na mobilidade física, pois o fato de um indivíduo permanecer em uma única organização não quer dizer que ele não possua uma mentalidade sem fronteiras (SULLIVAN; ARTHUR, 2006).

2. COVID-19 E IMPULSO AOS NOVOS MODELOS DE TRABALHO

A partir do início de 2020, a difusão rápida de uma nova doença proveniente da China, conhecida como “Covid-19”, impactou toda a economia mundial. Deparamo-nos com uma pandemia com fortes repercussões mundiais.

A rápida difusão dessa doença pelo mundo gerou reações iniciais diferentes nos países, mas todos chegaram a seguir as mesmas medidas, baseadas na prevenção da difusão, através do distanciamento social – um afastamento gradual da população com base em normas e medidas que limitam a circulação das pessoas.

FIGURA 2 | **Exemplo de Distanciamento Social no Transporte Público**



Fonte: Wikimedia Commons



DESTAQUE

Esse cenário foi totalmente inesperado e acelerou a difusão de práticas de trabalho mais flexíveis e a adoção de metodologias de trabalho ágil (como as que já vimos nessa unidade): o trabalho remoto, o teletrabalho e também o *smart working* (MARKOVIC; ROSSINI, 2021).

No Brasil, para favorecer o processo de adoção do trabalho ágil, dada a urgência ocasionada pelo distanciamento social, houve a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que, entre outras providências, simplificou as normas que regulamentam o teletrabalho.

Em particular, essa medida provisória propôs mais agilidade na adoção do teletrabalho nas empresas, sem a necessidade de acordos individuais e coletivos, e sim simplesmente notificando o trabalhador com uma antecedência de 48 horas.

Claro que a medida não representa uma mudança definitiva das normas regulatórias, pois foi algo emergencial. No entanto, impulsionou uma transformação das estruturas organizacionais em nosso país, o que poderá ser algo definitivo no futuro.



VOCÊ SABIA?

Saúde mental é tão importante quanto a física. Algo que a pandemia de Covid-19 infelizmente também impulsionou foi o que especialistas já alertavam: precisamos cuidar, com urgência, da saúde mental no trabalho. Síndrome de *Burnout*, estresse, ansiedade e depressão são doenças cada vez mais comuns e incapacitantes. Por isso, não se esqueça de ficar atento ao seu bem-estar físico e psicológico.

Saiba um pouco mais em: <https://youtu.be/Sfx4Kb-CrTE>.

3. TECNOLOGIA E NOVOS EMPREGOS NO FUTURO

Já vimos que as tecnologias digitais já estão estimulando novas formas de atividade empresarial, bem como transformarão empregos e possibilitarão o surgimento de novas profissões. Ainda, empreendedores e trabalhadores em pequenas empresas e profissões autônomas podem se beneficiar de maiores oportunidades.

Na França, entre os anos de 1985 a 2000, a popularização da internet impactou o mundo do trabalho, fazendo com que 500 mil empregos fossem destruídos. Em contrapartida, ajudou a criar 1,2 milhões de outros no mesmo período. Ou seja, o impacto é, na verdade, positivo, com um saldo de 2,4 empregos criados em relação a cada emprego destruído (MGI, 2017).

Outra tecnologia que já abordamos em nossas aulas e que irá impactar novas vagas de emprego é o *Big Data*. O crescente papel do *Big Data* na economia e nos negócios criará a necessidade de aporte significativo de estatísticos e analistas de dados, estimado em 250.000 cientistas apenas nos Estados Unidos na próxima década (MGI, 2017).

Nesse mesmo caminho, a implantação de tecnologias de Inteligência Artificial (IA) trará grandes oportunidades. A IA será responsável por criar mais empregos do que eliminará. Segundo a empresa de consultoria Gartner (2017a), ela ajudou a criar 2,3 milhões de empregos até 2020.

Essa tecnologia aplicada nas empresas pode melhorar a produtividade, eliminando milhões de posições de médio e baixo níveis, porém criando milhões de posições de médio e alto níveis (GARTNER, 2017a). A Figura 2 indica a evolução dos postos de empregos que serão gerados pela aplicação dessa tecnologia.

FIGURA 3 | Impacto da IA nos Empregos do Mundo até 2025 (em milhões)



Fonte: Adaptada de Gartner (2017b).

A longo prazo, a IA reduzirá o custo da mão de obra. Entretanto, uma parte dessa receita continuará se traduzindo em novos empregos de maior qualificação, com remuneração superior àqueles que foram tornados obsoletos. Por isso, você não pode deixar de ter atenção a essas tecnologias, pois estão levando à proliferação de *startups*.

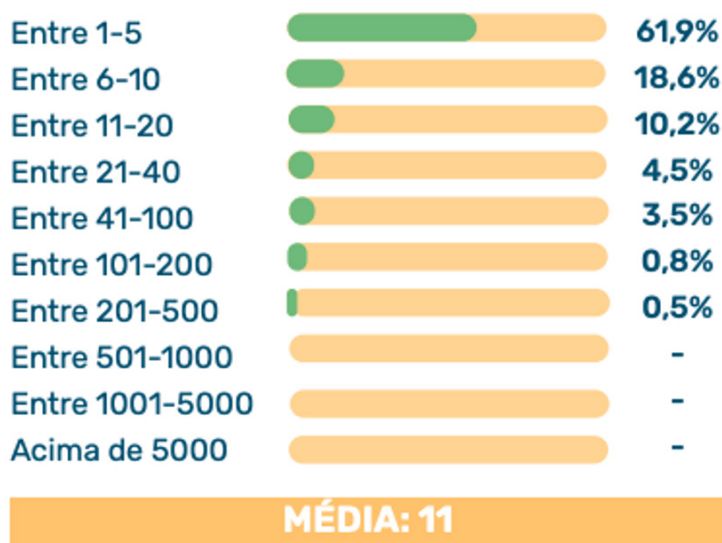
4. STARTUPS E NOVAS OPORTUNIDADES

Uma *startup* é um tipo de empresa voltada à tecnologia e inovação e, geralmente, tem como objetivo desenvolver e aprimorar um modelo de negócio. As *startups* produzem soluções (produto ou serviço) inovadoras. Esse tipo de empresa procura um modelo de negócio que possa ser repetível e que possua escalabilidade, ou seja, que possa impactar muitas pessoas, consumindo o produto ou serviço. As *startups* também trabalham em condições de extrema incerteza.

DESTAQUE

Apesar dessa questão da incerteza, de acordo com um estudo realizado pela Associação Brasileira de Startups (ABSTARTUPS, 2022), mais da metade das *startups* brasileiras (59%) abriram processos seletivos em 2022, contratando em média 11 pessoas.

FIGURA 4 | **Colaboradores Contratados pelas Startups Brasileiras**



Fonte: ABSTARTUPS (2022).

As *startups* têm se movimentado e contribuído para novas oportunidades de emprego. No entanto, um dado interessante que essa pesquisa revelou é que 41,7% dessas empresas acabaram por não contratar alguém por não conseguir encontrar uma pessoa com todas as habilidades necessárias para a vaga (ABSTARTUPS, 2022).

Por isso, não deixe de ficar de olho nesse mercado desafiador de empresas de inovação. Elas são modernas e tendem a possuir novas propostas de cultura organizacional e a dar abertura para novas oportunidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta aula, vimos, com um pouco mais de profundidade, como as carreiras e o mundo do trabalho foram impactados pela revolução digital. Isso implicou em novos modelos de trabalho, como o trabalho remoto, o *home office* e os espaços de trabalho compartilhados, inclusive apontando os pontos positivos e negativos de cada modelo.

Vimos, também, que a implantação desses novos modelos foi muito influenciada pela pandemia de Covid-19, que demandou que as pessoas vivessem em distanciamento social e exigiu dos governos uma maior flexibilidade, pois as pessoas não podiam deixar de trabalhar ou estudar.

Você estudou, ainda, sobre como as novas tecnologias de *Big Data* e Inteligência Artificial estão impactando as posições de trabalho e gerando novas oportunidades. Da mesma forma, viu que existe um novo modelo de empresas, as *startups*, que se apresentam como nova fonte de possibilidades profissionais.

MATERIAIS COMPLEMENTARES

Relatório: leitura do relatório produzido pela Associação Brasileira de Startups. Mapeamento do Ecossistema Brasileiro de Startups. Disponível em: <https://abstartups.com.br/wp-content/uploads/2022/12/Mapeamento-de-Startups-Brasil-1.pdf>.

REFERÊNCIAS

ABSTARTUPS – **Associação Brasileira de Startups**. Mapeamento do Ecossistema Brasileiro de Startups. Online. Disponível em: <https://abstartups.com.br/wp-content/uploads/2022/12/Mapeamento-de-Startups-Brasil-1.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2022.

ARTHUR, M. B. *The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go?* **Career Development International**, v. 19, n. 6, p. 627-640, 2014.

GARTNER. Gartner says by 2020. **Artificial intelligence will create more jobs than it eliminates**. Stamford: Gartner. 2017a.

GARTNER. Predicts 2018: **AI and the future of work**. Stamford: Gartner. 2017b.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: SAGE, 2002.

MARKOVIC, E.; ROSSINI, C. O.. **Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional**. Revista Brasileira de Administração Científica, v.12, n.1, p.94-110, 2021.

MGI – McKinsey Global Institute. **Technology, Jobs, and the future of work**. San Francisco: McKinsey Global Institute. 2017.

SULLIVAN, S. E.; ARTHUR, M. B. **The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility**. Journal of Vocational Behavior, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006.