

Trabalhos do futuro serão mais integrados à tecnologia

A automação avança em diversas profissões, otimizando processos e criando novas demandas de trabalho. Enquanto algumas funções se tornarão ultrapassadas, especialistas ainda apostam na procura cada vez maior de profissionais que atuem nas áreas de sustentabilidade, segurança digital e questões humanitárias.

■ *Será que a profissão que você exerce hoje vai existir nas próximas décadas? Muitos dos trabalhos do futuro ainda não foram nem inventados.*

PÁGINAS 8 E 9

■ *Florianópolis é um polo nacional de tecnologia, mas tem um problema que é comum a todo o país: a falta de mão-de-obra. Até 2023 mais de 15 mil vagas serão abertas no setor em Santa Catarina, mas o desafio é suprir esta alta demanda.*

PÁGINAS 10 E 11

FLORIANÓPOLIS,
SEGUNDA-FEIRA, 23 DE AGOSTO DE 2021

ND

15+15

PROFISSÕES





10/11

DEMANDA MAIOR QUE A OFERTA

Polo de startups e conhecida como a “Ilha do Silício”, Florianópolis é a terra das oportunidades de emprego no setor de tecnologia. A carência de profissionais da área em Santa Catarina é maior do que a média nacional. No Brasil, a demanda estimada de mão-de-obra na área é de 100 mil profissionais por ano, mas o déficit fica em torno de 25 mil por ano.

4/5

A RELAÇÃO DE HUMANOS E ROBÔS NO TRABALHO

Com o avanço da inteligência artificial em diversos aspectos da sociedade, as pessoas terão que se adaptar e desenvolver novas habilidades de trabalho. Nos próximos cinco anos a expectativa é que a inteligência artificial ocupe 54% dos empregos formais do Brasil. Você está preparado para esta mudança?

Quais são as profissões do futuro?

A ilustração acima mostra um diretor de cinema de realidade virtual, uma profissão que pode ser criada no futuro. Enquanto algumas atividades estão destinadas a desaparecer, outras têm um futuro promissor. Nas áreas de tecnologia, cibersegurança, sustentabilidade e saúde, profissões como analista de big data, desenvolvedor de dispositivos inteligentes, perito forense digital, engenheiro de energias renováveis, cuidador de idosos e terapeuta de saúde mental são algumas das carreiras do futuro.

PÁGINAS 8 e 9

Tecnologia e trabalho

■ O mercado de trabalho do futuro será dominado pela tecnologia, com homens e máquinas trabalhando lado a lado e cada vez mais integrados. Relatório do Institute for The Future aponta que 85% das profissões que estarão em alta em 2030 ainda serão inventadas. É um cenário desafiador e também cheio de oportunidades. **PÁGINA 3**

Qualificação contínua

■ O profissional do futuro precisa combinar as habilidades técnicas com fatores que envolvem inteligência emocional, capacidade de adaptação e resiliência. Especialistas em carreira analisam as mudanças do mercado e traçam o caminho para a busca por qualificação profissional. **PÁGINA 6**

Faltam profissionais de tecnologia

A demanda por profissionais ligados à tecnologia é maior do que a oferta em Santa Catarina. A falta de mão-de-obra é um desafio para todo o país. Segundo o vice-presidente da Acate, Moacir Marafon, é necessária a união de instituições privadas, dos governos, das instituições de ensino e das entidades para formar e qualificar trabalhadores para atender à crescente demanda de empregos que deve crescer exponencialmente no setor nos próximos anos.

PÁGINA 14



UMA PUBLICAÇÃO DO GRUPO ND

FUNDADOR E PRESIDENTE EMÉRITO
GRUPO ND E GRUPO RIC
(IN MEMORIAM)

Mário J. Gonzaga Petrelli

PRESIDENTE EXECUTIVO

Marcello Corrêa Petrelli

DIRETOR COMERCIAL

Gilberto Kleinübing

DIRETOR ADMINISTRATIVO
E FINANCEIRO

Albertino Zamarco Jr.

DIRETOR DE PLANEJAMENTO

Derly Massaud Anunciação

DIRETOR DE ENGENHARIA E TECNOLOGIA

Rafael Mafra

DIRETOR OPERACIONAL

Marcelo Campanholo

DIRETOR DE CONTEÚDO

Luís Meneghim

DIRETOR REGIONAL FLORIANÓPOLIS

Roberto Bertolin

GERENTE COMERCIAL

Norberto Moretti Junior

EDITOR CHEFE ND

Rodrigo Lima



COORDENAÇÃO

Vanessa da Rocha

EDIÇÃO

Altair Magagnin

Felipe Alves

Rosana Ritta

REPORTAGEM

Aline Torres

Bruna Stroisch

Fabrizio Umpierrez

Letícia Dorneles

Lindsey Caetano

Lorenzo Dornelles

Lucas Colombo

Marcelo Fleury

Maria Gabriella Schwaemmler

Marinês Barboza de Jesus

Mariana Passuello

Néri Pedroso

Nicolas Horácio

Pâmela Schreiner

Paulo Rolemberg

Rafael Thomé

Vanessa da Rocha

PRODUÇÃO

Daniel Hugen

ILUSTRAÇÃO

Pablo R. Mayer

Fábio Abreu

FOTOGRAFIA

Anderson Coelho

Leo Munhoz

DIAGRAMAÇÃO

Elaine Cristina

Rafael Martório

Paulo Roberto de Oliveira

INFOGRAFIA E ARTE

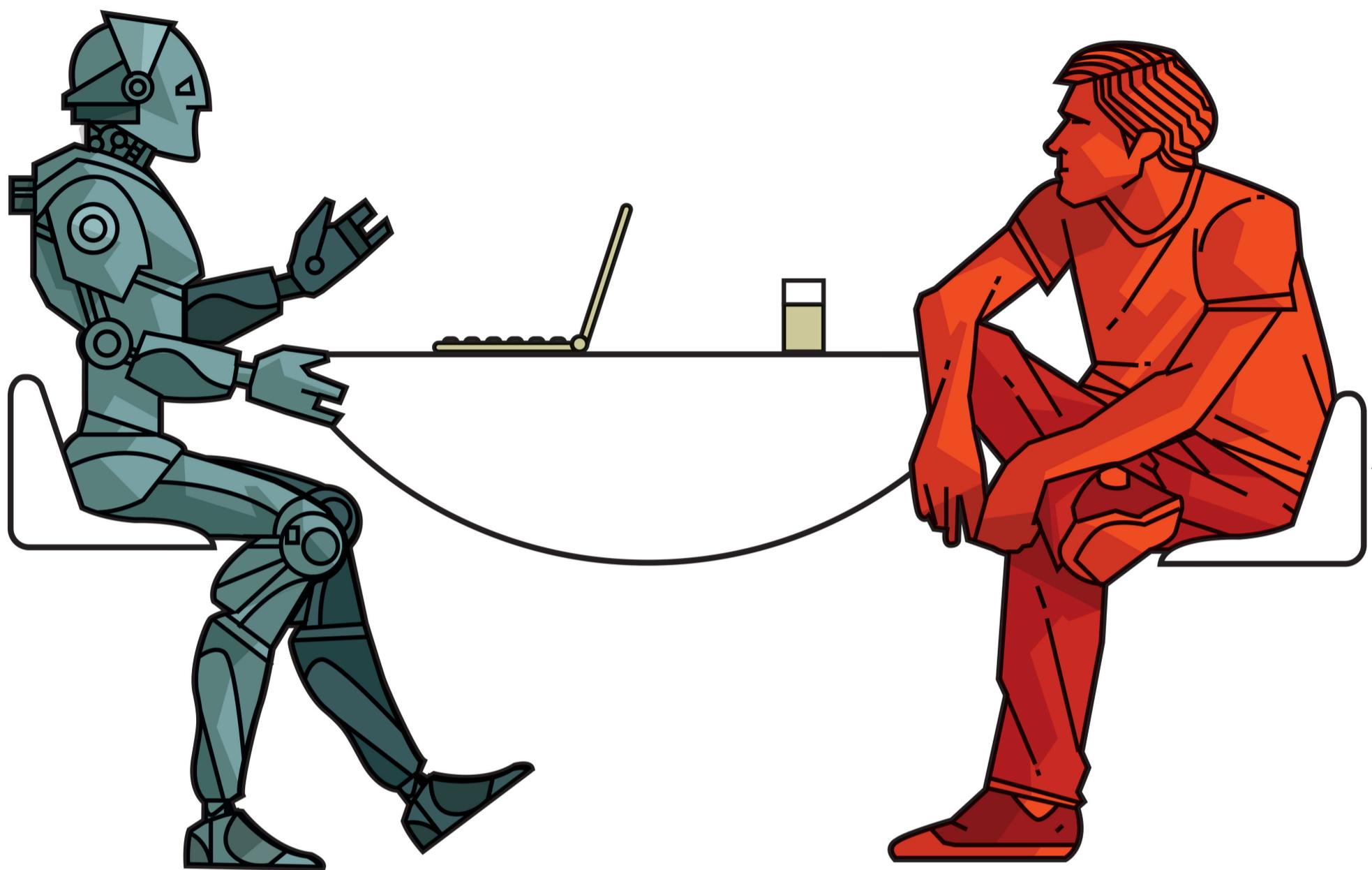
Leandro Maciel

PUBLIEDITORIAL

Patricia Peron

IMPRESSÃO

Artes Gráficas Riosul Ltda



Tecnologia vai ditar as regras do mercado de trabalho do futuro

Especialistas apontam quais **profissões estarão em alta**, as principais **tendências e como se destacar no cenário** que será dominado pela automação

Pâmela Schreiner
pamela.schreiner@ndtv.com.br

Dezenas de mulheres sentadas lado a lado, encarando um emaranhado de fios e botões. Quando a luz acendia, chegava o momento de trabalhar. “Alô, número, por favor?”, era a frase repetida incessantemente ao longo do dia. Depois disso, bastava conectar a chamada à tomada do telefone solicitado e avisar que a ligação havia sido transferida. As telefonistas surgiram em 1878, quando tantas pessoas já possuíam aparelhos telefônicos que se tornou impossível fazer ligações individuais entre cada equipamento. Nas centrais telefônicas, elas faziam as conexões corretas. No Brasil, foi assim até meados de 1980. Com o processo de automação da telefonia, essas profissionais se tornaram dispensáveis e estão praticamente extintas.

A mesma situação ocorreu com outras profissões. Hoje já não vemos lanterninhas ajudando pessoas a encontrarem seu assento no cinema ou mensageiros distribuindo telegramas. A sociedade mudou e o mercado de trabalho acompanhou essa evolução. Um processo natural, mas que foi acelerado pela transformação digital e pelo aprimoramento da automação. Enquanto algumas carreiras deixaram de existir, a tecnologia exigiu a criação de outras. Demanda que vai ficar ainda maior, já que 85% das profissões que estarão em alta em 2030 ainda serão inventadas, segundo relatório do Institute for The Future. O que antes era impensável, agora é corriqueiro: homens e máquinas trabalham em sintonia.

Nada de alarde, não perca tempo pensando se os robôs vão roubar sua profissão num futuro próximo. Mesmo que as transformações ocorram em ritmo veloz, dá para se manter atualizado com as tendências. As projeções são inúmeras, mas todas têm uma característica em comum: a tecnologia. Não tem jeito, ela chegou para transformar as relações de trabalho. Especialistas ainda apostam na procura cada vez maior de profissionais que atuem nas áreas de sustentabilidade, segurança digital e questões humanitárias. Além disso, preveem a confirmação de novidades trazidas pela pandemia, como o home office, e uma necessidade cada vez maior, do próprio ser humano, de se especializar e mudar de carreira.

85%
das profissões que
estarão em alta em 2030
ainda serão inventadas



TRABALHOS COM MAIOR RISCO DE AUTOMAÇÃO

Assistentes de biblioteca

99%

Operadores de telemarketing

99%

Caixas

98%

Escriturários

97%

Corretores de imóveis

97%

FONTE: WILL ROBOTS TAKE MY JOB? (OS ROBÔS VÃO TOMAR MEU TRABALHO?)



TRABALHOS COM MENOR RISCO DE AUTOMAÇÃO

Terapeutas recreativos

0,28%

Médicos e cirurgiões

0,42%

Nutricionistas

0,39%

Fonoaudiólogos

0,33%

Professores de ensino fundamental

0,44%

Os robôs *já estão entre nós*

A *inteligência artificial* substitui hoje atividades mais simples, mas vai, gradualmente, assumir tarefas mais complexas, exigindo uma *capacidade de adaptação* e de novas habilidades dos seres humanos

Pâmela Schreiner

pamela.schreiner@ndtv.com.br

Nos próximos cinco anos, máquinas movidas por inteligência artificial poderão ocupar 54% dos empregos formais no Brasil, o que representa cerca de 30 milhões de vagas. É o que aponta um estudo da Universidade de Brasília. Os robôs, que já substituíram atividades simples, que envolvem repetição, se preparam para assumir funções cada vez mais complexas. Analisando essa informação de forma rasa, parece que teremos um desemprego em massa no futuro, um apocalipse das profissões causado pelos robôs. No entanto, especialistas garantem que os humanos ainda serão extremamente necessários.

Para Samantha Mazzero, doutora em administração e especialista em marketing e gestão de empresas, a tecnologia não vai acabar com as profissões, mas sim alterá-las profundamente. Isso porque, apesar de fazer cálculos complexos,

a inteligência artificial ainda não é totalmente capaz de realizar interpretações. “Ao mesmo tempo em que ela aprende, as necessidades humanas mudam. Isso exige um ser humano para compreender essas mutações e fazer as relações”, explica. Podemos citar como exemplo o trabalho de um contador. Já existem softwares que facilitam o processamento de dados, deixando para o profissional a função de analisar as informações de maneira crítica e estratégica.

Atividades que exigem empatia, interação social, gestão de pessoas e afeto dificilmente serão ocupadas por robôs. Profissões que lidam diretamente com o emocional do ser humano sempre estiveram em alta e, no futuro, não será diferente. “Ninguém discute que o psicólogo, por exemplo, vai ser suprimido por um aplicativo, porque não vai”, ressalta Mazzero. De acordo com um estudo do McKinsey Global Institute, além das carreiras humanitárias, aquelas que exigem criatividade

(artistas, designers), prestação serviços de saúde (médicos, enfermeiros, farmacêuticos) e profissionais da educação também têm um horizonte otimista.

A perspectiva não se aplica a atividades consideradas repetitivas, rotineiras e padronizadas. É impossível dizer com 100% de certeza que uma profissão vai desaparecer, todavia funções como de caixa de banco ou supermercado, agente de viagens e, num futuro um pouco mais distante, até motoristas (os carros autônomos estão aí!) correm risco de extinção. O lado positivo é que a automação pode trazer benefícios, otimizando o serviço e diminuindo riscos. Mas o fim dessas ocupações significa um aumento no número de desempregados. Problema que, para especialistas, tem solução. “As pessoas precisam ser qualificadas para trabalhar em novas demandas. O caminho é criar um sistema de educação que ajude a realocar quem perder o emprego, para funções novas que estão surgindo”, sugere Iúri Novaes Luna,

professor da UFSC e especialista em psicologia organizacional e do trabalho.

NOVOS POSTOS DE TRABALHO

Não tem mais como nadar contra a corrente, por isso os humanos precisarão cada vez mais desenvolver a capacidade de adaptação. A tecnologia fecha um posto de trabalho, porém abre outro. Atendentes de telemarketing, por exemplo, têm 99% de chance de desaparecer, segundo estatísticas do site “Os robôs vão tomar meu trabalho?”, um algoritmo desenvolvido por pesquisadores americanos que aponta profissões que podem ser substituídas. Em contrapartida, se a função será ocupada pela inteligência artificial, precisaremos de desenvolvedores e até designers de voz para humanizar e personalizar o serviço para cada usuário. Uma das maiores faculdades de comunicação do país já até oferece cursos para profissionais que queiram trabalhar especificamente nessa função.

A era da fluidez: múltiplas carreiras e desafios

Pertence a um catarinense o recorde mundial de mais tempo trabalhando em uma única empresa. O brusquense Walter Orthmann, 99 anos, foi contratado por uma companhia têxtil em 1938 e continua lá até hoje, agora em home office, por conta da pandemia. São 83 anos atuando no mesmo local, um caso considerado extraordinário e que deve ser cada vez mais raro.

Transitar por várias carreiras e locais de trabalho é uma das tendências do futuro das profissões. “Ter múltiplas carreiras em paralelo será comum, não necessariamente por questões financeiras, mas pela necessidade intelectual dos indivíduos”, fala Mazzero. A projeção da especialista vai ao encontro do relatório “Re:Trabalho 2020”, divulgado pela Tera, instituição de ensino que estuda a temática. A pesquisa apontou que estamos vivendo a “era da fluidez”. Dos profissionais entrevistados, 48% pretendem mudar de carreira nos próximos 12 meses. Quando se fala em trocar de empresa, o número aumenta para 53%.

Especialistas ressaltam que as gerações mais novas querem ser desafiadas, valorizadas e trabalhar em empresas com propósitos parecidos com os seus. São profissionais que dificilmente pensam duas vezes antes de trocarem de emprego. Essas características abrem espaço para uma nova modalidade, que já é comum na Europa e nos Estados Unidos: o trabalho por projetos.

A Robert Half, uma das maiores empresas de recrutamento do planeta, já vê crescer a demanda pelo modelo no Brasil. “Quando uma empresa tem um problema, pode importar o conhecimento específico de um profissional qualificado para a atividade, por um determinado período de tempo”, explica Vitor Silvério, gerente de parcerias estratégicas. Entre as vantagens da prática, estão a aquisição de experiência, a flexibilidade e a ampliação do networking (rede de contatos).



Ter múltiplas carreiras em paralelo será comum, não necessariamente por questões financeiras, mas pela necessidade intelectual dos indivíduos.”

Samantha Mazzero,
doutora em administração e especialista em marketing e gestão de empresas



MATHEUS NUNES/NDTV/ND

Nem home, nem office

A pandemia do coronavírus consolidou a tendência do home office. A gravidade da situação obrigou empresas a fecharem as portas e migrarem para o trabalho remoto. Uma alternativa viável, que trouxe vantagens tanto para as empresas quanto para os colaboradores. O modelo ocasionou uma melhoria na produtividade, deu aos funcionários mais tempo livre e ajudou a reduzir custos (como de aluguel, no caso das companhias, e de transporte e alimentação, para os empregados). É o que revelou uma pesquisa do MIT (Instituto de Tecnologia de Massachusetts), nos EUA.

Os profissionais ouvidos pelo relatório apontaram, entretanto, os aspectos negativos do home office. Entre eles, falta de contato com os colegas, falta de infraestrutura, sensação de trabalho onipresente, perda de concentração por conta do ambiente familiar... as desvan-

tagens acabaram superando a parte positiva. Por isso, especialistas acreditam que o modelo do futuro pós-pandemia será outro: o trabalho híbrido. A modalidade também é a preferida dos entrevistados pelo MIT, com 100% de aceitação.

“As empresas perceberam os benefícios do trabalho híbrido. O desafio agora é como organizar esse modelo. Quantos dias no escritório e quantos em casa, como engajar a equipe, como fazer os treinamentos”, relata o gerente da Robert Half. A carga ideal, entre os profissionais ouvidos na pesquisa, seria de um ou dois dias em casa e o restante no escritório. O que especialistas observaram em empresas que adotaram o trabalho híbrido, é que atividades que demandam alta concentração ou levam muito tempo estão sendo feitas de forma remota e reuniões com clientes e projetos complexos presencialmente.

O catarinense Walter Orthmann, 99 anos, detém o recorde mundial de mais tempo trabalhando na mesma empresa: 83 anos. Segundo especialistas, casos como este serão cada vez mais raros



As empresas perceberam os benefícios do trabalho híbrido. O desafio agora é como organizar esse modelo. Quantos dias no escritório e quantos em casa, como engajar a equipe, como fazer os treinamentos.”

Vitor Silvério,
gerente da Robert Half

Escritório de qualquer lugar do mundo

Outra tendência em aceleração, que deve se confirmar no futuro por conta da expansão das tecnologias imersivas, é o anywhere office, o escritório em qualquer lugar, o que põe fim às distâncias geográficas no mercado de trabalho. Assim, um profissional

que vive em Florianópolis, por exemplo, pode atuar em uma empresa do outro lado do mundo. Nesse modelo, o espaço físico é uma questão secundária. O que importa é o conforto do empregado, que pode estar em casa, num café ou até num coworking.

A inteligência artificial e a realidade aumentada devem ajudar a criar ambientes propícios para elevar a produtividade. O Facebook, por exemplo, anunciou um pacote de recursos chamado Infinite Office, que recria o escritório, com imagens e sons imersivos.

O desafio de se *manter em alta*

Profissionais do futuro precisarão, cada vez mais, de proatividade, aprendizado contínuo e curiosidade. *Desenvolver competências emocionais* e de carreira de forma contínua será essencial

Pâmela Schreiner

pamela.schreiner@ndtv.com.br

A máxima que deve reger o mercado de trabalho do futuro é a constante especialização. Aprendizado contínuo, proatividade e curiosidade são algumas das características mais buscadas por recrutadores, segundo um artigo da Fundação Instituto de Administração, de São Paulo. Especialistas lembram que, até meados da década de 1980, a vida era dividida em três grandes ciclos: formação, trabalho e aposentadoria. Hoje as pessoas vivem os três momentos quase ao mesmo tempo e várias vezes.

“Pensar que você vai estudar e depois trabalhar, isso já está superado. Você sempre estará estudando”, afirma Iúri Novaes Luna, professor da UFSC e especialista em psicologia organizacional e do trabalho. O professor ainda ressalta que as gerações futuras devem passar mais tempo empregadas, trabalhando até os 70 anos.

Para garantir a transição entre carreiras e suprir as necessidades intelectuais do ser humano, especialistas acreditam que cursos de média e curta duração serão ainda mais importantes. As chamadas “pílulas de conhecimento” vão ajudar profissionais a moldar novos saberes e a se destacarem no mercado, só que isso não significa que cursos de graduação vão perder a importância. “Quando falamos em mudança de carreira, isso não isenta o indivíduo de uma base fundamentada no pensamento científico. Você pode mudar de carreira o quanto quiser, mas precisa de alicerces e fundamentos”, explica Samantha Mazzero, doutora em administração e especialista em marketing e gestão de empresas.

PROFISSÕES

A opinião é compartilhada por Luna, quando se fala em profissões que são regulamentadas institucionalmente, como a medicina, a engenharia e o direito. Entretanto, o especialista acredita que muitas empresas, principalmente da área tecnológica, vão deixar de exigir o diploma universitário como fator determinante para a contratação.

“O mercado quer uma pessoa competente, que responda às necessidades e entregue resultado. Se você é formado, muito bem, se não é, mas fez vários cursos e tem conhecimento, tudo bem também”, diz Luna. O mais importante é que o profissional consiga manter um alto nível de empregabilidade, ou seja, tenha competências técnicas e comportamentais para seguir ocupado.



Habilidades do futuro

Atualmente, e mais ainda no futuro, recrutadores esperam encontrar em profissionais duas palavras mágicas: soft skills. O termo que se popularizou em inglês diz respeito às habilidades emocionais e interpessoais de um indivíduo, que serão ainda mais valorizadas do que as aptidões técnicas.

O Fórum Econômico Mundial elencou as que serão mais importantes até 2025. Entre elas estão pensamento analítico e inovador, facilidade na resolução de problemas, trabalho em equipe, inteligência emocional e autogerenciamento. “No pós-pandemia, resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade também serão essenciais. Aquele pensamento de ‘o problema não é comigo’ não existe mais”, complementa o gerente da Robert Half. Outra competência que continuará sendo indispensável é o conhecimento de idiomas, principalmente o inglês.

Importância da adaptabilidade

As mudanças demandam capacidade de adaptação, aspecto que vai ser cada vez mais observado nos profissionais do futuro. Conforme a psicóloga Edite Krawulski, professora aposentada da UFSC e especializada em carreira e trabalho, essa habilidade vale para todas as profissões. “No caso da mobilidade geográfica, um profissional que muda para outro local precisa estar disposto a se adaptar. Num novo país é uma nova cultura, uma nova lógica empresarial”, diz. Nesse contexto, a fluência em inglês é indispensável. “Sem ter esse conhecimento (a pessoa) nem tem chance de concorrer à vaga”.

Trabalho é uma escolha construída

Para Krawulski, o trabalho está cada vez mais misturado com a vida das pessoas e é necessário fazer escolhas e trabalhar a relação com a atividade profissional. “Hoje as pessoas trabalham em casa com o filho no colo, com o cachorro latindo. O trabalho invade todas as facetas da vida. É importante observar a relação que o indivíduo estabelece com o trabalho. É uma questão subjetiva”, diz. Conforme Krawulski, essa relação entre a vida profissional e pessoal muda conforme a própria pessoa e é algo que transcende o passado, o presente e o futuro. “Você pode trabalhar e não ver o tempo passar. Você pode estar num emprego que não gosta e não vê a hora de estar livre. São escolhas construídas. Algo que você constrói ao longo da vida”.

QUAIS CAMINHOS SEGUIR PARA SE QUALIFICAR

- ✔ Não há mais divisão entre estudo e depois trabalho. O aprendizado é contínuo.
- ✔ Num cenário de futuro repleto de novidades tecnológicas e diversificado, profissionais proativos e curiosos terão destaque.
- ✔ Com aumento da longevidade e qualidade de vida, as pessoas seguem trabalhando até os 70 anos ou mais.
- ✔ Com mercado dinâmico, cursos de média e curta duração serão ainda mais importantes.
- ✔ A graduação seguirá sendo importante, mas profissionais não formados que tenham se qualificado também terão destaque.
- ✔ As chamadas soft skills seguem importantes. Para o futuro, o destaque é para o profissional analítico, inovador, com facilidade de resolução de problemas, que desempenhe trabalho em equipe, com inteligência emocional e autogerenciamento.
- ✔ Já o pós-pandemia traz novidades, entre elas a necessidade de resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade.
- ✔ Idioma continuará sendo importante, sobretudo o inglês.



Profissões promissoras das próximas décadas

As *carreiras do futuro* terão grande ligação com as inovações e a inteligência artificial. De acordo com *projeções feitas por especialistas*, áreas como tecnologia, cibersegurança, sustentabilidade e saúde criarão uma *diversidade de novas oportunidades*, fundamentais para o convívio entre humanos e tecnologia

CARREIRAS PARA OS PRÓXIMOS 10 ANOS



TECNOLOGIA

A cada segundo, bilhões de dados são produzidos no mundo, que servem para diversos propósitos. Profissionais que entendem e analisam big data (grande volume de dados), para utilizá-los de forma estratégica em empresas, serão extremamente requisitados. Desenvolvimento de softwares, dispositivos inteligentes (como smartwatch, Alexa) e produtos focados na experiência do usuário (UX) são áreas promissoras. Atividades relacionadas ao aprendizado das máquinas, que é uma evolução da inteligência artificial, também vão bombar.

- Desenvolvedor de dispositivos inteligentes
- Analista de big data
- Cientista de dados
- Engenheiro de inteligência artificial
- Engenheiro de smart cities (cidades inteligentes)
- Facilitador de Tecnologia da Informação



SUSTENTABILIDADE

A preocupação com questões ambientais, como mudanças climáticas, uso de tecnologias limpas, geração de lixo, consumo consciente e preservação de recursos naturais aumentou nos últimos 10 anos. Por isso a sustentabilidade será uma das maiores preocupações de empresas e governos.

- Engenheiro de resíduos
- Engenheiro de energias renováveis
- Engenheiro ambiental
- Designer de produtos sustentáveis
- Consultor de agricultura urbana



HUMANITÁRIAS E SAÚDE

O aumento na expectativa de vida tornará ainda mais importante serviços que prestem atenção especial aos idosos. Assim como atividades relacionadas à saúde física e mental, com espaço para profissionais que promovam qualidade de vida. Com o avanço tecnológico, o campo da genética e da manipulação do DNA devem criar novas oportunidades.

- Consultor de aposentadoria
- Terapeuta de saúde mental
- Cuidador de idosos
- Geneticista
- Consultor de entretenimento pessoal
- Atendente virtual de pacientes



CIBERSEGURANÇA

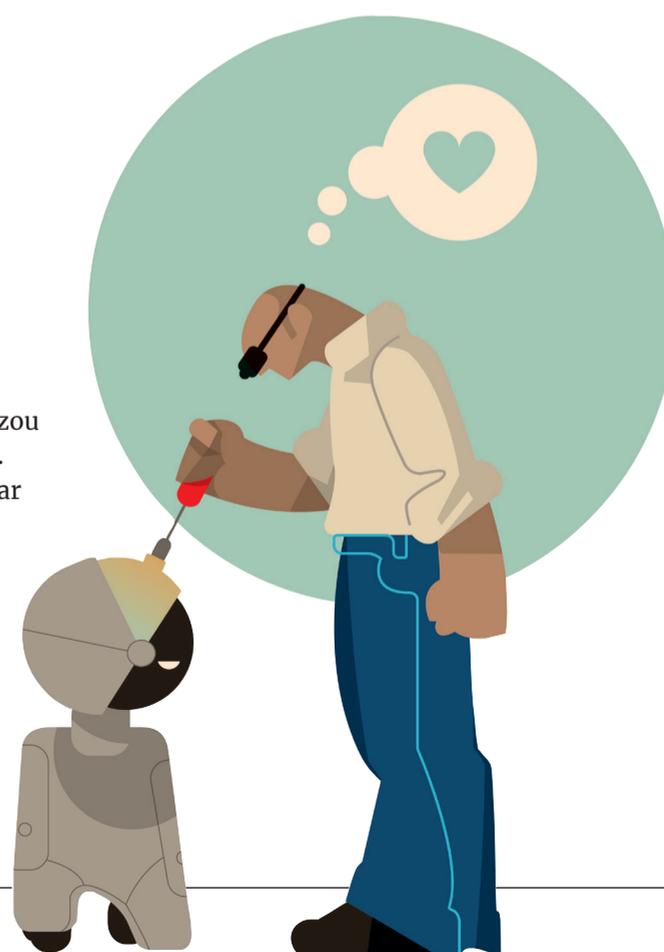
Garantir que dados valiosos não vazem e proteger as informações das empresas será cada vez mais importante, ainda mais com o aumento crescente de crimes cibernéticos. A demanda por profissionais que consigam prevenir possíveis ataques e desenvolver programas de proteção já é grande e deve aumentar agora que a Lei Geral de Proteção de Dados entrou em vigor no Brasil.

- Data protection officer (“guardião” de dados)
- Detetive de dados
- Perito forense digital
- Hacker de segurança
- Analista avançado de ameaças

PROFISSÕES PARA OS PRÓXIMOS 30 ANOS

Ainda não existem carros voadores, a humanidade não colonizou Marte e não podemos nos teletransportar para outros lugares. Mas como a tecnologia caminha depressa, o futuro pode chegar mais rápido do que imaginamos. Essas profissões podem parecer distantes da realidade agora, porém, nunca se sabe...

- Designer de carros voadores
- Alfaiate digital
- Curador de memórias pessoais
- Psicólogo de robôs
- Diretor de filmes de realidade virtual

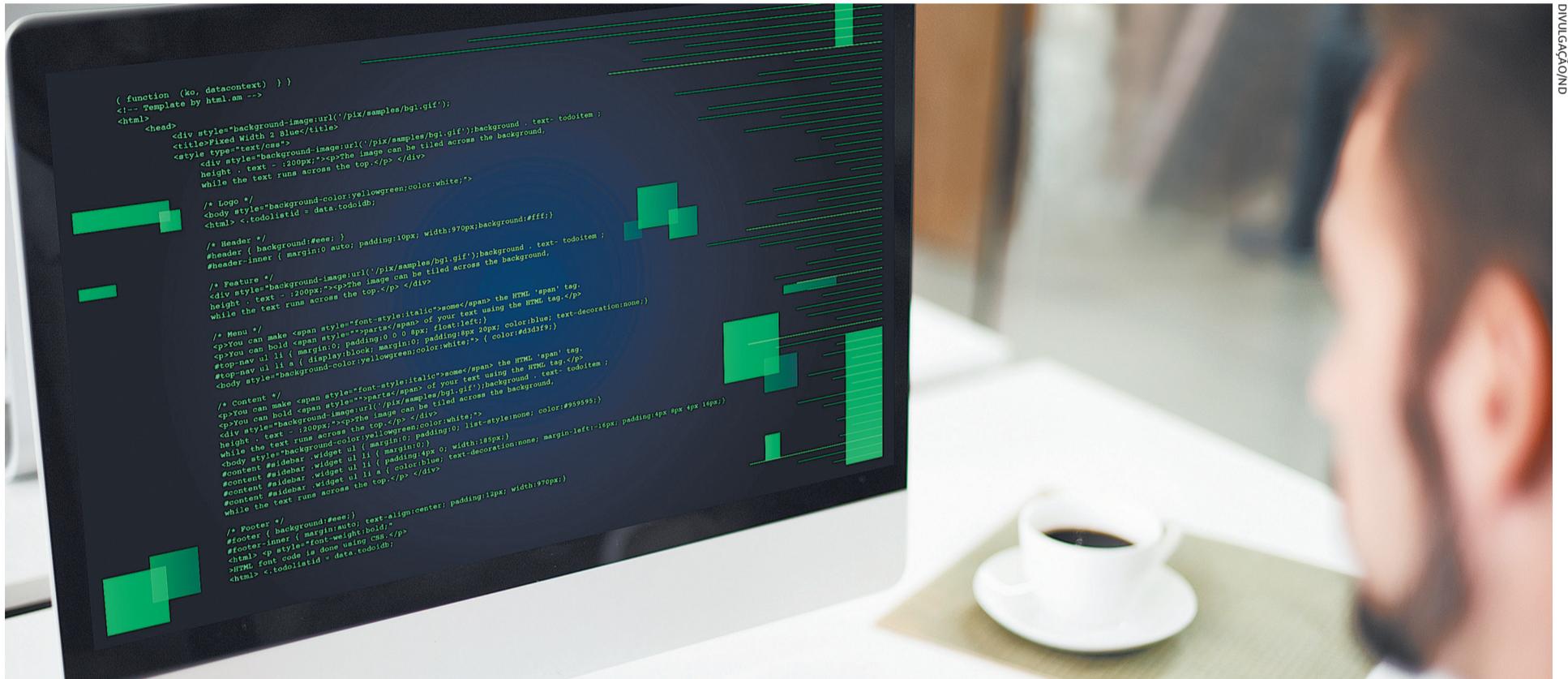


FONTES

Relatórios 21 Jobs of the Future (Cognizant), Profissões do Futuro (FIA), Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy (Fórum Econômico Mundial), Samantha Mazzero (doutora em administração e especialista em marketing e gestão de Empresas), Iúri Novaes Luna (professor da UFSC e especialista em psicologia organizacional e do trabalho), Moacir Marafon (gerente de talentos da Acate).

A Ilha do Silício quer você

Número de vagas abertas no setor de tecnologia deve *superar quantidade de profissionais disponíveis* nos próximos anos em Florianópolis. Desafio é *formar e qualificar trabalhadores* para dar conta da alta demanda



A falta de profissionais ligados à tecnologia deve ficar ainda mais evidente nos próximos anos

Pâmela Schreiner

pamela.schreiner@ndtv.com.br

Se o futuro das profissões está diretamente ligado aos avanços tecnológicos, Florianópolis é a terra das oportunidades. A capital catarinense, antes conhecida principalmente por suas praias e belezas naturais, foi invadida pelas startups e hoje ostenta um título que atrai investidores e profissionais de todo o país: “Ilha do Silício”.

Os números reforçam o apelido, que remete a uma região norte-americana onde estão situadas algumas das maiores companhias de tecnologia do mundo na Califórnia. A cidade tem a maior taxa de empresas por habitantes do país, com cinco empreendimentos para cada mil moradores. Em 2019, a região da Grande Florianópolis movimentou R\$ 9,9 bilhões, o que representa 56,2% do faturamento total da área em Santa Catarina.

Projeções indicam que o setor deve prosperar ainda mais nos próximos anos, mas um problema deve se tornar recorrente, seja para pequenas ou grandes empresas: a falta de profissionais. Notícias animadoras para quem vê Florianópolis como o lugar ideal para viver e trabalhar. Porém, para entrar no mercado da tecnologia, é preciso estar bem preparado.

A quantidade de profissionais disponíveis no mercado não está acom-

panhando a alta acelerada do setor de tecnologia. Segundo a Acate (Associação Catarinense de Tecnologia), no Brasil a demanda estimada por mão-de-obra na área é de 100 mil profissionais ao ano, porém hoje são formados apenas 75 mil nas universidades nacionais, ou seja, há um déficit anual de 25 mil.

CONCORRÊNCIA MUNDIAL

Em Santa Catarina, a carência é ainda maior, já que hoje os cursos superiores com perfil tecnológico formam apenas 12% das matrículas abertas inicialmente. Para o vice-presidente de Talentos da Acate, Moacir Marafon, isso ocorre porque os estudantes não têm contato direto com o mercado de trabalho e faltam incentivos para que continuem na graduação.

A falta de profissionais deve ficar ainda mais evidente num futuro próximo. Um estudo inédito da Acate projeta que Santa Catarina vai abrir cerca de 16.600 vagas no setor de tecnologia até 2023, quase metade delas na Grande Florianópolis.

A Capital catarinense já não concorre apenas com outras cidades do Estado para atrair mão-de-obra. “Quando olhamos para o mundo, a aceleração é ainda maior. Então o desafio das empresas catarinenses é competir com as empresas do mundo, porque esse profissional pode estar em qualquer lugar, ainda mais agora com o home office”, comenta Marafon.

Preparando para o futuro

Resolver o problema da falta de profissionais é um desafio de longo prazo, que passa por investimentos massivos em educação, mas com a união de forças entre poder público e iniciativa privada dá para acelerar soluções e ainda oferecer oportunidade de emprego a muitas pessoas. Na Grande Florianópolis, uma série de programas busca capacitar profissionais para assumirem vagas na área de tecnologia.

São cursos de curta e média duração, com valor atrativo e até bolsas integrais para os interessados e patrocinados por empresas, que geralmente contratam grande parte da turma após a conclusão. “Nós defendemos muito a formação para o trabalho. Fizemos testes que comprovaram que, em seis meses, esses profissionais já estão aptos a iniciarem a carreira”, comemora Marafon. Além de capacitar quem quer trabalhar

na área, os programas despertam os profissionais para mais especializações e, em pouco tempo, alguém que começou como desenvolvedor pode se tornar um cientista de dados.

Uma das iniciativas promissoras é o DEVinhouse, projeto da Acate em parceria com o Senai que busca formar desenvolvedores em nove meses. O único pré-requisito é o ensino médio completo. Há processo seletivo e quem possui conhecimentos básicos em desenvolvimento de sistemas e programação sai na frente. “Em uma das primeiras edições, dos 40 participantes, em seis meses de curso a empresa madrinha contratou 12 e vários outros garantiram emprego ao longo dos estudos”, lembra Marafon. A procura pela capacitação é grande, foram 800 inscritos, desde doutores até profissionais de outras áreas querendo migrar para a tecnologia.

Eles estão um passo à frente

Há quem diga que os dados são o petróleo do século 21: só têm valor se são processados. Na era do big data, em que bilhões de informações são geradas a cada segundo, interpretá-las e transformá-las em estratégia virou tarefa essencial dentro das empresas. Por isso, um dos profissionais mais requisitados atualmente é o cientista de dados, carreira considerada pela Harvard Business School como a “mais quente” dos próximos anos.

Richerland Medeiros, 33 anos, antecipou uma demanda que nem existia quando surgiu o interesse pela tecnologia, ainda na infância. Começou trabalhando com provedores de internet, se apaixonou pelo desenvolvimento de sistemas e foi fisgado de vez pela inteligência artificial, área na qual se destacou. O cientista participou da criação do primeiro software jurídico do país, que foi vendido para o banco Itaú.

Adquirir conhecimento para desenvolver um produto pioneiro levou tempo. A facilidade com a área das exatas, especialmente matemática e estatística, ajudaram Richerland a traçar um caminho de sucesso. Na época o diploma ainda tinha um peso grande na hora da contratação, então era imprescindível cursar a graduação. Só que para o cientista foi difícil acertar o curso: ele iniciou sete faculdades, mas só concluiu uma. Apesar disso, nunca parou de estudar, fez mestrado e quer começar o doutorado em breve.

O currículo recheado de habilidades chamou a atenção de empresas catarinenses. Até que um recrutador convidou Richerland para trabalhar em uma startup manezinha. Ele largou São Paulo e embarcou rumo a Florianópolis, onde foi responsável por montar a equipe de inteligência artificial de uma das maiores companhias de desenvolvimento de software do país. Hoje ele atua como chefe de tecnologia da Pixon, que produz sistemas de gestão para hospitais, laboratórios e outros empreendimentos na área da saúde.



Richerland Medeiros participou da criação do primeiro software jurídico do país e hoje tem foco na inteligência artificial

MAIS DE 15 MIL NOVAS VAGAS SERÃO ABERTAS NO SETOR DE TECNOLOGIA ATÉ 2023

Santa Catarina

2021: 4.561

2022: 5.364

2023: 6.687

Grande Florianópolis

2021: 1.808

2022: 2.488

2023: 3.149

FONTE: ACATE



Trabalho do perito forense digital Ritchiê Alves Lehmkuhl é fazer o rastreamento de crimes da internet, como golpes de WhatsApp e clonagem de dados bancários

Cargos cobiçados

O cientista de dados é cobiçado por grandes empresas. Hoje já faltam profissionais qualificados para ocupar as vagas em aberto e Richerland acredita que nos próximos cinco anos a escassez deve aumentar. Como a oferta é menor que a demanda, a carreira costuma ter remuneração elevada, que de acordo com o Guia Salarial 2021 da Robert Half, pode chegar até R\$ 26,7 mil, dependendo do nível de experiência.

Ninguém se torna cientista de dados da noite para o dia. Quando Richerland apostou na profissão, ainda não existiam cursos específicos para formar esse tipo de profissional. Mas as instituições de ensino superior já entenderam a importância da carreira e hoje a Universidade de São Paulo, a melhor do país segundo vários rankings, oferece curso de graduação em estatística e ciência de dados.

Crimes cibernéticos criaram novas demandas de trabalho

Ritchiê Alves Lehmkuhl, 37 anos, também arriscou quando assumiu a carreira de perito forense digital, há 10 anos. Ele já trabalhava com tecnologia, portanto tinha conhecimento em informática e segurança da informação, e participou dos primeiros cursos na área oferecidos no Brasil. No início a demanda por serviço não era surpreendente, mas nos últimos cinco anos houve um boom da profissão.

Com as pessoas cada vez mais conectadas ao ambiente digital, redes sociais bombando e facilidade de anonimato na internet, os crimes cibernéticos, como golpe do WhatsApp e clonagem de dados bancários, aumentaram. Durante a pandemia, os ataques se tornaram ainda mais frequentes e o Brasil chegou a registrar 3,4 bilhões de tentativas criminosas em 2020, de acordo com a Fortinet Intelligence Insider Latin America.

O perito forense digital faz o rastreamento de crimes cibernéticos e reúne provas para identificar os culpados. Pode trabalhar como oficial, quando é nomeado por um juiz para for-

necer um parecer em casos, ou de maneira não oficial, tentando provar a autoria de ataques cometidos dentro de empresas, por exemplo. Apesar de não exigir uma formação específica, Ritchiê lembra que, para seguir na carreira, é necessária uma gama vasta de conhecimentos técnicos, já que o profissional pode fazer desde perícias simples em celulares até em relógios-ponto.

Os honorários da profissão são elevados, o que, segundo Ritchiê, às vezes impede a contratação, já que muitas pessoas ainda não se dispõem a pagar pelo serviço. Para identificar o autor de uma injúria racial anônima no Instagram, por exemplo, o valor varia de R\$ 4 mil a R\$ 5 mil. Porém, o catarinense garante que o mercado de trabalho para peritos forenses é promissor. Hoje existem cerca de 500 profissionais inscritos nos tribunais do Estado, mas muitos não são convocados por não possuírem os conhecimentos necessários. Por isso, para se destacar na carreira, a fórmula é apostar em cursos de especialização e até de pós-graduação, que já existem no Brasil com duração de 10 meses.

DELIVERY FORT AGORA EM 100% DE FLORIPA E SÃO JOSÉ.

QUALIDADE, VARIEDADE
E ECONOMIA NA
PALMA DA SUA MÃO.

Agora, o Delivery Fort abrange Floripa e São José inteirinhas. Em qualquer região e bairro, você já pode contar com essa comodidade.

Para receber na porta de casa ou do seu comércio, basta acessar deliveryfort.com.br.



CUPOM
**BEM-VINDO
FORT**



ESCANEE E
TENHA FRETE
GRÁTIS NA
1ª COMPRA
ACIMA DE
R\$ 300,00

Limitação de uma
compra por CPF.

Delivery
Fort ATACADISTA

De empacotador a gerente nacional de Operações do Fort Atacadista

Programas do Grupo Pereira impulsionam carreiras como a de Paulo Nogueira, que começou, cresceu e se destacou na empresa

Há quase 16 anos Paulo Nogueira queria uma oportunidade de emprego, mas nem sonhava com a trajetória que teria pela frente. Sabia que queria crescer na profissão que escolhesse, mas também não havia se decidido por uma área específica. Foi então que ele conseguiu um emprego como empacotador no Grupo Pereira, que, entre outras bandeiras, tem o Fort Atacadista.

“Eu era jovem e precisava de uma oportunidade, então passei a atuar nesta função, que auxilia os operadores de caixa. Mas eu sempre almejei crescer, buscar algo a mais para a minha carreira, me espelhava em exemplos dentro do Grupo. Então fui operador de caixa, atuei em áreas operacionais e de média liderança, o que ocorreu na época em

Companhia atua no varejo e no atacado com as bandeiras Fort Atacadista, Comper, Bate Forte e SempreFort



FOTOS DIVULGAÇÃO/ND

que cursava Administração. Quando terminei o curso, fui chamado para o setor de RH, onde me tornei analista de treinamento, coordenador de rh e gerente nacional de RH da bandeira Fort Atacadista e, agora por último, fui chamado para gerente Nacional de operações do Fort Atacadista, alocado em Santa Catarina”, explica.

Ele conta que desde quando começou a trabalhar na área se identificou e nunca mais quis deixar o segmento.

“Eu gosto de pessoas, é uma realização estar com elas, com os clientes e funcionários. Também é um setor que nos dá muitas oportunidades. No Grupo Pereira, principalmente, há programas que incenti-

vam o crescimento dentro do Grupo, como o Provati (Programa de Valorização dos Talentos Internos) e o Carreira Acelerada, que olham primeiro para dentro da empresa em busca de profissionais, para depois ir para o mercado. Então, há muitas chances para quem quer crescer e aprender”, destaca Nogueira.

Mercado em constante evolução

Para quem está começando, Nogueira diz que o mais importante é estar atento às oportunidades e sempre se atualizar em sua área de conhecimento. “O primeiro passo é se identificar, a pessoa saber se é ali que quer estar, se o setor é adequado ao perfil. E a partir daí trabalhar, se desenvolver, estudar e ter a ambição de crescer. É importante ter esse despertar do conhecimento, buscar sempre outras oportunidades dentro do próprio grupo”, ensina ele.

O gerente diz que continua a fazer isso e que pretende se desenvolver cada vez mais na carreira. “O Grupo está crescendo e eu quero me desenvolver junto com a empresa. No futuro, o mercado vai exigir profissionais cada vez mais preparados, o segmento está evoluindo e nosso papel é acompanhar estas mudanças”, finaliza o gerente nacional de operações do Fort Atacadista.

No Brasil, apontam dados da Abras (Associação Brasileira de Supermercado), 3 milhões de pessoas são empregadas, direta ou indiretamente, em cerca de 91 mil supermercados, atacarejos e hipermercados.

Sobre o Grupo Pereira

Fundado em 1962, na cidade de Itajaí, em Santa Catarina, o Grupo Pereira atua no varejo e no atacado com as bandeiras Comper, Fort Atacadista, Bate Forte e SempreFort.

São mais de 15 mil funcionários e 780 representantes comerciais autônomos nos Estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Santa Catarina, São Paulo e no Distrito Federal. Atualmente, a companhia tem 88 unidades de negócio.



“O mercado vai exigir profissionais cada vez mais preparados, o setor está evoluindo e nosso papel é acompanhar estas mudanças”.

Paulo Nogueira
gerente nacional de Operações do Fort Atacadista

Programas incentivam profissionais

Criado em 2019, o programa Carreira Acelerada já impulsionou as trajetórias de mais de 2.500 pessoas. O programa, desenvolvido pelo Grupo Pereira para atrair novos talentos e reter funcionários, oferece ferramentas para que os colaboradores sejam responsáveis pelo seu desenvolvimento profissional, e, assim, consigam traçar planos de crescimento e evolução de cargo. “Uma empresa que evolui de maneira acelerada faz com que as pessoas cresçam junto. Funcionários que trabalham com foco e querem melhorar suas habilidades, multiplicam seus salários em um tempo muito menor do que ocorre no mercado”, diz

Paulo Silva, diretor corporativo de Gente e Gestão do Grupo.

A companhia também oferece uma série de cursos e treinamentos para ajudar os profissionais a alavancarem suas carreiras. Um exemplo é a EFG (Escola de Formação Gerencial), programa exclusivo de desenvolvimento para a formação de novos líderes de lojas, com aulas teóricas, práticas e de vivência na operação e gestão de unidade.

Ainda com foco na carreira dos colaboradores, o Grupo busca promover as pessoas internamente, por meio de seleções exclusivas para funcionários, pelo programa Provati. Por meio desta iniciativa, por exemplo, foi

possível montar toda a liderança da loja Fort Atacadista de Biguaçu, em Santa Catarina, com aproveitamento interno. Todos os gerentes e encarregados já faziam parte do quadro em outras lojas e foram promovidos.

O gerente nacional de Operações do Fort Atacadista, Paulo Nogueira, lembra a importância da ajuda da empresa no desenvolvimento profissional dos funcionários. “Quando recebi as chances que tive, muitas vezes eu não me sentia 100% pronto, mas a empresa acreditou em mim, me deu conhecimento, orientação, tive o apoio de pessoas do grupo para conseguir esses resultados e chegar onde eu cheguei”, explica.

“A demanda por profissionais é muito maior do que a oferta”

Resolver o problema da falta de profissionais é um desafio de longo prazo, que passa por investimentos massivos em educação, mas com a união de forças entre poder público e iniciativa privada, dá para acelerar a solução e ainda oferecer oportunidade de emprego a muitas pessoas. Na Grande Florianópolis, uma série de programas busca capacitar profissionais para assumirem vagas na área de tecnologia.

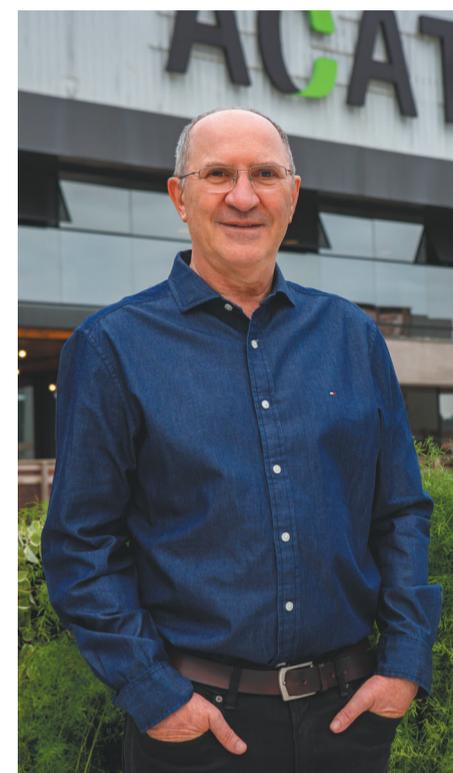
São cursos de curta e média duração, com valor atrativo e até bolsas integrais para os interessados e patrocinados por empresas, que geralmente contratam grande parte da turma após a conclusão. “Nós defendemos muito a formação para o trabalho. Fizemos testes que

comprovaram que, em seis meses, esses profissionais já estão aptos a iniciarem a carreira”, comemora Moacir Marafon, vice-presidente de talentos da Acate (Associação Catarinense de Tecnologia). Além de capacitar quem quer trabalhar na área, os programas despertam os profissionais para mais especializações e, em pouco tempo, alguém que começou como desenvolvedor pode se tornar um cientista de dados.

Uma das iniciativas promissoras é o DEVinhouse, projeto da Acate em parceria com o Senai que busca formar desenvolvedores em nove meses. O único pré-requisito é o ensino médio completo, todavia há processo seletivo e quem possui conhecimen-

tos básicos em desenvolvimento de sistemas e programação sai na frente. “Em uma das primeiras edições, dos 40 participantes, em seis meses de curso a empresa madrinha contratou 12 e vários outros garantiram emprego ao longo dos estudos”, lembra Marafon.

São José também lançou um projeto pensando nas tendências globais para o mercado de trabalho, neste caso, focado em crianças e adolescentes. Chamado de “Movimento Geração do Futuro”, a ação pioneira no Brasil quer preparar os estudantes desde o ensino fundamental, com o apoio de empresas de tecnologia. As aulas devem começar em 2021, no contraturno escolar, atendendo mais de 2,7 mil alunos em quatro anos.



Moacir Marafon, vice-presidente de talentos da Acate

O setor de tecnologia enfrenta escassez de mão de obra em SC?

Nós recentemente concluímos uma pesquisa em nível estadual da demanda de profissionais com perfil tecnológico no setor de tecnologia. Chegamos aos seguintes números: em 2021 as empresas esperavam contratar 4.500 novos profissionais durante o ano, em 2022 esse número passa para 5.300, arredondando assim, em 2023 esse número deve chegar a 6.600 profissionais com perfil tecnológico. Isso no setor de tecnologia. Na nossa pesquisa nós tivemos 228 empresas respondentes, mas no Estado nós temos 12 mil empresas.

Isso é algo também que se repete, mas é muito importante porque tem um número aqui extraordinário. A pandemia acelerou a transformação digital, existe um estudo da MacKenzie que diz que em 8 semanas de pandemia a transformação digital foi acelerada em 5 anos. Teríamos levado 5 anos para atingir o mesmo nível do uso da tecnologia no mundo digital. Então isso fez com que as empresas, de alguma forma, em outra pesquisa feita, que 45% das empresas lançaram algum produto às pressas, alguma forma de atender seu cliente de forma digital.

As adaptações em empresas que não são da área e a necessidade de profissionais da tecnologia atuando em outros nichos do mercado prejudica o crescimento do setor?

Essa transformação digital, por trás, tem quem constrói isso, que

são soluções de software. Então essa demanda que já vinha acelerada para profissionais com perfil tecnológico já tinha uma demanda acima da oferta e isso realmente se transformou em algo que está comprometendo inclusive o crescimento do nosso setor.

Tem outro número importante, que a cada três profissionais de tecnologia da informação, dois estão no setor de tecnologia e um está em outros setores da economia. O que significa dizer que mais um terço dessa demanda está espalhada em todas as demais empresas dos mais variados setores.

A escassez de mão de obra acontece apenas em Santa Catarina ou afeta todo o país?

Na nossa pesquisa, mais de 50% da demanda do perfil tecnológico são desenvolvedores de software. Outros são, por exemplo, profissionais que precisam manter um ambiente funcionando, manter os computadores, redes funcionando, a conexão com a internet funcionando. São outros profissionais, cientistas de dados que ajudam a analisar os dados da empresa, pois ali tem uma riqueza incrível para as instituições, então o que o nosso setor está pensando, o que ele está fazendo? A gente tem consciência que esse desafio, essa demanda por profissionais é muito maior do que a oferta.

Tem um número, por exemplo, em nível nacional da Associação Brasileira das Empresas Software, que a cada ano nós estamos com um déficit desse perfil na ordem de 24 mil por ano. Ou seja, se contratar 70 mil

a mais por ano, dos 70 mil nós temos 46 mil disponíveis e faltam 24 mil por ano. Em quatro anos eu vou ter 100 mil vagas não preenchidas.

Qual o tamanho do desafio para o setor em SC?

Além de ser por si só uma potência, que hoje representa na ordem de 7% do PIB catarinense e que pode chegar facilmente até 2030 a 10%, hoje o que acontece com as empresas é que elas estão com dificuldades de entregar os projetos. Quanto que isso vai afetar em termos de números a gente não tem essa clareza, mas com certeza um setor que cresce na ordem de 8% ao ano, até 10% ao ano, esse crescimento pode estar comprometido em função dessa escassez de profissionais preparados para ocupar esses espaços disponíveis.

Nós hoje temos consciência de que esse é um desafio que tem que ser encarado de forma coletiva, porque não adianta as empresas terem recrutadores, não adianta publicarem vagas, o que nós chamamos hoje que é um “rouba monte”, que um tira do outro. Nós temos que inverter isso, que seja um jogo de “ganha ganha”.

Como os setores devem atuar para cumprir esse jogo de “ganha ganha”?

O setor tecnológico, o governo, o terceiro setor, as instituições de ensino, as associações, precisam se juntar para que a gente forme e consiga preparar mais profissionais em curto tempo. Nós sabemos que esse perfil do profissional não demanda para começo de carreira o curso supe-

“O setor tecnológico, o governo, o terceiro setor, as instituições de ensino, as associações, precisam se juntar para que a gente forme e consiga preparar mais profissionais em curto tempo.”

rrior, nós não somos contra os cursos superiores, pelo contrário, mas é uma experiência que a gente já tem em números sólidos, de que em 9 meses nós conseguimos ter profissionais que já possam entrar na carreira.

Nós temos um programa, esse movimento, essa sinergia com a Acate, tomou essa dianteira, criou uma vice-presidência de talento em que me convidaram para ocupar esse posto. Nós estruturamos um time e fomos atuando em várias frentes, uma delas é a pesquisa, nós precisamos de números para sermos mais precisos, mas já sabíamos que a demanda era grande porque tem empresas aqui em Florianópolis com 80 vagas abertas.

Uma das parcerias foi com o Senai Santa Catarina, que criou um programa chamado DEVin House, ou seja, desenvolvedores preparados juntamente com as empresas. É uma parceria do Senai, Acate e empresas madrinhas.

De olho no futuro



DIVULGAÇÃO/ND

Pegada ecológica e tecnológica

Alguns setores da economia dos Estados Unidos já estão se preparando para a transformação no mercado de trabalho e sabe que ela vem com dois fatores importantes: devem ter relação com a tecnologia da informação e terão de ter uma pequena pegada de carbono, ou seja, as profissões do futuro são ecológicas. Ao menos é o que propõem os parlamentares do partido Democrata Alexandria Ocasio-Cortez, deputada federal por Nova Iorque, e Ed Markey, senador de Massachussets, através do chamado “Green New Deal”, ou “Novo Acordo Verde”. O projeto é uma tentativa de reaquecer a economia estadunidense através da mesma lógica do “New Deal” que salvou os EUA após a crise de 1929. A ideia é reconstruir a economia e criar milhões de empregos verdes em indústrias de transformação ecológicas ao invés de práticas que destroem o meio ambiente como a extração de petróleo, o fracking e a agropecuária extensiva.

TRABALHADORES MULTICONECTADOS

Segundo a IDC, 37% da população economicamente ativa mundial serão identificados como força de trabalho móvel, ou seja, trabalhadores que estão situados em vários locais físicos, conectados por computadores, smartphones e outros dispositivos conectados à Internet. A IDC prevê que até 2025, pode haver até 1 trilhão de tipos diferentes de dispositivos conectados à web. A promessa é que tecnologias como o 5G tornem o home office ainda mais eficiente e permitam que pessoas trabalhem em qualquer lugar do planeta, com fácil acesso a dados, menor tempo de resposta, menos dependência de um cabo ou wi-fi, mais recursos e funcionalidades, além de dispositivos totalmente conectados.



DIVULGAÇÃO/ND

Flexibilidade valorizada

Para além do valor do salário, a flexibilidade vem assumindo o topo da lista de benefícios valorizados em uma vaga de emprego. Segundo um estudo da Hays, líder mundial em recrutamento, entre os cinco benefícios mais reconhecidos pelos profissionais estão flexibilidade de horário (72%) e o home office ou trabalho a distância (53%). No The Annual IWG Global Workspace Survey, que entrevistou mais de 15 mil pessoas em 100 países, quatro em cada cinco entrevistados garantiram que com duas ofertas de emprego similares recusariam a que não tivesse possibilidade de trabalho flexível. O estudo mostrou como a flexibilidade ajuda as empresas a serem mais rentáveis e a atrair e reter os melhores talentos. A média global dos negócios que utilizam esse formato de trabalho para atrair novos talentos é de 77%, sendo de 72% no Brasil.

Home office como prática definitiva

Um estudo realizado pela consultoria Cushman & Wakefield com 122 executivos de multinacionais que atuam no Brasil revelou que 73,8% das empresas pretendem instituir o home office como prática definitiva no Brasil após a pandemia. Nomes relevantes no mundo corporativo anunciaram suas decisões. No Twitter os funcionários poderão escolher se preferem trabalhar de casa quando acabar a quarentena. O fundador do Facebook, Mark Zuckerberg, disse que vai “implantar agressivamente a contratação remota” e que espera que metade de seus funcionários trabalhe remotamente dentro dos próximos 5 a 10 anos.

Alta produtividade

No cenário da pandemia do coronavírus, uma pesquisa da unidade brasileira da consultoria global KPMG perguntou a 722 empresários do Brasil qual foi o impacto do home office na produtividade dos funcionários em 2020. Para a maioria (83,52%), a produtividade se manteve igual ou cresceu durante o período.

57% dos trabalhadores terão mais de 45 anos

Estudo da consultoria PwC com a FGV (Fundação Getúlio Vargas) estima que 57% da força de trabalho no Brasil terá 45 anos ou mais em 2040. Para mudar o cenário de preconceito com os trabalhadores são necessárias mudanças coletivas, realizadas pelas empresas e pelos empregados, independente da idade.

NOTÍCIAS DO BRASIL E DO MUNDO

FALA BRASIL



Fotos: Edu Moraes / Record TV

COM

MARIANA GODOY

E SERGIO AGUIAR

DE SEGUNDA A SEXTA, ÀS 8H30

[R7.COM/FALABRASIL](https://r7.com/falabrasil)

