PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Programa de Pós-Graduação em Administração e Programa de Pós-Graduação em Economia FEA/PUC-SP

SUSTENTABILIDADE

DESAFIO 17

O FUTURO DO TRABALHO

Disciplina Sustentabilidade 2s 2019

Turma: ADM-NA91

Prof. Dr. Arnoldo José de Hoyos Guevara

Gabriel Guedes Bossay

Tamine Robalinho Cataldo

Yuri Viana

São Paulo – SP

2019

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **3**
CAPÍTULO I. HOME OFFICE **4**
1.1 – O que é Home Office? **4**
1.2 – Vantagens do Home Office **4**
1.3 – Papel da empresa para o Home office **7**
CAPÍTULO II. TECNOLOGIA **11**
2.1 – A Importância da Tecnologia no Trabalho **11**
2.2 – Histórico do Desenvolvimento da Tecnologia **14**
2.3 – Como o Desenvolvimento da Tecnologia Afeta o Mercado **19**
CAPÍTULO III. NOVO PERFIL DO TRABALHADOR **21**
3.1 – Um Novo Tipo de Profissional no Mercado **21**
3.2 – A Redução da Longevidade do Emprego **25**
3.2 – A Redução da Longevidade do Emprego ..... Erro! Indicador não definido.
CONCLUSÃO *31*
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS *33*

INTRODUÇÃO

Com os frequentes avanços tecnológicos e alterações na legislação do mercado de trabalho ao longo dos últimos anos, pode-se prever uma série de mudanças plausíveis que os trabalhadores do futuro terão que enfrentar.

Este trabalho visa descrever algumas mudanças que já estão sendo colocadas em prática pelas empresas, em relação à forma de realização do trabalho e na forma de seleção dos colaboradores.

Além disso, o trabalho procura explicar como a tecnologia se relaciona com os empregos e qual a tendência de substituição do capital humano considerando essa tendência.

Será levantado também quais são os impactos da nova realidade do trabalho nos indicadores sociais e econômicos do Brasil, considerando a relação das empresas com a contratação de funcionários em vagas de emprego formais, bem como o nível de desemprego, entre outros indicadores.

Por fim, o trabalho apresenta uma visão da necessidade de diferenciação no perfil do profissional para se manter no mercado de trabalho, considerando o cenário de certa saturação da força de trabalho, no qual a disponibilidade de empregos se torna cada vez mais escassa, seja do ponto de vista da quantidade de postos de trabalho formais disponibilizadas pelas organizações, quanto do ponto de vista de faltar qualificação profissional nos profissionais para exercer as atividades desejadas pelas empresas.

Palavras-chave: tecnologia, trabalho, conectividade, produção.

CAPÍTULO I. HOME OFFICE

1.1 – O que é *Home Office*?

Estamos vivendo uma época de evolução constante, na qual o trabalho segue no mesmo ritmo. No nosso primeiro capítulo, iremos refutar sobre o impacto do Home office na sociedade, nas vantagens, e no comportamento do ser humano, mostrando que assim, o futuro do trabalho segue evoluindo para uma maneira mais saudável de trabalhar.

Em algumas profissões, chegar até o trabalho é parte fundamental de fazê-lo. Pense, por exemplo, nos médicos. Eles precisam interagir diretamente com seus pacientes para oferecer bons diagnósticos. Já em outras carreiras, como a de programadores, basta um dispositivo com acesso rápido à internet para trabalhar.

Devido às particularidades de cada carreira, não podemos negar que o deslocamento de pessoas impacta a sociedade em vários níveis. O home office não significa apenas uma melhoria na qualidade de vida dos profissionais, mas também menos carros nas ruas.

Home Office é uma expressão inglesa que, em tradução livre para o português, significa escritório em casa. Algumas empresas possuem este modelo de trabalho quando os funcionários não precisam necessariamente estar no escritório para realizar a função, ou quando não podem se deslocar até lá.

Nesta modalidade de trabalho, o funcionário exercer suas atividades em ambientes fora do local de trabalho da empresa, estando em outra localidade, normalmente na casa do funcionário.

1.2 – Vantagens do Home Office

Segundo Álvaro Mello, presidente da International Telework Academy, organização especializada em teletrabalho, há muitos benefícios no trabalho remoto. Menores custos operacionais para a empresas e menor prejuízo ao Meio Ambiente, por exemplo.

a) Redução de problemas de saúde

Você não tem ideia de quanto o trânsito contribui para altos níveis de estresse. Pesquisas alemãs, britânicas, americanas e canadenses mostram que o tempo que passamos parados dentro do carro ou do ônibus contribui para aumentar a pressão sanguínea, a ansiedade e os problemas cardíacos.

Não é só o trabalhador que é prejudicado com isso, mas também toda a sociedade. Os investimentos em saúde precisam ser maiores quando os níveis de estresse crescem, e apenas 15 minutos são o suficiente para que a locomoção comece a se tornar um problema de saúde. Em cidades como São Paulo, uma média de quase 3h são perdidas por dia indo e voltando do trabalho.

Além disso, as mortes no trânsito provocadas por acidentes podem ser evitadas com menos pessoas nas ruas, o que também traz melhores resultados para a saúde pública.

b) Melhorias na comunicação

Um desafio constante para quem trabalha fora de casa é ser, de fato, produtivo. Reuniões e conversas constantes sobre projetos tomam boa parte do tempo que uma equipe gasta, e, muitas vezes, isso faz com que os profissionais precisem fazer hora extra para cumprir todas as suas atividades. Isso não acontece no home office.

A comunicação entre o trabalhador e a empresa melhora quando ele está longe do escritório, pois é feita, na maioria das vezes, por escrito e com clareza. As reuniões são mais produtivas se não exigem nenhum tipo de deslocamento, e, graças à transformação digital, ter acesso a todas as informações de que se dispõe na sede da empresa é tão fácil quanto seria se o profissional estivesse lá.

A necessidade de alinhar os projetos de maneira constante faz com que o colaborador se organize melhor e saiba sempre em que etapa de trabalho está e qual tipo de feedback precisa receber para continuar executando suas funções. Tudo isso colabora para gerar melhorias na comunicação.

c) Flexibilidade de horários

O home office vem atrelado a outros benefícios para os trabalhadores, como a flexibilização da jornada de trabalho. Quando não é preciso chegar ao escritório em um horário predeterminado, cabe ao próprio colaborador organizar a agenda para conseguir cumprir as metas traçadas por seu chefe.

Embora a maioria dos profissionais ainda trabalhe em torno do horário comercial, a fim de que possam se comunicar com fornecedores e parceiros, eles podem reduzir ou estender suas jornadas para garantir as entregas, por isso, se tornam mais eficientes.

Ao mesmo tempo, conseguem encaixar nas próprias rotinas atividades que melhoram a qualidade de vida, como visitas ao médico, cursos ou idas à academia.

A Universidade de Stanford conduziu um estudo de dois anos sobre home office e provou os benefícios dessa modalidade. Quem trabalha em casa, de fato, dedica todo seu tempo às tarefas que precisa cumprir, ao contrário das pessoas que precisam se locomover para o escritório todos os dias.

Esses profissionais têm mais facilidade de se concentrar e entram em menos conflitos do que quando trabalham na mesma sala que os outros membros do time. Além disso, oferecem melhor custo-benefício para a empresa, que não precisa mais alugar um espaço enorme para funcionar.

d) Menos engarrafamentos

Ninguém gosta de ficar preso no trânsito, e esse fenômeno é muito mais que uma mera inconveniência. Em alguns países asiáticos, por exemplo, engarrafamentos são parte da rotina e afetam milhões de pessoas. Por lá, uma das estratégias que vêm sendo implementadas para contornar o problema é o home office.

Nas Filipinas, uma lei foi criada em 2017 com o objetivo de promover a popularização do trabalho remoto e descongestionar as ruas de Manila. A legislação impacta a hora do rush na cidade e, nos próximos anos, poderá nos fornecer dados preciosos sobre os resultados do home office na mobilidade humana.

A iniciativa é voluntária e parte do funcionário, que pode solicitar ao seu chefe a mudança para a modalidade de trabalho remoto. O que a lei determina é que esses colaboradores sejam tratados como quem está no escritório, ou seja, recebam o mesmo valor que receberiam antes e sejam compensados com horas extras quando necessário.

Ela também determina que eles tenham carga de trabalho compatível à que teriam fora de casa e acesso a treinamentos, planos de carreira e equipamento para que consigam realizar bem suas tarefas.

Por enquanto, o país é o único com uma política do tipo, mas outras nações já incentivam a mudança para o home office. A Estônia e a Tailândia, por exemplo, oferecem vistos especiais para quem trabalha remotamente, a fim de promover a imigração temporária para o país.

e) Menor impacto na natureza

Com menos tráfego e pessoas nas ruas em horário de pico e sem a obrigatoriedade de trabalhar fora de casa, a natureza agradece. A diminuição do consumo de combustíveis fósseis, a redução da emissão de gases tóxicos e o melhor aproveitamento do solo são todos possíveis a partir dessa mudança de mentalidade.

Apostar no home office também é uma boa ideia para fazer das empresas instituições mais inclusivas. Trabalhadores com dificuldade de locomoção ou deficiências que exigem espaços adaptados nem sempre disponíveis nos escritórios podem ser integrados à rotina da organização sem precisar ir até ela.

Hoje, startups são as companhias que mais comumente oferecem opções de trabalho remoto. Porém, há outras organizações que permitem que ele aconteça há alguns anos e que, recentemente, começaram a implementar políticas para promovê-lo de maneira organizada.

A Reforma Trabalhista, na forma da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, faz com que seja mais fácil para que as empresas formalizem quem trabalha a distância e possam dar assistência a esses profissionais.

Para chegarmos a uma mobilidade corporativa melhor, precisamos entender que as pessoas estão no centro de qualquer discussão que envolva o direito de ir e vir. O home office é uma alternativa eficaz para que as demandas do mercado de trabalho sejam supridas, o tempo dos profissionais seja mais bem utilizado e a circulação nas ruas melhore.

1.3 – Papel da Empresa para o Home office

A reforma trabalhista no home office foi um avanço na regulamentação do trabalho a distância. Apesar de já estar sendo praticado em algumas empresas, empregador e empregado não tinham clareza sobre as regras que determinavam essa modalidade de trabalho.

a) O que é reforma trabalhista?

A reforma trabalhista foi uma mudança proposta pelo Governo com o objetivo de combater o desemprego e a crise econômica no Brasil. Algumas regras foram mudadas e entre elas estão a Jornada de Trabalho, as férias e o Plano de Carreira.

Foram mais de 100 artigos da CLT alterados, além de contemplar o fim da contribuição sindical. Mas foi a partir dela, que duas modalidades de contratação foram criadas: trabalho intermitente-jornada ou hora de serviço – e o teletrabalho – que regulamenta o home office.

b) Quais foram as mudanças da reforma trabalhista para o home office?

O trabalho home office, até então, não era tratado pela legislação. Desta forma, não havia distinção do trabalho realizado na sede da empresa ou aquele feito a distância pelo empregado.

Com a reforma trabalhista o home-office sofreu algumas alterações. Tornou-se uma exigência estabelecer todos os acordos entre trabalhador e empresa no contrato de trabalho.

Todos os gastos com infraestrutura e equipamentos devem ser previamente acordados e definido quem será o responsável. O controle de horário e jornada de trabalho também precisa ser estabelecido, ou seja, tudo que for determinado pela empresa e trabalhador, deve ser incluído no contrato de trabalho, para que tenha valor jurídico e trabalhista.

c) A empresa precisa fornecer infraestrutura?

Não há um consenso sobre a interpretação desse tópico dentro da reforma trabalhista. Algumas empresas acreditam que cabe ao trabalhador a responsabilidade sobre contas diretas como: água, luz e o espaço residencial utilizado por ele.

O problema é que, pela lei não ser clara, isso acaba abrindo uma brecha para o funcionário solicitar reembolso por despesas com equipamentos e infraestrutura necessárias para o desempenho de seu trabalho remotamente.

Outras organizações, entretanto, exigem que todos os custos devem ser especificados em contrato de trabalho e, se estiver definido que os valores são devidos pelo colaborador, a empresa não deverá se responsabilizar.

O mais prudente é colocar em contrato todos os acordos estabelecidos entre empresa e colaborador, para que ninguém saia no prejuízo. Se a empresa vai fornecer 100% da infraestrutura, se o empregado será o responsável pelo pagamento, ou se o empregado terá reembolso das despesas, é condição que fique claro para todas as partes.

d) Será necessário o controle de horários?

A nova lei alterou o artigo 62 da CLT, que determinava o limite de jornada de trabalho de 8 horas, 44 horas semanais. Para os trabalhadores remotos não há limite de horário, ou seja, que trabalha home-office não obedecerá a esse controle de jornada.

Pela natureza do trabalho remoto, o controle será feito por tarefa executada, não havendo necessidade de pagamento de horas extras. Só haverá exceção nos casos em que for algo exigido pela empresa.

Independente de controle ou não, a lei deixa aberto a negociação entre as partes. Se a empresa exigir que precisa ser feito controle de jornada, e se o colaborador concordar, não há problema. A mesma situação acontece se decidirem pela tarefa. Mais uma vez, se faz necessário colocar em contrato.

e) O funcionário trabalhará em tempo integral?

Assim como no controle de horários, não há exigência para o trabalhador atuar de forma integral ou parcial. Tudo dependendo da contratação de suas tarefas. Como a jornada de trabalho será controlada por tarefas e não mais em horas trabalhadas, ele não receberá horas extras.

Portanto esse profissional pode achar adequado trabalhar de forma parcial, mas sabendo que terá que entregar a sua tarefa dentro do prazo exigido pela empresa. Da mesma forma, se o colaborador optar por trabalhar integralmente, ele pode finalizar a tarefa antes do prazo.

Entretanto, se porventura seja estipulado em contrato que a empresa usará alguma ferramenta para fazer o controle de horários, é importante fazer a negociação de como será realizado o trabalho diário antes da assinatura do contrato.

f) O funcionário home-office perderá os direitos trabalhistas?

Como o regime de Contrato do home-office continua sendo CLT, os direitos do trabalhador permanecem os mesmos. O funcionário não perderá as vantagens trabalhistas e previdenciárias.

As empresas devem continuar descontando e depositando o INSS para que o trabalhador tenha acesso ao FGTS em caso de demissão. O 13º Salário e as férias continuam fazendo parte do contrato.

g) Os benefícios permanecerão?

Com a reforma trabalhista, o trabalhador home-office somente terá direito ao vale-transporte se precisar se deslocar até a empresa ou até outro local que seja o trabalho. Caso apenas faça seu trabalho de casa, não receberá o benefício.

No caso de vale alimentação ou refeição, deve receber o que determina a Convenção Trabalhista determinada pelo Sindicato da categoria. Se for uma obrigação sindical, a empresa não poderá subtrair ou reduzir os benefícios, apenas se houver alguma norma que permita isso. Caso contrário, se não há nada estipulado em convenção de trabalho, mas a empresa oferece espontaneamente o benefício para todos os seus empregados, cabe a ela determinar se ainda estenderá o benefício para todos os colaboradores.

A empresa precisa ficar ciente de que a redução do benefício ou corte ao home-office pode trazer certo desconforto na equipe. Mas se quiser manter a motivação organizacional, deve estender o benefício para todos os colaboradores.

h) Como fica a segurança e medicina do trabalho para o home-office?

Continua sendo de responsabilidade da empresa cuidar de seu colaborador, independentemente de onde ele exerça a sua função. Portanto todos os exames clínicos devem ser aplicados também aos colaboradores home-office.

Além disso também, cabe a empresa fazer visitas regulares ao local de trabalho do colaborador a fim de verificar suas condições e se necessário, fornece equipamento adequado conforme contrato.

A reforma trabalhista no home-office proporcionou um avanço nas relações de trabalho. Embora muitas leis ainda permitam duplas interpretações, essas mudanças proporcionarão mais segurança, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.

CAPÍTULO II. TECNOLOGIA

2.1 – A Importância da Tecnologia no Trabalho

Desde os primórdios da humanidade o homem precisou buscar por meios próprios o seu pessoal, inevitavelmente, seja em grupo ou agindo sozinho, o trabalho sustenta a raça humana. Ainda antes mesmo de sermos homo sapiens, nossos ancestrais genéticos já utilizavam também de algum tipo de conhecimento ou técnicas que auxiliavam na obtenção do alimento. Conhecimento este que mais nada seria do que tecnologia, numa forma mais rudimentar se comparada ao que temos hoje, mas não menos revolucionária no momento de seu advento.

É tido pelos historiadores que o fogo foi o primeiro grande avanço tecnológico, ou seja, de conhecimento e domínio do homem sobre a natureza, que permitiu a sobrevivência das espécies em tempos tão ermos e hostis quanto a antiguidade. Capaz de aquecer, ser usado para cozinhar, além de afastar animais noturnos e fornecer luz, o fogo provia necessidades que hoje muitos não mais associam como "básicas", e já são quase algo que antecede ao mínimo do necessário ao bem-estar.

Assim, o homem primitivo se permitiu explorar mais, e buscar dominar a natureza em outros sentidos e de outras formas. O ritmo de avanço da espécie era mais que incomparável frente aos saltos praticamente diários que vemos nos campos de estudo explorados nos dias atuais, porém, para o início da humanidade, cada descoberta mudava tudo.

Então, com o passar do tempo, a velocidade e o nível da evolução tecnológica no planeta começaram a se acelerar exponencialmente, indo de pequenos passos de bebês para gigantescos saltos que mudam e reformam a sociedade a cada piscar de olhos. O trabalho, como ocupação principal do homo sapiens, mudou de natureza nesse mesmo ritmo.

Da mesma forma como os antigos tecelões dependiam de teares artesanais para produzirem roupagem, dependem das máquinas de costura robotizadas e de alta precisão toda a indústria de moda nos nossos tempos. É indiscutível a necessidade e relação interdependente da tecnologia com o trabalho, sendo uma a força motriz que empurra a outra a novos patamares.

Tendo isso em mente, são essenciais os profissionais de pesquisa e desenvolvimento na contemporaneidade, por isso, empresas e governos investem de maneira substancial em

programas e projetos que visam a descoberta e o trabalhar de novas tecnologias para a nossa sociedade. Assim sendo, surgiu por fim a profissão de pesquisador, um profissional voltado inteiramente para o estudo e a experimentação dentro do determinado campo de sua especialização.

São extremamente variadas as áreas e possíveis aplicações dos serviços do profissional de pesquisa, sendo desde que o desenvolvimento de um novo produto como o teste de um material, ou até também a busca por soluções escaláveis para procedimentos problemáticos dentre da cadeia de produção de qualquer empresa ou prestadora de serviços.

Segundo Luiz Davidovich, "O Brasil possui, segundo a UNESCO, cerca de 700 pesquisadores por milhão de habitantes, enquanto a China possui 1.100, a Rússia 3.100, a União Europeia 3.200, os Estados Unidos 3.900, Coréia e Singapura 6.400, Israel 8.300. Na América Latina, o Brasil está em segundo lugar, abaixo da Argentina, que tem 1.200 pesquisadores por milhão de habitantes. Mas está muito distante ainda dos países desenvolvidos, embora esteja formando 18 mil doutores por ano. ".

Paralelamente, existe a exploração de soluções e aplicações conhecidas como "self service", de autosserviço, que seguem a premissa de que o potencial usuário pode e vai aprender as funcionalidades da ferramenta por conta própria, sem necessidade de aulas ou professores, contando com alguns tutoriais e vídeos demonstrativos para nortear a experiência.

Tais ferramentas são muitas vezes base de trabalho ou no mínimo parte integral de alguns segmentos e mercado na economia dos nossos dias. Pode se tomar como grande exemplo a indústria do entretenimento que se encontra num estado inimaginável a dez anos. Com a popularização de plataformas como YouTube e Soundcloud, os agora chamados criadores de conteúdo tem canais mais que democráticos para disseminar suas produções audiovisuais indiscriminadamente em termos de volume ou até mesmo qualidade.

Os influenciadores digitais já são mais que uma realidade e pode ser considerada de fato como um novo nicho a habilidade de angariar seguidores e consumidores de opinião para assim ter relevâncias nas redes sociais, afim de criar um novo canal de propagação de material promocional e de marketing, dado o nível de relacionamento com o público-alvo e a penetração que eles têm em determinado segmento, como demonstra o gráfico abaixo, o nível do poder desses indivíduos.

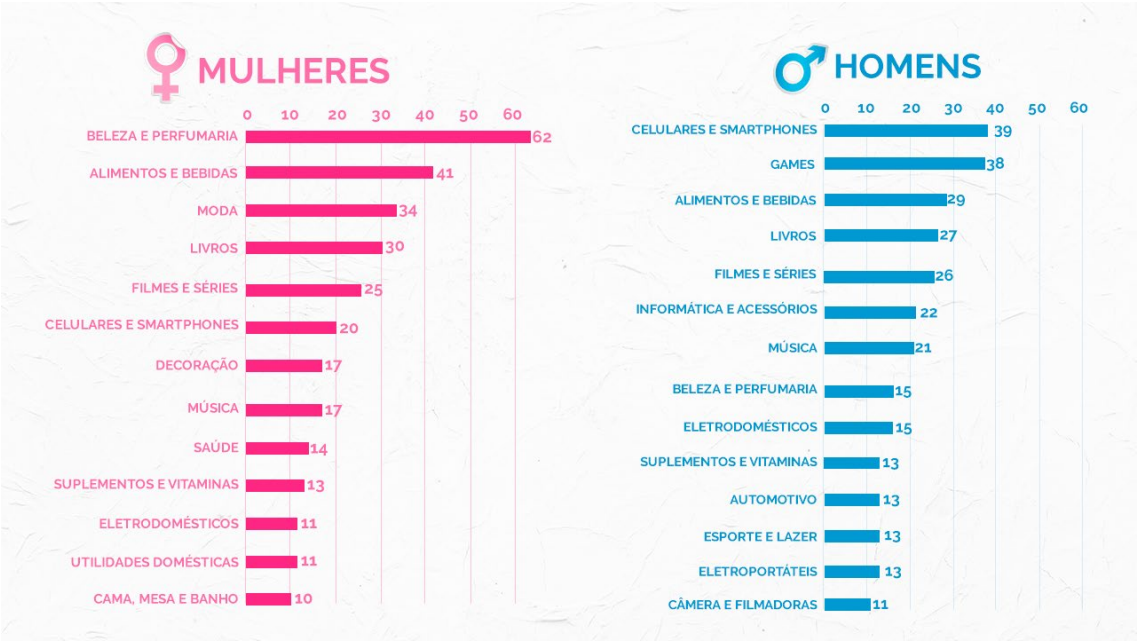

Grafico 1. O nível de influência em segmentos de influenciadores digitais: ranking das categorias de produtos mais citadas.

Fonte: Instituto QualiBest, 2018.

Os meios digitais por si só já geram um volume surreal de oportunidades de mercado, sendo a base para inúmeras atividades dentro das organizações ou até seus negócios. Empresas de basicamente duas ou três pessoas, que tem suas atividades inteiramente baseadas na nuvem ou em qualquer outro conceito digital, as famosas startups, são a mais importante febre nos negócios.

Essas microempresas podem atuar em seguimentos extremamente variados, mas sempre contando com componentes básicos que a distinguem de outras empresas embrionárias são a ligação intrínseca com tecnologia, seja ela a totalidade de seus negócios ou parte viabilizadora destes, e o conceito de um produto ou serviço mínimo escalável, ou seja, que pode ser aplicado indefinidamente somente dependendo da quantidade de insumos entrados no início dele

A fluidez com a qual a economia digital nos providenciam é definitivamente notável e algo que não só se torna tendência em todas as áreas da sociedade como sim parece tomar forma para ser o padrão, exigindo velocidade e personalização jamais vistas pela indústria antes.

2.2 – Histórico do Desenvolvimento da Tecnologia

Os primeiros passos da humanidade na sua evolução tecnológica nada mais nos parecem que trivialidades. O fogo foi o primeiro grande advento, ou melhor dizendo, o seu controle e a capacidade de o produzir. Existe confusão no que se trata de fato como tecnologia, causando o senso comum tratar somente as revoluções industriais como início do desenvolvimento humano tecnológico, porém, sem a revolução da antiguidade que foi o fogo, a sobrevivência da raça humana não teria sido possível.

Paralelamente, desenvolveram também os primitivos homens protótipos de ferramentas e armas. Ainda utilizando a pedra bruta e a madeira, machados, maças e lanças eram as principais facilidades que tinham à sua disposição os trabalhadores da idade da pedra. Eles usavam tais utensílios para caçar, cortar carne, esfolar para criar roupas de pele e criar abrigos.

Então a ferramentaria foi evoluindo com o tempo, conforme o homem passou a dominar os metais e começou a forjar armas, utensílios e até coisas corriqueiras com ferro fundido. Também foram desenvolvidas as técnicas de tecelagem e então o trato de roupas se tornou mais que trivial, agora tratando as vestimentas como artigo fino, e não somente uma necessidade básica.

A agricultura agora se desenvolve e passa a ser o mais valioso e lucrativo ramo de atividade conhecido pelo homem. A maior parte da população estava trabalhando os campos, e colhendo de sua produtividade. Os animais passaram a ser utilizados em conjunto com construtos humanos afim de tornar a produção rural mais eficiente, que era o centro da economia.

Então os meios de transporte passaram a tomar nova forma. Os grandes navios de exploração passaram a desbravar os mares, conectando o velho continente da Europa às mais variadas partes do mundo, trazendo um pequeno vislumbre do que um planeta integrado poderia ser.

A pólvora faz do arco e flecha obsoletos, se tornando o principal recurso bélico à disposição de qualquer fragata que se prese. As colônias são estabelecidas e nelas começam a ser aplicadas as mesmas técnicas de produção agrícola refinadas pelas colonizadoras. Os grandes centros comerciais começam a tomar forma e o ouro é a moeda comum de troca, que traz da Ásia e da América valor.

Enfim, o primeiro grande estrondo produtivo se inicia. A revolução industrial liderada pela Inglaterra traz a máquina a vapor para o mundo, trazendo uma nova maneira de fabricar na metade do século XVIII. Os centros urbanos passam a atrair trabalhadores que servem sob condições insalubres.

Não havia distinção nem regulamentação para as contratações de trabalhadores que sofriam ao abandonar a realidade do campo buscavam no chão de fábrica uma possibilidade de sobrevivência, seguindo promessas de bons salários, levando até as crianças para trabalharem. Os acidentes eram corriqueiros e a falta de segurança e treinamento adequados colocavam em risco vidas diariamente.

Não muito tempo depois, em meados do século XIX, tomou lugar a segunda revolução industrial, quando o motor a vapor perdeu seu posto para o motor a explosão, que impulsionava os automóveis. As linhas de produção agora se segmentavam passavam a se organizar de maneira diferente.

Também se possibilitou o trabalhar do aço, uma liga metálica mais resistente que permitiria a edificação de grandes arranha-céus, que acomodariam os trabalhadores dos centros urbanos, que começavam se inchar. A eletricidade iluminava as ruas e possibilitava novas formas e comunicação.

As grandes locomotivas rasgavam os continentes, transportando desde passageiros a cargas de alto valor, levando de um lado a outros insumos e possibilitando a conquista e população de largas faixas de terra. Nunca antes foram tão curtas as viagens e tão proveitoso o tempo.

Ainda nesse momento, foram descobertos também os meios de telecomunicação do rádio e do telegrafo, que permitiam a rápida transmissão de informação, principalmente útil em termos bélicos. Rápidas realocações de tropas e mudanças de estratégias se faziam necessárias num mundo de guerras constantes.

Ao seu final, foram desenvolvidos os aviões. Gigantes de aço que cortavam os céus como se fossem de plumas. Tal avanço nos transportes, combinado com uso de aço na fabricação de navios, permitiram um novo patamar de comércio jamais imaginados pelas potências daqueles dias.

Então a terceira revolução industrial trouxe consigo os mais sutis avanços. Por sua natureza rápida, eram não mais nos campos da física, mas também na química e na economia que está revolução se fundamentava. O petróleo passou a ser a mais importante e cobiçadas das commodities, sendo utilizado em diversos segmentos do mercado, desde a produção de plástico, até o combustível mais comum, a gasolina.

As composições químicas de produtos para consumo em massa eram outra novidade, vendo o mercado de beleza e higiene pessoal agora tomando forma. Empresas pioneiras buscavam constantemente novos compostos, reações e agentes para utilizar das mais varias maneiras. Desde em conservas de alimentos, como também produtos para limpeza, como em brinquedos.

Finalmente, chegamos aos dias atuais, quando damos lugar e observamos o desenrolar da quarta revolução industrial. Iniciada na criação da internet, os meios de comércio agora não são mais físicos, porem digitais. É possível escolher, pagar e rastrear produtos desde seu envio por parte da varejista até a porta de casa.

Novas formas de comunicação instantâneas se revelam no formato das videoconferências e mensagens de e-mail, permitindo a coordenação de unidades de negócios à distância, fenômeno chamado de globalização. As empresas passam a não ter um local único de atuação, mas são agora organizações mundiais, que criam os projetos em um lugar, produzem em outro, e vendem e todo o mundo.

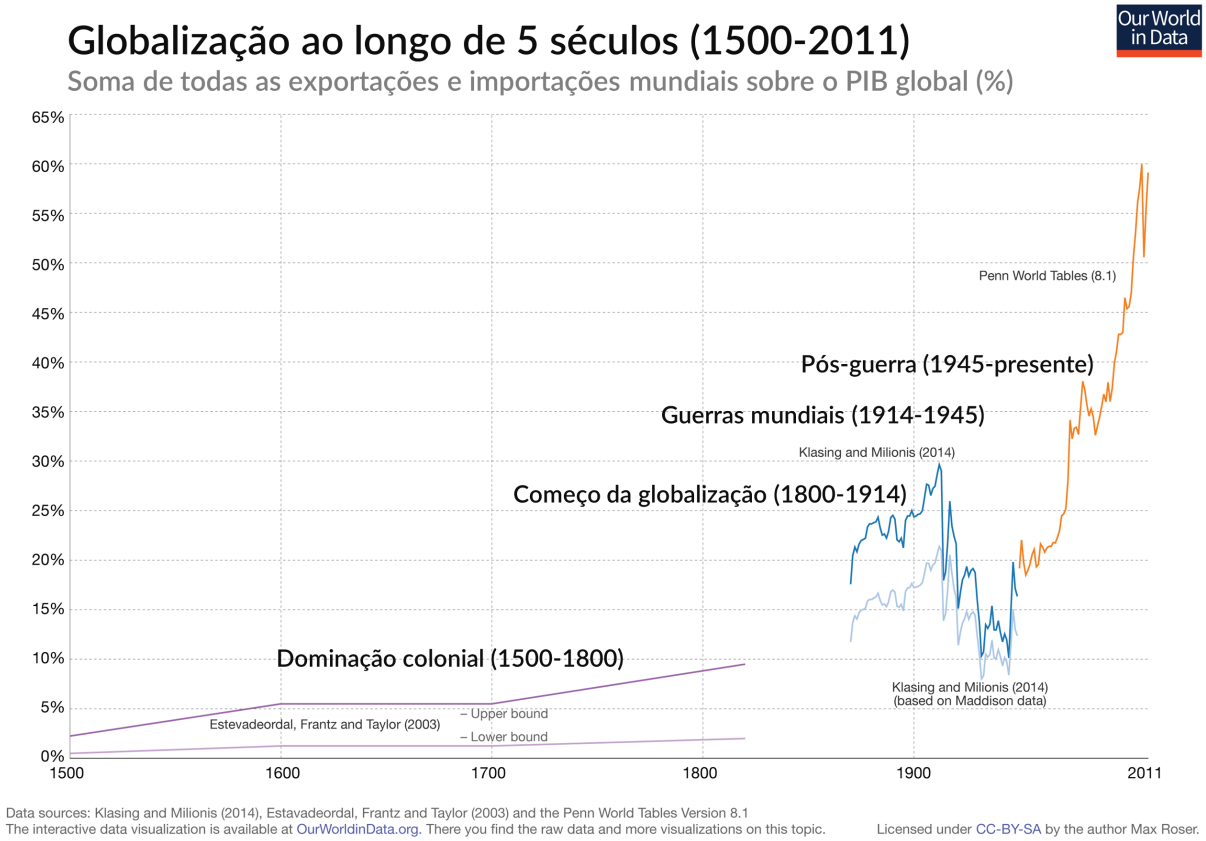

Grafico 2. A globalização ao longo de 5 séculos

Fonte: Max Roser, 2014.

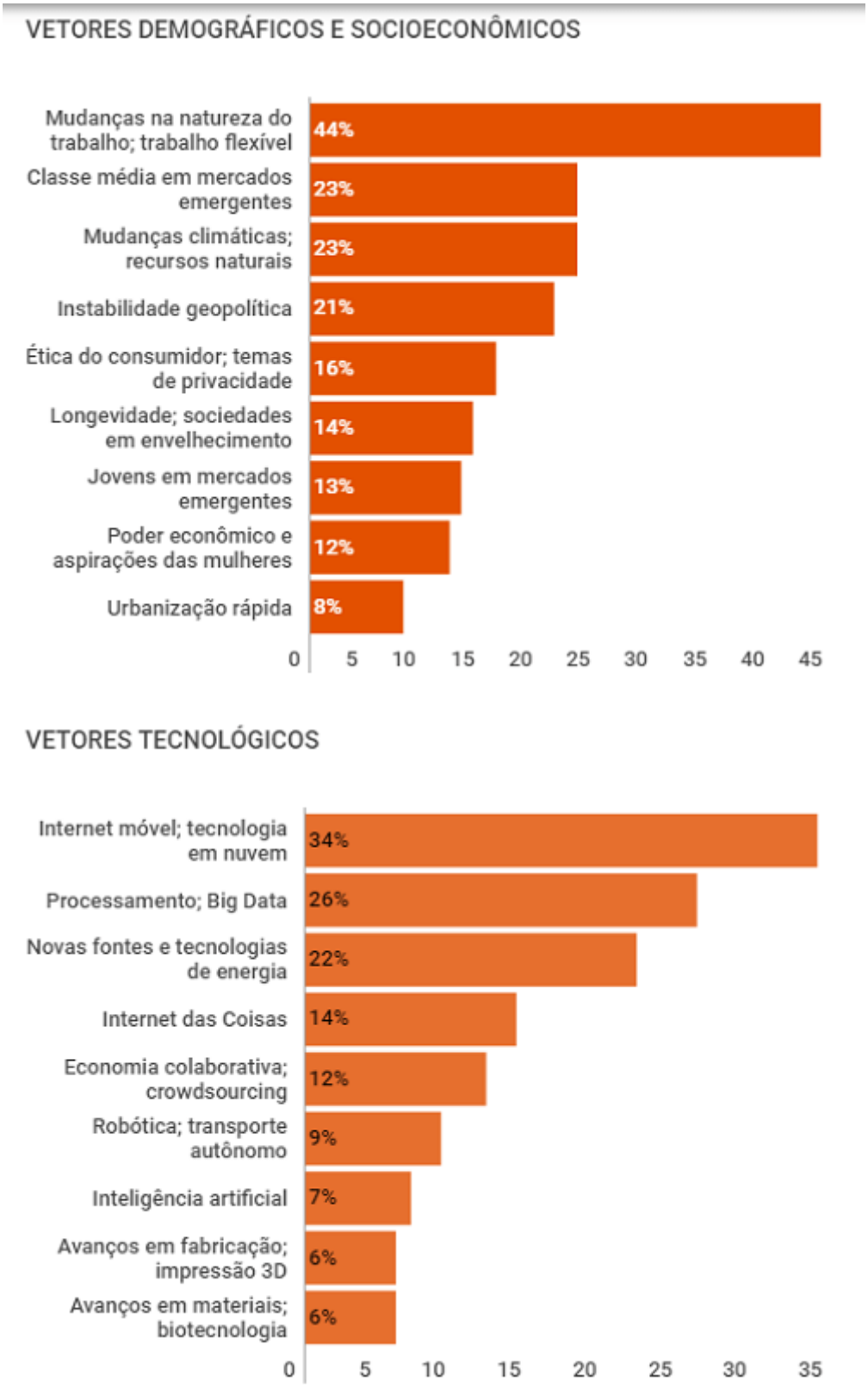

Gráfico 3. Vetores da transformação digital

Fonte: LinkedIn, 2018.

2.3 – Como o Desenvolvimento da Tecnologia Afeta o Mercado

A ciência e a tecnologia dão forma a novos negócios constantemente. Como os já citados e-business que usam seus aplicativos e ideias para tentar mudar o mundo de cada cliente, um clique de cada vez. Mas também nem só do consumidor final são as aplicações e portais, mas também das empresas.

As mais recentes ferramentas se mostram começando pelo recrutamento. Como demonstrado antes, as telecomunicações possibilitam novas conexões de maneira confortável e segura, permitindo avaliar funcionários de qualquer lugar do mundo, expandido o leque de possibilidades para ambos os lados do processo que busca combinar candidato certo para empresa e vaga certas.

Para tal, previamente às entrevistas, são realizados testes e configurações de perfis, que permitem criar uma identidade para o candidato e potencial entrevistado, afim de usar todas as informações para conferir frente às competências exigidas e a cultura da empresa em questão. Assim, os primeiros estágios do processo seletivo são muito mais precisos. Isso é possível graças às redes sociais corporativas como o LinkedIn, que não somente serve para conectar pessoas, mas também oportunidades.

Gráfico 3. Tendências de recrutamento a serem consideradas

Fonte: Rafael B. de Noce, 2017.

Também que crescem as exigências do mercado quanto ao profissional. Não bastante o domínio do computador, se fazem agora necessários meios de se comunicar com robôs, bancos de dados e outros softwares. O conhecimento e a lógica de programação deixam de ser exclusividade dos profissionais de código e agora se tornam pré-requisito para trabalhar em determinados setores ou empresas.

Companhias originadas na internet buscam tornar sua operação a mais escalável possível, trazendo profissionais versáteis e que podem desempenhar múltiplos papeis técnicos ainda mantendo o pensamento crítico e analítico para conduzir os negócios com propriedade e conhecimento.

Os impactos da ciência são mais nítidos no que tange qualquer campo do oficio humano. É difícil imaginar qualquer relacionamento mais interdependente do que este, onde um alimenta o outro e causa revoluções. O mercado e o laboratório não poderiam estar mais interconectados e o trabalhador cada dia mais é um cientista.

CAPÍTULO III. NOVO PERFIL DO TRABALHADOR

3.1 – Um Novo Tipo de Profissional no Mercado

Com todas as mudanças no trabalho em si, certamente as empresas também exigirão mudanças no perfil do profissional que vai trabalhar para a organização. Neste capítulo, serão apresentados dados relacionados às mudanças que já estão acontecendo no mercado de trabalho e hipóteses sobre as adaptações que precisarão ser feitas pelos profissionais para se manter no mercado de trabalho.

Primeiramente, precisamos entender as principais mudanças que estão acontecendo no mercado de trabalho nos últimos anos. Uma delas, é o crescimento dos empregos informais.

Segundo dados publicados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 31/10/2019, temos a informação de uma taxa de ocupação que andou de lado em relação aos últimos anos (indicador que mede o percentual de pessoas ocupadas na população em idade de trabalhar).

Tabela 1- Nível da Ocupação – Brasil – 2012/2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
nov-dez-jan		56,8	57,1	56,7	55,5	53,7	54,2	54,2
dez-jan-fev		56,5	57,0	56,4	55,1	53,4	53,9	53,9
jan-fev-mar	56,3	56,3	56,8	56,2	54,8	53,1	53,6	53,9
fev-mar-abr	56,7	56,5	56,8	56,3	54,6	53,2	53,6	54,2
mar-abr-mai	57,0	56,8	56,8	56,2	54,7	53,4	53,6	54,5
abr-mai-jun	57,1	56,9	56,9	56,2	54,6	53,7	53,7	54,6
mai-jun-jul	57,0	57,0	56,8	56,1	54,4	53,9	53,9	54,7
jun-jul-ago	57,1	57,0	56,7	56,0	54,2	54,0	54,1	54,7
jul-ago-set	57,2	57,1	56,8	56,0	54,0	54,1	54,4	54,8
ago-set-out	57,2	57,1	56,9	56,1	53,9	54,3	54,5	
set-out-nov	57,2	57,3	56,9	55,9	54,1	54,4	54,7	
out-nov-dez	57,1	57,3	56,9	55,9	54,0	54,5	54,5	

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.
Nota: Somente os dados hachurados são comparáveis.

Fonte: IBGE, 2019.

Porém, ao analisar mais profundamente a natureza da ocupação, é possível perceber que a estabilidade verificada neste indicador está relacionada ao aumento do número de empregos informais no mercado de trabalho. Segundo notas que constam no relatório do IBGE, temos o seguinte cenário em relação à ocupação da força de trabalho:

> O contingente de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada (exclusive trabalhadores domésticos), estimado em 33,1 milhões de pessoas, apresentou estabilidade frente ao trimestre anterior (abril a junho de 2019). No confronto com o trimestre de julho a setembro de 2018, houve, também, estabilidade.
> (IBGE. PNAD -Tri jul/set 2019, pág. 5)

Já em relação aos trabalhadores do setor privado sem carteira assinada:

> No período de julho a setembro de 2019, a categoria dos empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada (11,8 milhões de pessoas) apresentou elevação em relação ao trimestre anterior de (2,9%), representando um incremento de 338 mil pessoas. Em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, foi registrado elevação de 3,4%, representando um adicional estimado de 384 mil pessoas.
> (IBGE. PNAD -Tri jul/set 2019, pág. 5).

Em relação aos trabalhadores por conta própria:

> Na categoria dos trabalhadores por conta própria, formada por 24,4 milhões de pessoas, foi registrado crescimento de 1,2% na comparação com o trimestre anterior (abril a junho de 2019), significando a adição de 293 mil pessoas neste contingente. Em relação ao mesmo período do ano anterior, o indicador também apresentou elevação (4,3%), representando um adicional estimado de 1,0 milhão de pessoas.
> (IBGE. PNAD -Tri jul/set 2019, pág. 5)

Na prática, isso significa que as empresas não estão com foco em aumentar a quantidade de funcionários contratados com carteira assinada.

A Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência também implicam mudanças no mercado de trabalho como um todo. A Reforma Trabalhista alterou uma série de leis que regulamentam o mercado de trabalho no geral. Além disso, a Reforma da Previdência também traz consequências para o mercado de trabalho, em relação à forma com que o profissional vai atuar nas empresas visando a aposentadoria nos próximos anos.

Um ponto que influencia fortemente o futuro do trabalho é a forma como as pessoas se relacionam com os empregos. Na era da hipertecnologia, com profissionais conectados o tempo

todo, com a entrada a geração Z no mercado de trabalho e a grande participação da geração Y no total, além da demanda cada vez maior por profissionais voltados para a área de tecnologia e integração de negócios, a percepção do profissional com relação ao mercado de trabalho muda como um todo.

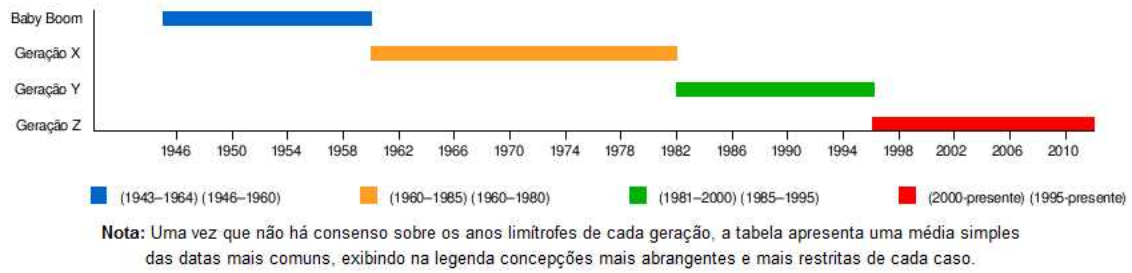

Grafico 4. A globalização ao longo de 5 séculos

Fonte: IBGE, 2018.

A expansão do acesso à informação e da utilização dos recursos tecnológicos influenciam fortemente a relação das pessoas com o trabalho, principalmente para os nascidos nas últimas décadas. Por um lado, temos os jovens que não conheceram o mundo sem as influências das tecnologias da informação e comunicação (TICs). Esses são os integrantes da geração Z, que nasceram na era da Internet e das TICs, também conhecidos como Nativos Digitais, iGeneration, Net Generation e Centennials (PRENSKY, 2001; INDALÉCIO, 2015; CASELLA, 2015). Além disso, um outro grupo fortemente presente na distribuição da força de trabalho é a geração Y, que é a geração adaptável, que conheceu o mundo sem as novas tecnologias, mas que consegue se adequar rapidamente às mudanças propostas pelo cenário tecnológico.

Para descrever estes jovens, existem algumas palavras de ordem que são comumente utilizadas na identificação deste grupo. A dependência tecnológica, a facilidade de assimilação de diferentes informações e o uso de uma nova linguagem são algumas das questões principais (PRENSKY, 2001; CASTRO, 2016; VEEN; VRAKKING, 2009).

Além dessa questão da tecnologia, os jovens desta geração procuram características específicas no trabalho, que não eram de grande importância para profissionais de gerações anteriores, como por exemplo, flexibilidade no horário de trabalho e a diversificação na realização de atividades no dia-a-dia. (CASELLA, 2015; MENDONÇA, 2015; CASTRO, 2016).

Para conseguir lidar com este novo perfil profissional, as organizações precisam se adaptar a esta nova realidade para que consigam manter os profissionais engajados e motivados a contribuir com os objetivos da empresa.

É necessário destacar, porém, que as adaptações deverão ser realizadas levando em consideração que a empresa ainda terá funcionários de outras gerações no ambiente de trabalho, pois com a reforma da previdência e o aumento da expectativa de vida, o convívio multigeracional dentro da organização será inevitável, e é necessário entender e atender, da melhor forma possível, as demandas e expectativas de todos os grupos pertencentes ao ambiente de trabalho na organização.

De acordo com a imagem abaixo, é possível identificar o visível crescimento das gerações Y e Z, de acordo com a população geral conforme os anos apresentados. Em 2018, já temos uma grande concentração de pessoas nas faixas etárias em 15 a 35 anos, que constituem o público do novo perfil de profissional que desafia o mercado de trabalho atualmente.

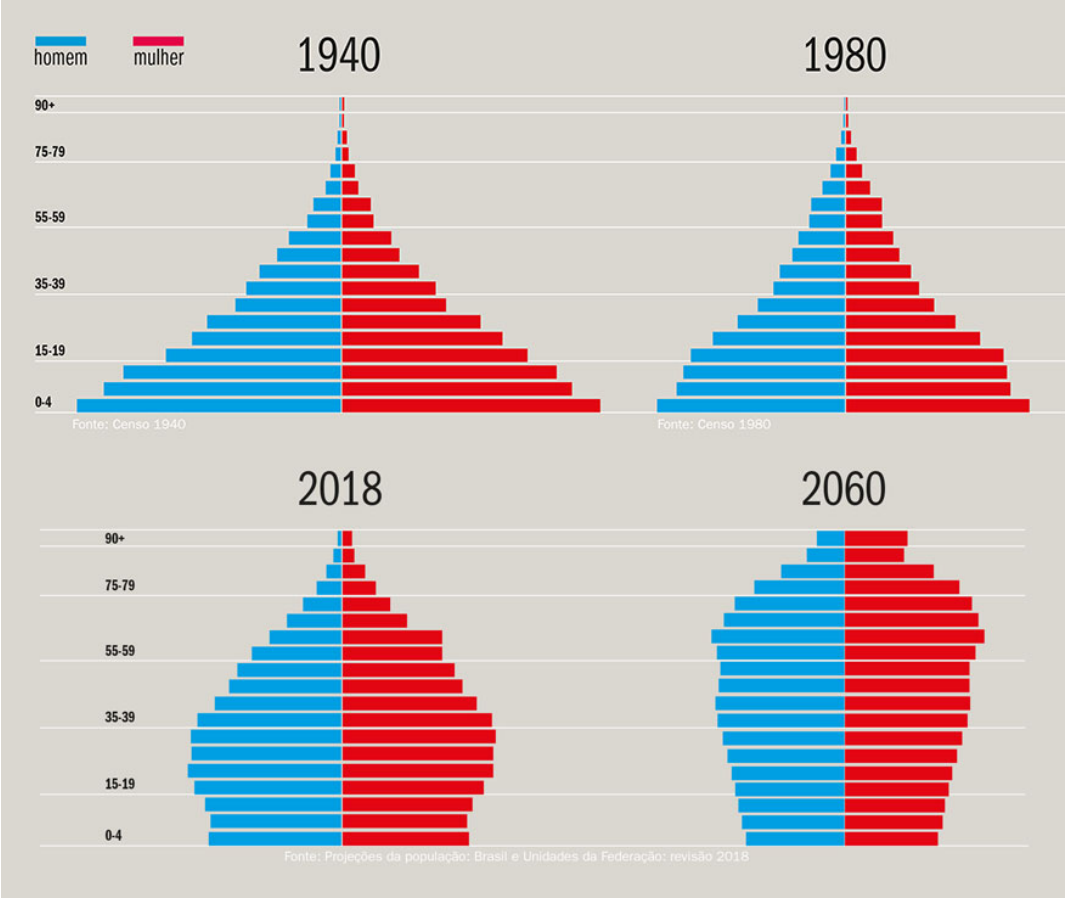

Grafico 5. Comparação entre pirâmides etárias ao longo do tempo

Fonte: IBGE, 2018.

3.2 – A Redução da Longevidade do Emprego

Em sua maioria, os jovens da geração Z são considerados ávidos, inquietos, superconectados, estão sempre em busca de novidades, pois são potenciais influenciadores, capazes de desenvolver múltiplas atividades ao mesmo tempo, apresentam baixa tolerância para os sujeitos que não compreendem, com rapidez, o funcionamento das tecnologias, têm dificuldade em aceitar "não" como resposta e querem conquistar uma excelente carreira sem grandes esforços.

Diante dessas expectativas da nova geração, as organizações deverão reformular suas metodologias para estabelecer um ambiente corporativo convidativo, motivador e funcional no processo de gestão dessa força de trabalho.

O desafio acima é o principal desafio para as organizações, visto que esses novos profissionais, que estão conectados o tempo todos, estão dispostos a optar por mudar de empresa, de setor, ou até a área de atuação para conseguir encontrar um trabalho que seja capaz de atender às suas expectativas de vida e de crescimento profissional.

Para estes perfis, é possível identificar na literatura algumas definições de ascensão profissional deste público, conforme abaixo:

a) Carreira Sem Fronteiras, movimento que concede autonomia aos sujeitos a partir da experiência profissional em diversas organizações e não mais em apenas uma (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996);

b) Carreira Proteana, semelhante a sem fronteiras, é desenhada e gerida pelo próprio sujeito, podendo ser redirecionada sempre que necessário (HALL; MOSS, 1998);

c) Carreira em Ziguezague, evidencia os sujeitos que não seguem apenas uma única carreira ascendente, mas duas, três ou mais durante a vida e/ou de forma simultânea (EVANS, 1996).

A semelhança presente entre os diferentes tipos de carreira citados acima é a disposição que o profissional tem para alterar o curso de sua carreira conforme sua necessidade, mudando de setor, de empresa ou até de área de atuação.

Para manter estes profissionais na empresa, engajados e dispostos a contribuir com os objetivos da organização, a gestão deverá encontrar uma forma de motivar os Nativos Digitais para sempre enxergar valor em suas entregas.

Nesse contexto, o papel do gestor é fundamental no desenvolvimento e capacitação de suas equipes. Mais do que controlar e direcionar as atividades rotineiras, o gestor deverá, acima de tudo, conseguir engajar os profissionais no dia-a-dia do trabalho, bem como ser capaz de orientar o desenvolvimento do seu time para alavancar a carreira na empresa.

Caso contrário, a empresa não conseguirá manter os profissionais trabalhando muito tempo, pois os jovens podem buscar outras oportunidades de trabalho que sejam mais interessantes também em outras empresas.

Diante de todas as mudanças no cenário do trabalho, a qualificação superior se torna um diferencial para a colocação no mercado, porém apenas um diploma de ensino superior pode não bastar para conseguir uma boa colocação.

Em 2019, o número de desempregados com ensino superior completo dobrou em relação aos anos anteriores. Segundo dados levantados pelo IBGE, a pedido do jornal folha de São Paulo, a quantidade de pessoas com ensino superior completo que está desempregada, desalentada ou trabalhando menos horas do que o desejado dobrou entre o segundo trimestre de 2014 e o mesmo período de 2019, 5 anos depois. Enquanto em 2014 havia cerca de 930 mil desempregados com ensino superior completo, em 2019 este número chega a 2,5 milhões de pessoas.

Parte deste problema ocorre devido ao aumento na formação de pessoas no ensino superior, ou seja, devido à tendência de maior procura pelo ensino superior, é possível verificar que o mercado de trabalho conta com muitas pessoas com ensino superior completo.

O gráfico abaixo demonstra a evolução das matrículas em cursos de educação superior ao longo dos anos.

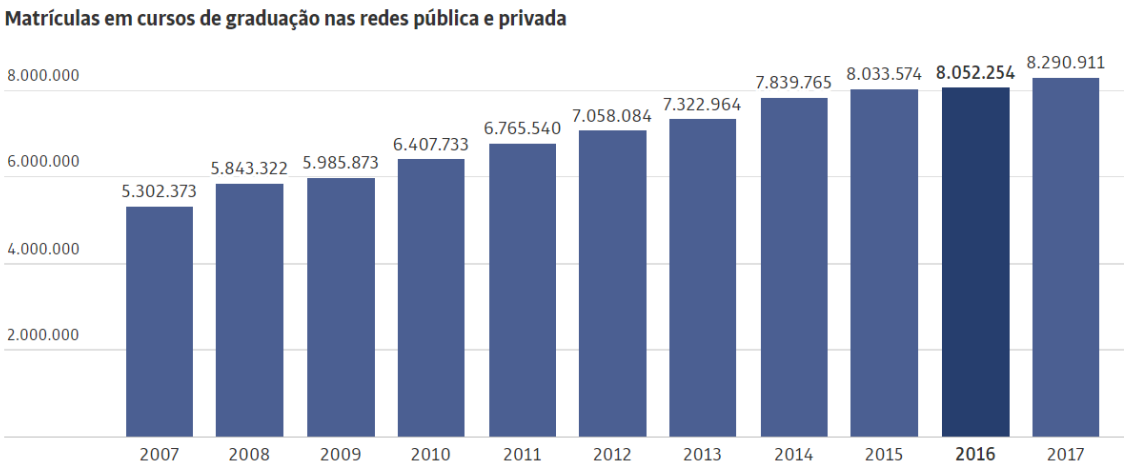

Grafico 6. Matrículas em cursos de graduação nas redes pública e privada

Fonte: IBGE para Folha de São Paulo, 2018.

Apesar disso, a quantidade de pessoas desempregadas com ensino superior completo cresceu além do crescimento verificado na quantidade de alunos ingressantes nos cursos das universidades. Com isso, é possível verificar que a saturação no mercado de trabalho não existe apenas pela maior quantidade de pessoas que possuem um diploma, mas também por conta do desaquecimento da economia e redução na pretensão das empresas para contratação de empregados formais.

Em levantamento feito pela Folha de São Paulo, com foco apenas no mercado formal, também se verifica uma tendência de inserção precária dos profissionais no mundo do trabalho. Devido à escassez de ofertas de emprego, e a necessidade de trabalhar da população, os profissionais mais qualificados estão aceitando cargos com salários mais baixos do que a média da categoria, ou até mesmo fora de sua área de formação, apenas para se manter trabalhando.

De acordo com um estudo realizado pela pesquisadora Ana Tereza Pires, o percentual de indivíduos com diploma de nível superior ocupando cargos de nível médio ou fundamental cresceu de 25% para 29,4% entre 2014 e 2019.

De acordo com uma análise de dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais), pelo menos 2 de cada 10 novos contratos para profissionais com ensino superior no período caracterizaram um possível desperdício de capital humano, sendo que este número considera apenas as 50 carreiras mais típicas de mão de obra com menor escolaridade.

Na imagem abaixo, retirada do estudo realizado pela Rais, é possível verificar a quantidade de trabalhadores com ensino superior que estão empregados em posições inferiores à sua qualificação:

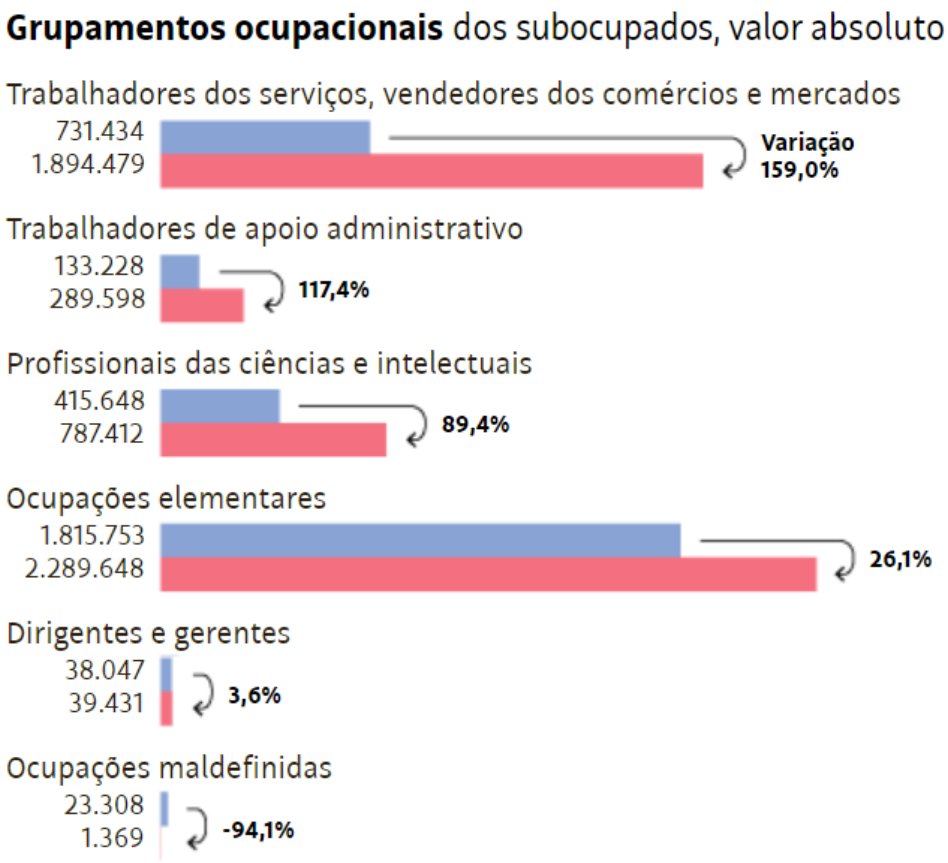

Grafico 7. Grupamentos ocupacionais dos subocupados, valor absoluto

Fonte: IBGE, 2019.

Com um diploma universitário, temos a sinalização acima de pessoas que não conseguem um cargo adequado à sua formação. Para as pessoas, então, que sequer possuem o diploma universitário, o problema é ainda maior.

Neste grupo, segundo o mesmo levantamento já citado, foi identificado que o emprego informal acaba se tornando a única saída.

Uma prova disso, é que a taxa de desemprego para quem tem ensino fundamental completo é maior que o dobro em relação a pessoas com ensino superior completo (13,9% contra 6,1%), segundo dados do IBGE.

Outro ponto que também dificulta que as pessoas consigam arrumar um emprego de acordo com a sua formação é a tendência das empresas de redução na oferta de cargos formais. Em grande parte, o motivo desta redução é o desenvolvimento da tecnologia, que está cada vez mais substituindo o capital humano nas demandas diárias das organizações.

Em dezembro de 2018, o canal de notícias G1 publicou uma reportagem informando que em 2 anos (entre 2016 e 2018), o Brasil perdeu mais de 2,3 milhões de postos de trabalho formal. Neste mesmo período, foi verificado o crescimento de cerca de 1,2 milhões no número de trabalhos informais. Os dados foram retirados da publicação de um levantamento realizado pelo IBGE em 05/12/2018.

Segundo dados publicados na revista Exame, de acordo com um levantamento realizado pelo Manpower Group no terceiro trimestre de 2019, as empresas pretendem continuar com o mesmo ritmo de contratação.

Segundo a pesquisa, realizada com 59 mil empregadores de 44 países, sendo 850 brasileiros, 70% dos empregadores sinalizaram que pretendem manter o quadro atual de funcionários até o início de 2020, 18% planejam aumentar o volume de contratações e 10% indicam uma redução no quadro de funcionários.

Mônica Flores, presidente do grupo responsável pela pesquisa na América Latina, entende que existe um paradoxo no mercado de trabalho. Segundo ela, “muitas pessoas estão à procura de emprego e não acham, ao mesmo tempo em que as empresas estão com dificuldade de encontrar profissionais com o tempo, preço e produtividade adequada para as funções”.

Para as empresas, o desafio de encontrar o profissional adequado à realidade de seus processos é muito grande. Para acertar, as empresas costumam ter uma área interna de recrutamento e seleção que auxiliem na identificação do perfil necessário, ou até mesmo costumam contratar consultorias especializadas que ajudem a localizar os profissionais em bancos de talentos do mercado.

Para identificar o perfil correto do profissional, a área de recrutamento e seleção precisa estabelecer corretamente como funciona o comportamento organizacional da empresa, que ajudará a definir quem são as pessoas que possuem os traços de personalidade e experiência profissional adequados para a função ofertada.

Já identificamos que apenas um currículo apenas com uma formação de ensino superior não é garantia para uma boa colocação no mercado de trabalho e, além disso, as empresas não estão localizando profissionais adequados para as funções ofertadas. Diante disso, cabe ao profissional procurar qualificações e experiências mais relevantes para o mercado de forma a tornar o seu perfil mais competitivo frente aos demais candidatos.

Neste cenário, como os profissionais podem fazer um upgrade no currículo para se tornarem mais competitivos no mercado de trabalho?

Segundo Chiavenato (2004) recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar determinados cargos na organização.

Segundo ele, a seleção de recursos humanos pode ser definida como a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou, mais amplamente, ente os candidatos recrutados, aqueles com perfis mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos das organizações. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias para a realização dos seus objetivos imediatos, auxiliando na seleção dos futuros participantes da organização (CHIAVENATO,2006, p.166)

Diante deste contexto, a empresa deverá saber definir sua visão de presente e sua visão de futuro, e identificar quais são os perfis de profissionais que a organização deverá recrutar para alcançar seus objetivos de longo prazo, levando em consideração as tendências do mercado de trabalho atualmente.

Algumas empresas já estão realizando testes diferenciados com os candidatos a cargos dentro da organização. Em alguns casos, a empresa passa a ignorar, de certa forma, as informações no currículo do candidato, e faz uma seleção baseada na experiência e criatividade do candidato diante de alguma situação na dinâmica de entrevistas.

Esse método de seleção é popularmente conhecido como Seleção às Cegas, e visa avaliar os candidatos de uma forma que possa diminuir a discriminação (consciente ou inconsciente) do avaliador quanto às características do público a ser selecionado, seja relacionado à idade, ao currículo, entre outros pontos.

Para este tipo de seleção, as empresas utilizam plataformas de vagas com critérios de seleção eliminando informações do currículo que podem tendenciar negativamente o avaliador no momento da decisão.

Com isso, a área de seleção consegue avaliar de forma justa a capacidade do candidato para solucionar criativamente uma demanda de acordo com a sua experiência e seu conhecimento.

Com isso, é possível verificar que o currículo do candidato não fará tão grande diferença num processo de seleção deste modelo, que está sendo adotado cada vez mais por empresas no mundo todo, principalmente empresas do ramo ligado à inovação, ou empresas que querem diferenciar seus processos para se adaptar à nova realidade do mercado.

Portanto, podemos entender que o candidato a uma vaga no mercado de trabalho atual deverá possuir atributos diferenciados em relação aos outros candidatos. Estes atributos podem ser desenvolvidos através da curiosidade de conhecer assuntos novos, estudar possíveis mudanças em diferentes mercados, ser capaz de conversar sobre a maioria dos assuntos e capaz de enxergar soluções diferenciadas de acordo com sua vivência na vida pessoal e profissional.

Casa vez menos as empresas estarão dispostas a contratar profissionais para realizar atividades repetitivas e com pouca possibilidade de criação. Para este tipo de função, o mercado tende a criar automações tecnológicas capazes de substituir os procedimentos humanos por programas que farão o mesmo trabalho na metade do tempo.

O profissional que conseguir gerar soluções para problemas do cotidiano, com poucos recursos e capaz de enxergar soluções “fora da caixa” possivelmente será mais valorizado para as empresas, considerando o foco que está tomando o mercado de trabalho para o futuro.

CONCLUSÃO

Através das informações apresentadas neste trabalho, é possível concluir que, ao longo dos anos, o conceito de trabalho vem mudando em todo o mundo, considerando os avanços da tecnologia e as alterações no Mindset das empresas, cada vez mais voltadas para inovação competitiva.

O Millennium Project vem desenvolvendo através do seu Think Thank importantes pesquisas ao nível global sobre Cenários referentes ao Desafio do Futuro do Trabalho. De fato, a mudança de cenário impacta indicadores importantes da economia, como o crescimento dos trabalhos informais e da taxa de desemprego no Brasil. Alguns fatores importantes contribuem para o impacto, como a reforma trabalhista, que regulamenta, de certa forma, a contratação de funcionários sem o vínculo formal, e a terceirização de atividades.

Além disso, com o rápido acesso à informação, os profissionais qualificados estão cada vez menos apegados a manter um vínculo longevo em sua relação de trabalho com as empresas. Com o perfil mais inquieto, os trabalhadores mais jovens, que serão basicamente a força de trabalho do futuro, procuram realizar atividades e funções que sejam significativas para seu momento de vida, podendo mudar de empresa ou setor a qualquer momento para alcançar a realização profissional desejada.

Portanto, as empresas estão mudando seus conceitos de trabalho para conseguir engajar os novos trabalhadores, e com isso, estão também criando formas de trabalho que acabam melhorando diversos outros fatores econômicos. Como um exemplo, podemos citar o trabalho remoto, ou home office, que possibilidade diversa ganhos em custos para a empresa, além de maior conforto para o profissional e ajuda em outros aspectos como diminuição de engarrafamentos e redução de impactos na natureza.

Para se manter no mercado de trabalho de forma competitiva, porém, os profissionais deverão buscar formas de alavancar seu currículo com experiências e diferenciais competitivos. Com as informações apresentadas, é possível concluir que o mercado de trabalho está ficando anualmente mais saturado de pessoas com qualificação profissional até o ensino superior completo. Desta forma, é possível inferir que a graduação não pode mais ser considerada como a principal vantagem no currículo do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. The future of Work — 21st century challenges to workers' health. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/398/en-US/the-future-of-work-%E2%80%94-21st-century-challenges-to-workers-rsquo--health>. Último acesso: 02/12/2019

BEZERRA, M., et al. Geração Z: Relações de uma geração Hipertecnológica e o mundo do trabalho. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/2009/853> Último acesso: 02/12/2019

BONIFÁCIO, C. M. Importância do recrutamento e seleção. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/importancia-do-recrutamento-e-selecao/27558 > Último acesso: 02/12/2019

CHIAVENATO, I. Desempenho Humano nas empresas. São Paulo: Manole, 2009.

..... Recursos Humanos: O Capital das Organizações. São Paulo, Atlas, 2006

DAVIDOVICH, L. Por que o Brasil tem tão poucos cientistas? Disponível em: < https://museudoamanha.org.br/pt-br/por-que-o-brasil-tem-tao-poucos-cientistas>. Último acesso: 02/12/2019

EMPREGARE. Seleção às Cegas – O que é? Quais as vantagens para a empresa? Disponível em: <https://www.empregare.com/blog/selecao-as-cegas-o-que-e-quais-as-vantagens-para-a-empresa/>. Último acesso: 02/12/2019

FRAGA, E., CAGLIARI, A. Dobra o número de pessoas com faculdade sem emprego ou em trabalho precário. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/11/dobra-o-numero-de-pessoas-com-faculdade-sem-emprego-ou-em-trabalho-precario.shtml>. Último acesso: 02/12/2019

HOME OFFICE. Disponível em: <https://www.significados.com.br/home-office/>. Último acesso: 02/12/2019

MILLENNIUM PROJECT. Work/Technology 2050: Scenarios and Actions. Disponível em:

<https://www.newswire.com/news/future-work-technology-report-by-the-millennium-project-to-be-launched-21010193>, < https://es.slideshare.net/JeromeGlenn/worktechnology-2050-scenarios-and-actions>

PAULUZE, T. BOLDRINI, A. Ensino superior volta a crescer no país, mas só na modalidade a distância. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2018/09/ensino-superior-volta-a-crescer-no-pais-mas-so-na-modalidade-a-distancia.shtml>. Último acesso: 02/12/2019

PERISSÉ, C. E MARLI, M. Idosos indicam caminhos para uma melhor idade. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24036-idosos-indicam-caminhos-para-uma-melhor-idade>. Último acesso: 02/12/2019

SILVEIRA, D. Em dois anos, Brasil perdeu mais de 2,3 milhões de postos de trabalho formal. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/12/05/em-dois-anos-brasil-perdeu-mais-de-23-milhoes-de-postos-de-trabalho-formal.ghtml>. Último acesso: 02/12/2019