

**HORA DA DR**

Como melhorar a convivência com um chefe que você odeia

**PEDE PRA SAIR?**

O que fazer quando você é alvo de *bullying* no escritório

**ESCAMBO DE TRABALHO**

Economize com a ajuda dos clubes de permuta de serviços

# VOCÊSIA



# INTELIGÊNCIA RELACIONAL

A HABILIDADE DE MOBILIZAR PESSOAS E RECURSOS EM PROL DE UM OBJETIVO COMUM POTENCIALIZA A CRIATIVIDADE, A INOVAÇÃO E A GERAÇÃO DE RESULTADOS ACIMA DA MÉDIA. CONHEÇA A COMPETÊNCIA MAIS REVOLUCIONÁRIA DESDE A DESCOBERTA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Learning

# SERÁ O FIM DO DIPLOMA?

O avanço da inteligência artificial tem levado as empresas a relativizar a importância da graduação no currículo. Essa revolução, que está só começando, vai transformar o conceito de educação profissional

Por Leandro Quintanilha

**C**om robôs substituindo humanos, profissões desaparecendo e tecnologias sendo desenvolvidas em série, uma das áreas mais impactadas pelas transformações no mercado de trabalho será a educação. Da faculdade aos cursos de especialização, dos treinamentos corporativos aos MBAs, a forma como adquirimos conhecimento deve mudar radicalmente. Demorou. “Se uma pes-

soa do século 19 fosse descongelada agora, perceberia que tudo mudou, menos a sala de aula”, diz Luís Rasquilha, CEO da Inova Business School, escola de negócios voltada para o estudo da inovação e do futuro, com unidades em Campinas e São Paulo.

Uma das principais tendências que influenciarão mudanças na educação nas próximas décadas é a ultraespecialização. Cada aluno construirá sua trilha de aprendizado personalizada, combinando cursos formais com informais. “Estamos entrando numa era

de hiperespecialização, que requer conhecimento técnico aprofundado em áreas muito específicas”, afirma Rafael Souto, CEO da Productive, consultoria de planejamento de carreira de São Paulo. Mas isso significará o fim da graduação tradicional?

Para Joseph E. Aoun, reitor da Universidade Northeastern, de Boston, nos Estados Unidos, e autor do livro *Robot-Proof* (“À prova de robô”, numa tradução livre, sem edição no Brasil), as transformações não levarão necessariamente ao fim do diploma, mas à reformulação do modelo de ensino. “As universidades terão de oferecer cursos customizados, flexíveis e responsivos às necessidades dos profissionais e dos empregadores”, diz.

Em Massachusetts, nos Estados Unidos, uma experiência já adianta como isso poderia funcionar. Um consórcio intitulado Five College estabelece uma parceria formal entre cinco instituições: as faculdades de Amherst, Hampshire, Mount Holyoke



e Smith e a Universidade de Massachusetts. O modelo permite — e incentiva — a mobilidade interinstitucional. É o aluno quem define o foco de sua graduação — não é obrigado a seguir uma grade preestabelecida e pode fazer aulas disponíveis em qualquer uma das cinco escolas.

Outra tendência que marcará esse mercado de conhecimentos mutantes é a de que tudo o que for aprendido na academia deverá ter uma aplicação prática, atendendo às necessidades correntes do negócio. Um exemplo desse tipo de experiência vem do curso de administração da Universidade de Tampere, na Finlândia, cujas atividades ocorrem no polo de inovação da faculdade, dentro de uma antiga fábrica de algodão. Ali, os estudantes são estimulados a lidar com problemas reais ao longo de toda a cadeia produtiva — desde a burocracia necessária à abertura de uma empresa, passando pela gestão da planta e pelo marketing, até a distribuição dos produtos.

“Os professores não dão aula, atuam mais como *coaches*, orientando conforme a demanda do aluno”, diz Rodrigo Copelato, diretor executivo do Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo.

Como será necessário voltar à universidade várias vezes ao longo da vida para adquirir novos conhecimentos, os cursos ficarão mais curtos e rápidos. Os “nanodegrees” serão cada vez mais requisitados. Escolas internacionais que oferecem conteúdo nesse formato, como a Coursera e a Udacity, dão uma mostra do sucesso desse modelo. Fundada em 2011 como um projeto experimental da Universidade de Stanford, na Califórnia, a Udacity tornou-se referência mundial em nanocursos na área de tecnologia. O primeiro deles, Introdução à Inteligência Artificial, alcançou na época 160 000 alunos em diversos países. Hoje, a Udacity é uma organização sem fins lucrativos que

oferece crédito educativo de baixo custo e cursos livres gratuitos, muitos deles desenvolvidos em parceria com gigantes da iniciativa privada, como Google e Facebook. Atualmente, são 4 milhões de usuários em 168 países. Já a escola online internacional Coursera destaca-se com “nanodegrees” dedicados a habilidades comportamentais, conhecidas no mundo dos negócios como *soft skills*. Na plataforma, há módulos como Aprendendo a Aprender (Universidade da Califórnia) e Introdução à Oratória (Universidade de Washington). São mais de 2 000 cursos e 24 milhões de usuários desde 2012.

### Faculdade em xeque

Enquanto especialistas discordam entre si se diplomas serão ou não extintos, algumas empresas começam a relativizar o peso da graduação no currículo de seus candidatos. Gigantes como a IBM já priorizam certificações em programas específicos e estão abertas à

contratação de profissionais qualificados informalmente para alguns cargos. Um especialista em armazenamento de dados em nuvem pode começar ganhando 40000 dólares anuais sem ter pisado numa universidade. Hoje, de 10% a 15% dos programadores da IBM não têm diploma formal.

A PwC segue na mesma linha. Em seus processos seletivos, a multinacional só exige a graduação quando há obrigatoriedade legal, como no caso da contabilidade. “Não importa se o profissional tem faculdade A, B ou C. Podemos correr atrás de conhecimento. O que buscamos é curiosidade, interesse e capacidade de aprender rapidamente”, diz Marcos Panassol, líder de capital humano e sócio da PwC no Brasil.

Nascida como startup em 2004 e hoje com 450 funcionários, a brasileira Essence IT, especializada em tecnologia da informação para negócios, é outra que vem priorizando o perfil à formação. Lá, todo processo seletivo começa com uma missão, um projeto que o candidato precisa executar, acompanhado de um material básico de aprendizado. Parte da informação está ali, acessível a quem estiver disposto a ler e a pensar. A outra parte está na internet. Para avançar, é preciso demonstrar iniciativa e aptidão para o autodidatismo. Às vezes, nem para o candidato passa pelo funil e é preciso reabrir a seleção. Não é raro encontrar na empresa colaboradores que atuam em áreas muito diferentes de sua formação de base, como um analista de RH com graduação em biologia marinha. “Procuramos, basicamente, funcionários capazes de resolver problemas”, diz Rodrigo Ricco, um dos sócios. Para ele, diplomas de grife não garantem a competência de entregar soluções com a agilidade que o cliente de hoje exige. Num mercado volátil e incerto, a verdade é que só terá vez o profissional que estiver com a mente (sempre) aberta para aprender algo novo.

## “Nós precisamos de upgrades, assim como as máquinas”

**J**oseph E. Aoun, reitor da Universidade Northeastern, uma das 20 melhores dos Estados Unidos, segundo a *Forbes*, e Ph.D. em linguística, acaba de lançar o livro *Robot-Proof* (“À prova de robô”, ainda sem tradução no Brasil). Em entrevista a *VOCE S/A*, ele explicou que o maior desafio que as universidades terão diante do avanço da inteligência artificial será formar profissionais que não possam ser facilmente substituídos por inteligências artificiais.

### O futuro do trabalho já chegou?

Sim, ele começou com a Revolução Industrial, quando o trabalho humano passou a ser paulatinamente substituído por máquinas. A diferença é que, hoje, esse processo ocorre mais rapidamente. A automação absorveu funções mecânicas de rotina e, agora, já tem feito isso com processos mentais de repetição. O próximo passo das máquinas será assimilar em larga escala tarefas complexas, como

análise de dados financeiros e interpretação de resultados de exames médicos, entre outros.

### E qual será o papel da graduação nesse cenário?

Há uma enorme discussão sobre o impacto da robótica e da inteligência artificial no mundo do trabalho. Estudos mostram que até 40% das funções exercidas por pessoas hoje poderão ser automatizadas amanhã. Isso tem profundas implicações para o ensino superior. Se milhões de empregos vão desaparecer, precisamos pensar em como ajudar os alunos a se tornarem à prova de robôs.

### E como fazer isso?

Com educação continuada. Já estamos testemunhando um *boom* de treinamentos feitos em campo e de empreendedorismo educacional. As universidades terão de reconhecer que a aprendizagem ao longo da vida não é uma demanda acessória, é essencial para uma vida bem-sucedida no futuro.

### Quais serão os profissionais à prova de robôs?

Como sociedade, a melhor forma de lidar com a transformação tecnológica é educar as pessoas para se adaptarem a ela. O profissional deve estar ciente de que o conhecimento de que dispõe agora ficará obsoleto em pouco tempo. Nós precisamos de upgrades, assim como as máquinas. Será crucial enxergar a educação como um processo, e não como uma etapa de quatro anos no início da vida adulta complementada com, no máximo, uma pós-graduação. ✕

**Joseph E. Aoun: autor defende uma educação que crie alunos à prova de robôs**

