

O TRABALHO DO FUTURO E O FUTURO DO TRABALHO

As Empresas, O Trabalho, O Profissional e As Profissões na Década 2020-2030 & Beyond

INOVA CONSULTING | INOVA BUSINESS SCHOOL | INOVA ONLINE



OUTUBRO 2020

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.

Alameda Santos, 2441, 9., Edifício Bela Santos, Jardim Paulista, CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil

(11) 4561 0731 | (11) 4561 0738 | (11) 96930 6083

www.inovaconsulting.com.br | www.inovabs.com.br | www.inovaol.com

A INOVA CONSULTING é uma empresa global, com matriz no Brasil e presença na Europa e EUA, que atua na consultoria e treinamento de futuro, tendências e inovação. Através do conhecimento das tendências e do mapeamento de cenários, produzem-se insights aplicáveis aos negócios, com DNA inovador e forte orientação ao futuro.

A INOVA CONSULTING atua em quatro eixos específicos:

01

PESQUISA | WIN (Worldwide Innovation Network)

Drivers de Mudança | Estudos Prospectivos | Mapping de Cenários | Estudos de Tendências | Foresight de Negócio | Trend Tracking | Coolhunting

02

CONSULTORIA ESTRATÉGICA & SETORIAL | INOVA CONSULTING

Gestão da Inovação | Trendsinnovation . Cultura de inovação . Inovação disruptiva . Inovação aberta | Planejamento Estratégico | Transformação Digital | Full Agile | Business Pulse | Indústria & Supply 4.0 | AgroBusiness & Digital Farming

03

EDUCAÇÃO EXECUTIVA | INOVA BUSINESS SCHOOL & INOVA DIGITAL

Mba Executivo T&I | Pós-mba T&I | Conselheiros T&I | Masters & Nanodegrees | Inova Day & FTI Summit | Programas In Company | Palestras & Seminários | Advisor & Mentoring | Universidade Corporativa

04

LIFELONG LEARNING | INOVA ONLINE

Cursos Assíncronos | Cursos Síncronos | Cursos Híbridos | Cursos Live

A INOVA CONSULTING é a criadora do conceito de gestão TrendsInnovation.

TRENDSINNOVATION

Mapear e identificar as transformações que ocorrerão no futuro (futurismo), através do estudo e análise dos movimentos prospectivos (foresight) e das tendências que se manifestam a nível global. Gestão de inovação e planejamento de negócio como vantagens competitivas sustentáveis, através de propostas estratégicas que asseguram o resultado e a perenidade da empresa.

Usar o conhecimento gerado pelas Tendências para a Gestão e Inovação Estratégicas nas empresas.

Para mais informações visite os nossos sites

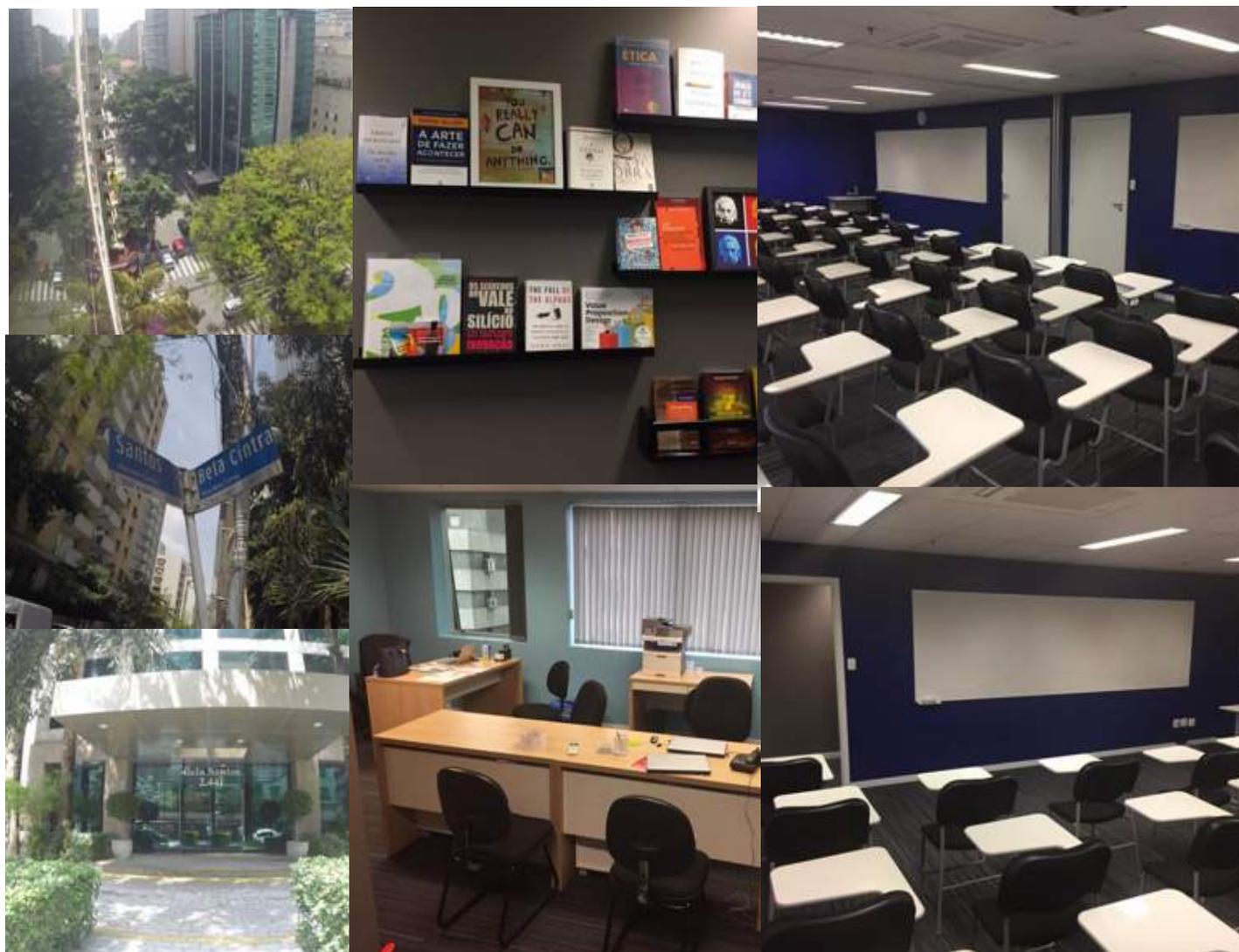
www.inovaconsulting.com.br | www.inovabs.com.br | www.inovaol.com

ou fale conosco: contato@novaconsulting.com.br



Inova Consulting, Inova Business School, Inova Online, Inova Digital

Alameda Santos, 2441, 9., Edifício Bela Santos, Jardim Paulista, CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil



Agenda

Ficha Técnica	5
Disclaimer	6
Introdução ao Relatório	7
Nota de Abertura	8
Conceitos e Definições	14
Enquadramento	15
Introdução ao Estudo	25
As Empresas do Futuro	27
O Trabalho	53
O Profissional	66
As Profissões da Década	75
As Clássicas Aprimoradas	78
As Emergentes	96
As Neo Tecnológicas	119
Conclusão	141
Outros Relatórios Inova	142

Ficha Técnica

O TRABALHO DO FUTURO E O FUTURO DO TRABALHO

As Empresas, O Trabalho, O Profissional E As Profissões Na Década 2020-2030 & Beyond

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LDA.

CNPJ nº 22.110.885/0001-14

Alameda Santos, 2441, 9º andar, Edifício Bela Santos, Jardim Paulista,

CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil

+55 (11) 4561 0731 | +55 (11) 4561 0738 | +55 (11) 96930 6083

www.inovaconsulting.com.br, www.inovabs.com.br e www.inovaol.com

Coordenação: Luís Rasquilha

Execução: El Badouy Cecchettini

Tipo de Letra: MaxPro

Photo Credit: [Visualhunt](#)

© 2020 TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Contato: Luís Rasquilha

+55 (11) 98560 7271

luis@inovaconsulting.com.br

SÃO PAULO, 2020

Este documento e todo o seu conteúdo são propriedade da INOVA CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA. Pode ser duplicado, copiado, difundido e disseminado por todos quantos pretenderem utilizar o seu conteúdo para fins acadêmicos ou profissionais na forma que entenderem mais relevante. Solicitamos apenas a quem utilizar o todo ou partes deste documento que referenciem devidamente a fonte INOVA CONSULTING e o nossos websites www.inovaconsulting.com.br, www.inovabs.com.br e www.inovaol.com

Disclaimer

O presente estudo é resultado dos métodos de foresight e prospectiva, utilizados pela Inova Consulting para mapeamento de Futuro, Tendências e Inovação nas mais diferentes áreas da economia e do mercado.

A partir do levantamento e pesquisa dos mais diversos estudos e artigos acadêmicos disponíveis no mundo, sobre o futuro do trabalho, cruzamos à nossa metodologia relatórios originários de empresas como Forrester Research, Inc., Cognizant Technology Solutions, Deloitte, McKinsey & Company, Boston Consulting Group, EY e PwC e fazemos nosso enquadramento orientado às Tendências apresentadas no Global Trend Report 2020-2030, bem como no recorte de tendências emergentes e white paper Pós Covid-19 da Inova Consulting.

INTRODUÇÃO

Estamos vivendo mudanças aceleradas fruto de 3 grandes momentos que marcaram este início de século: em 2007 a chegada do primeiro smartphone, em 2016 a afirmação da 4ª Revolução Industrial e no final de 2019 o fenômeno Covid-19. Três momentos que, por motivos diferentes, marcaram momentos de mudança com um pano de fundo comum: o poder da tecnologia e da conectividade.

A transformação em curso do mundo aponta para tempos altamente desafiadores e com elevada capacidade de adaptação e flexibilidade da parte de empresas, profissionais e seres humanos.

Este report é uma contribuição da Inova para a discussão crescente sobre o futuro do trabalho e seus impactos na sociedade e no mundo.

Espero que seja de elevada utilidade e que o leia com a mesma energia que a equipe da Inova, liderada pela Eliane El Badouy Cecchettini, colocou na sua elaboração.

Mais uma vez obrigado pela confiança.

Um abraço e boa leitura.



Luis Rasquilha | CEO Inova Consulting | Inova Business School | Inova Online

luis@inovaconsulting.com.br

Nota de abertura

Antes da pandemia, já havia muita discussão sobre as implicações da tecnologia para o futuro do trabalho. A mensagem era clara: o futuro do trabalho não é pré-determinado, cabe a nós moldá-lo.

No entanto, esse futuro chegou mais cedo do que o previsto para muitos países, empresas e trabalhadores em decorrência da COVID-19, mudando significativamente a maneira como trabalhamos.

Aidan McCullen, apresentador do popular podcast "The Innovation Show", compartilha que os destinos de negócios não estão nem um pouco claros.

Hoje, estamos embarcando em odisséias, não em viagens. Uma jornada tem um destino definido, enquanto uma odisséia não. Uma jornada segue um caminho previsível, enquanto uma odisséia é ambígua. Uma jornada segue um mapa, assim como a execução dos negócios segue uma estratégia. Em contraste, uma odisséia segue um senso de propósito, visão e valores coletivos. Estamos todos aprendendo a navegar.

Nos acostumamos a um certo nível esperado de estabilidade.

Como bem disse H.V. MacArthur, em artigo para Revista Forbes,

Nota de abertura

“a verdade é que essa pandemia nos levou ao mar e nunca mais voltaremos àquela praia tranquila e segura. Em vez disso, o oceano é o nosso novo lar.

O oceano se move, as ondas quebram e mesmo quando as águas estão paradas, não há matéria sólida sobre a qual repousar. É nesse ambiente que empresas e pessoas se encontram hoje. Seria um erro supor que o objetivo deveria ser nadar de volta à costa. Em vez disso, aqueles que irão prosperar e evoluir serão os que aprenderão a nadar, surfar e navegar”.

Há novas expectativas surgindo há algum tempo sobre como colaboradores e empregadores devem interagir e apoiar uns aos outros.

Passamos da cultura de funcionários que têm sorte por ter um emprego e empregadores que lhes dão segurança até a aposentadoria, para uma filosofia de agente livre de empregadores se reorganizando conforme acharem melhor e profissionais que mudam de emprego com a frequência necessária para o crescimento de suas carreiras. E a COVID-19 juntou essas duas filosofias.

Nota de abertura

Da mesma maneira que começamos a década em incerteza, parece que estamos voltando a mesma incerteza inicial. Com o resto do mundo assistimos, incrédulos, à pandemia acontecer no início de 2020 e mudar a vida como a conhecíamos.

Em março, mais de um terço da humanidade estava trancada.

No final de abril, 1,6 bilhão de trabalhadores corriam o risco imediato de ver desaparecer seus meios de subsistência.

E, no entanto, em meio à tragédia e à incerteza, havia uma forte corrente de esperança.

Indivíduos e comunidades responderam com empatia e força.

As organizações, apesar de muitas estarem diante de um cenário de demissões, licenças e paralisações, tomaram medidas rápidas para proteger a saúde e a segurança de seus colaboradores, estabelecer serviços essenciais e implantar estratégias de força de trabalho para apoiar os trabalhadores em tempo real.

E ecossistemas se uniram para alavancar suas capacidades coletivas e complementares para efetuar mudanças significativas.

Nota de abertura

De acordo com Nicola Smith, CEO and Founder da Rebel & Reason, estamos vendo duas contra tendências emergentes. Por um lado há uma demanda de agilidade e estabilidade surgindo na força de trabalho. As empresas estão reconhecendo a necessidade de uma parcela dos funcionários para manter a empresa funcionando, o chamado funcionário essencial.

Depois, há aqueles que são suporte estratégico e exigem mais flexibilidade em termos de como fazem seu trabalho e que trabalho eles fazem. Também há funcionários que buscam mais movimento,

enquanto outros querem ter uma maior segurança no emprego por parte de seus empregadores.

Basta dizer que o mercado de trabalho e o banco de talentos continuarão se autocorrigindo, se ajustando para novas posições demandadas e a guerra por talentos persistirá.

O fiel da balança será a forma como a empresa potencial empregadora conduziu a relação com seu colaboradores nesta fase crítica. Foram rápidas em demitir? Buscaram maneiras criativas de manter seus funcionários empregados?

Nota de abertura

Demonstraram, em primeiro lugar, um planejamento de negócios responsável para garantir que pudessem proteger os meios de subsistência das pessoas quando atingidos por uma queda do mercado?

Diante de uma dramática desaceleração econômica causada pelos números crescentes da pandemia e desemprego, existem oportunidades na alavancagem de mudanças na organização do trabalho a fim de projetar novos esquemas de compartilhamento de tarefas que permitam flexibilidade e poupem empregos.

Isso pode significar semanas laborais mais curtas ou acordos de compartilhamento de trabalho para evitar folgas em períodos improdutivos, ao mesmo tempo em que é reformulado o regime de escala e horas-atividade para obter um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional a longo prazo.

Em plena era do conhecimento, a pandemia só escancarou que o Fordismo e Taylorismo como frameworks de trabalho, não são mais eficientes nem tão pouco eficazes na condução das empresas.

Nota de abertura

Ao mesmo tempo quem conheceu o mundo analógico e assistiu ao expressivo crescimento da tecnologia nos últimos anos percebe, claramente, que há uma transformação em curso e que nada será como antes.

A chamada 4ª Revolução Industrial, também nos traz para uma nova realidade que fica evidente diante de grandes fatos de ordem sócio econômica decorrentes não só da pandemia, mas principalmente de Megatendências e Tendências diversas já apresentadas em nosso Global Trend Report – What’s The Next 2020 – 2030 – combinadas à Tendências Emergentes e que

trarão grande impacto à sociedade, às empresas e às pessoas.

A disrupção não vai desacelerar. Não é mais a ameaça para os negócios, mas o ambiente em que estamos criando e trabalhando.

O objetivo não é aprender a sobreviver a COVID-19. Trata-se de evoluir a maneira como planejamos, trabalhamos e apoiamos uns aos outros, para que possamos ser resistentes à tempestade. Trata-se de navegar por todas as disrupções de uma maneira que nos permita usá-las como fonte de energia, impulso e inovação.

Conceitos e Definições

Uma TENDÊNCIA é definida como uma mudança e alteração com capacidade de influenciar as dinâmicas dos negócios e o comportamento dos consumidores. E dividem-se da seguinte forma:

#1 MEGA TENDÊNCIAS (10 / + anos): movimentos e mudanças (de larga escala) em termos sociais, econômicos, políticos, ambientais e tecnológicos, que se manifestam de forma consistente na realidade atual e que influenciarão decisivamente o futuro.

#2 TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (3/5 anos): processos de mudança que resultam da observação do comportamento dos consumidores e que origina a criação e o desenvolvimento de novas ideias: de negócio, de produto ou serviço, de marca ou de ação.

#3 TENDÊNCIAS DE NEGÓCIO (2 anos): mudanças no mercado resultantes da atuação dos *players*, do comportamento dos consumidores e das realidades econômicas, políticas e sociais que influenciam a forma como as empresas tomam decisões em seus negócios, considerando áreas de atuação e apostas estratégicas para o futuro.

#4 TENDÊNCIAS EMERGENTES (12 meses): acontecimentos que se materializam de forma rápida e escalável no curto-prazo e que condicionam e direcionam a realidade dos negócios.

#4.1 TENDÊNCIAS ESPECÍFICAS: as tendências a considerar para um determinado negócio.

#5 INSIGHTS: articulações estratégicas resultantes das tendências que permitem a tomada de decisão empresarial sobre cenários, caminhos e planos de ação futuros.

Enquadramento

As megatendências identificadas pela Inova Consulting inspiraram o desenvolvimento **TENDÊNCIAS PÓS COVID-19** que combinados a estudos diversos do mundo todo formaram a base de todos os nossos atuais cenários.

Como os humanos respondem aos desafios e oportunidades que as megatendências trazem, determinarão os mundos em que o futuro do trabalho se desenrolará.

MEGATENDÊNCIAS GLOBAL TREND REPORT 2020-2030:

1. EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA & CONECTIVIDADE PERMANENTE

- Pessoas e empresas conectadas 24/7
- Tecnologia inclusiva – fácil de usar e barata
- 100% do mundo conectado em 2022-2025

2. GLOBALIZAÇÃO, FORÇA & PODER DA SOCIEDADE

- Mundo em rede
- Poder influenciador e transformador do grupo
- Partilha permanente de informação e de opinião influenciando os outros – Crowd

Enquadramento

3. ENVELHECIMENTO, EXPLOSÃO DEMOGRÁFICA & INTRAGERACIONALIDADE

- Expectativa de vida de 120 anos até 2030
- 8 bilhões de pessoas em 2022
- Até 5 gerações coexistindo na sociedade e nas empresas: networking de gerações

4. AMBIENTE, ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS & RECURSOS NATURAIS

- Aquecimento global de até mais 2 graus
- Preocupação com a escassez de recursos naturais e água potável além do aumento do nível do mar (degelo)
- Impactos ambientais profundos na sociedade e na humanidade

5. PODER DAS NOVAS SUPERPOTÊNCIAS & DAS ECONOMIAS EMERGENTES

- China e Índia = ChÍndia
- MINT – México, Indonésia, Nigéria e Turquia
- Next 11 – Bangladesh, Egito, Iran, Paquistão, Filipinas, Coreias Unificadas, Vietnam, Estônia, Israel, Arábia Saudita, Bahrein

Enquadramento

6. EVOLUÇÃO GENÉTICA & HUMANOS 2.0

- Última geração de Homo Sapiens (Yuval Harari)
- Singularidade
- Humano x Digital

7. BUSCA PELO NOVO E PELO DESCONHECIDO

- A conquista do espaço e das galáxias
- Contactando com outras espécies
- Descobrimo o cérebro humano

8. VIDAS ABUNDANTES, MAS SOLITÁRIAS

- Abundância e qualidade de vida
- Fechamento, Isolamento e solidão
- Novas regras de convivência, trabalho e relacionamento – maior humanização do mundo

9. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES & MAIOR TRANSPARÊNCIA

- Mundo conectado acelera transparência e a consciência do que precisa mudar
- Mais pressão sobre governos e instituições
- Mobilização geral pela redução das desigualdades no mundo

Enquadramento

10. Medo, Incerteza, Dúvida (FUD)

• De VUCA

- Volatility
- Uncertainty
- Complexity
- Ambiguity

• Para FUD

- Fear | Medo – de sair da zona de conforto
- Uncertain | Incerteza – sobre como se adaptar e o que fazer
- Doubt | Dúvida – se este é o caminho certo

TENDÊNCIAS PÓS COVID-19

#1. CoCooning & Encapsulamento 2.0

Conceito criado por Faith Popcorn nos anos 70, quando se referiu ao fato de que as pessoas passariam maior tempo dentro de casa. Todos de repente se viram confinados ao seu espaço caseiro. Por obrigação, recomendação ou consciência as pessoas estão mais dentro de casa, trabalhando, estudando, se informando e adotando novos comportamentos de vida e relacionamento dando finalmente sentido ao conceito de encapsulamento. As implicações nos modelos de ensino e de trabalho serão profundas e novos modelos de pensamento, produtividade, aprendizagem e entrega surgirão em uma nova realidade.

Enquadramento

#2. Social Mídia

As mídias sociais, lideradas pelas redes sociais são hoje eixo crítico na vida de todos. O poder da co-criação e disponibilização de conteúdos por todos quantos navegam nesta imensa web tem contribuído decisivamente para o aumento de informação disponível e para os níveis de transparência globais. E isso muda radicalmente a forma como os líderes de opinião (pessoas ou empresas) são vistos afetando a sua credibilidade reputação.

#3. Trabalho e Educação Remotos

O trabalho remoto já era realidade em uma boa parte dos trabalhos ligados a serviços.

Agora todos aprenderam a trabalhar de forma remota, utilizando a enorme variedade de ferramentas, gratuitas ou pagas, disponíveis e que nos levaram para uma nova realidade.

A gestão remota ganhou um novo significado e mudou radicalmente o trabalho para o futuro. A educação, essa então, viverá a sua maior transformação. Aulas virtuais, remotas, ao vivo, gravadas, em grupo, isoladas... mas (quase) sempre remotas. A adoção de ferramentas digitais para trabalho e aprendizagem mostra que a transformação digital já aconteceu mesmo naqueles que ainda não achavam relevante esse tema em seus negócios.

Enquadramento

#4. Conectividade & Infotech

Na mesma velocidade que se busca uma vacina e a cura para o vírus, produzem-se soluções inovadoras e completas de conexão. A infotech (revolução tecnológica) representa o crescimento exponencial do poder computacional ao serviço das pessoas e dos negócios. A mobilidade digital contrapõe à mobilidade física, mudando a lógica da globalização e do mundo sem fronteiras.

A inteligência artificial equiparará a inteligência emocional e a busca da singularidade (fusão homem-máquina) dará um novo significado ao termo humano vs. digital.

#5. Humanismo & Solidariedade

A situação que o mundo vive, de isolamento, conjugado com a crescente consciência social de boa parte do mundo trouxe à tona um maior humanismo e solidariedade com o próximo. Não apenas no foro corporativo mas no individual também.

Um dos legados deste momento do mundo será a maior consciência e preocupação com o outro dando sentido à expressão: o futuro do ser humano é ser humano. Concorrentes se juntando para trabalhar em cooperação; marcas suspendendo suas produções e no lugar desenvolvendo soluções para combater a pandemia, mais preocupadas em ajudar o mundo do que apenas maximizar lucros; E o papel de cada um de nós e a obrigação também só aumenta daqui para a frente na busca de um mundo melhor.

Enquadramento

#6. Família em 1º

Resultado do isolamento social, assiste-se uma maior proximidade (ainda que por ora digital) com aqueles que nos são mais queridos. Talvez o conceito de família (com o que isso significa para cada um) esteja de volta com mais força ao cenário global, em detrimento de performance, carreira e resultados a qualquer custo. Assistiremos a novas prioridades empresariais e a uma nova ordem mundial utilizando a tecnologia como meio de aproximar mais as pessoas. O ressurgimento e a ressignificação dos valores emocionais tem tangibilidade no tempo que está sendo dedicado a falar e acompanhar os que nos são mais queridos, utilizando, nesta fase, as ferramentas digitais, mas deixando um legado comportamental de maior atenção para com os “nossos” no futuro.

#7. Novos Modelos Econômicos

O surgimento dos conceitos de capitalismo consciente ou social, de economia circular, de economia criativa, entre outros, têm ganho força. O chamado caminho do meio, entre as teorias econômicas (e até políticas) vigentes hoje (e que circulam desde o século passado), está sendo discutido em diversas esferas e com diversas lentes. Os modelos econômicos e políticos que nos trouxeram até aqui dificilmente se sustentarão no futuro próximo.

Enquadramento

#8. Novos Hubs Globais

Basta ver quais as maiores empresas do mundo, de onde têm saído alguns dos maiores unicórnios globais ou onde a verdadeira evolução tecnológica tem despontado para se verificar a queda dos blocos chamados tradicionais e o crescimento dos blocos emergentes. Outros blocos (entenda-se países ou conjunto de países) assumirão papéis importantes em áreas tão diferentes com saúde e medicina, tecnologia, produção industrial, educação, nanotecnologia ou biotecnologia

#9. GloCalização

Em linha e reforçando a Tendência de Humanismo anteriormente mencionada, preocupação com o pequeno empresário, com o comerciante local, com o autónomo tem direcionado a atenção de grandes empresas multinacionais para pequenos comerciantes locais. A chamada Gig Economy ganha força, terreno e escala dividindo as atenções (e o dinheiro também) entre as grandes multinacionais e os pequenos comércioos.

Os "Golias" que se cuidem porque os "Davis" estão chegando com o apoio maciço das populações.

Enquadramento

#10. Novos Modelos de Negócio

De todo este cenário de transformação emerge um novo modelo de gestão e novos negócios. Como em todos os momentos de mudança, alguns negócios perdem importância, outros ganham, alguns desaparecem e outros surgem. É a roda da vida. Dependerá da habilidade da gestão a capacidade de recuperar os que mais sofrem e manter em alta os que se beneficiam com o atual momento.

Enquadramento

A partir de tudo isso foi possível mapear impactos e prováveis consequências para as organizações como um todo:

- I. **Disponibilidade de novas tecnologias** que proporcionam uma significativa redução dos custos de implantação e ajudam a alcançar possibilidades antes impensáveis;
- II. **Sustentabilidade e Escassez de recursos naturais** tornando vital processos cada vez mais amigáveis ao meio-ambiente e a eficiência para lidar com a disparidade entre a quantidade demandada de recursos naturais e a disponibilidade destes mesmos recursos.
- III. **Longevidade e Envelhecimento global** – pirâmide etária invertida com mais pessoas acima de 50 anos em comparação aos mais jovens. Essa população deverá trabalhar por mais tempo, e atividades com esforços físicos e repetitivos deverão ser eliminadas;
- IV. **Profissionalização da força de trabalho** - a tecnologia forçará cada vez mais a qualificação das pessoas e, os processos tradicionais serão revistos;

Forças intensas estão reformulando radicalmente o mundo do trabalho. É importante refletir que a escala da mudança esperada não é inédita. No entanto, o que é único é a natureza difusa da mudança e seu ritmo acelerado.

Introdução

O futuro do trabalho é frequentemente descrito em termos numéricos estruturais bastante pragmáticos e imparciais, deixando muito para nossa imaginação sobre o que está em andamento.

Acreditamos que a história real é pouco mais complicada. Isso é menos sobre inovação tecnológica e mais sobre a maneira pela qual os humanos decidem usar essa tecnologia.

A forma que a força de trabalho do futuro assume será o resultado de forças complexas, mutáveis e concorrentes. Regulamentos e leis, governos que os impõem, tendências amplas na perspectiva do consumidor, cidadão e trabalhador, todos influenciarão o resultado desta batalha que determinará o futuro do trabalho até 2030.

Quando tantas forças complexas estão em jogo, as previsões lineares são muito simplistas. Empresas, governos e indivíduos precisam estar preparados para uma série de resultados possíveis, mesmo aparentemente improváveis.

Introdução

Para facilitar o entendimento, desenvolvemos um cenário simples que concentra a atenção nos principais atores que consideramos mais importantes nesse contexto: as empresas do futuro, o trabalho do futuro e as profissões do futuro - decorrentes da demanda mercadológica gerada pela sociedade, clientes e consumidores.

Acompanhar as tendências é fundamental para nortear as próximas ações. Isso porque são forças poderosas que estão remodelando a sociedade e, com ela, o mundo do trabalho: as mudanças econômicas que estão redistribuindo poder, riqueza, competição e oportunidade em todo o mundo; as inovações disruptivas, o pensamento radical, os novos modelos de negócios e a escassez de recursos que afetam todos os setores. As empresas precisam de um objetivo bastante claro, assim como de um propósito significativo para atrair e reter funcionários, clientes e parceiros na próxima década.

As Empresas do Futuro

“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados”.

Mahatma Gandhi



As Empresas do Futuro

Uma pesquisa mundial feita PwC com 10.000 pessoas na China, Índia, Alemanha, Reino Unido e EUA traz uma perspectiva interessante sobre como as empresas estarão organizadas no futuro a partir de algumas dinâmicas distintamente humanas: como o efeito do coletivismo versus individualismo e integração versus fragmentação dos negócios.

Essa visão possibilitou a construção de uma matriz que considera 4 quadrantes distintos e onde as empresas se encaixarão.

O primeiro eixo é o do *Coletivismo versus Individualismo*:

A cultura do 'Eu primeiro' prevalecerá ou as sociedades trabalharão juntas através de um senso de responsabilidade coletiva?

Qual é o papel do governo em equilibrar uma economia forte com os interesses de seu povo?

Regiões e países - e até cidades - terão inevitavelmente uma visão diferente sobre o nível de intervenção estatal necessário.

As Empresas do Futuro

Já o segundo eixo é o da Integração versus fragmentação:

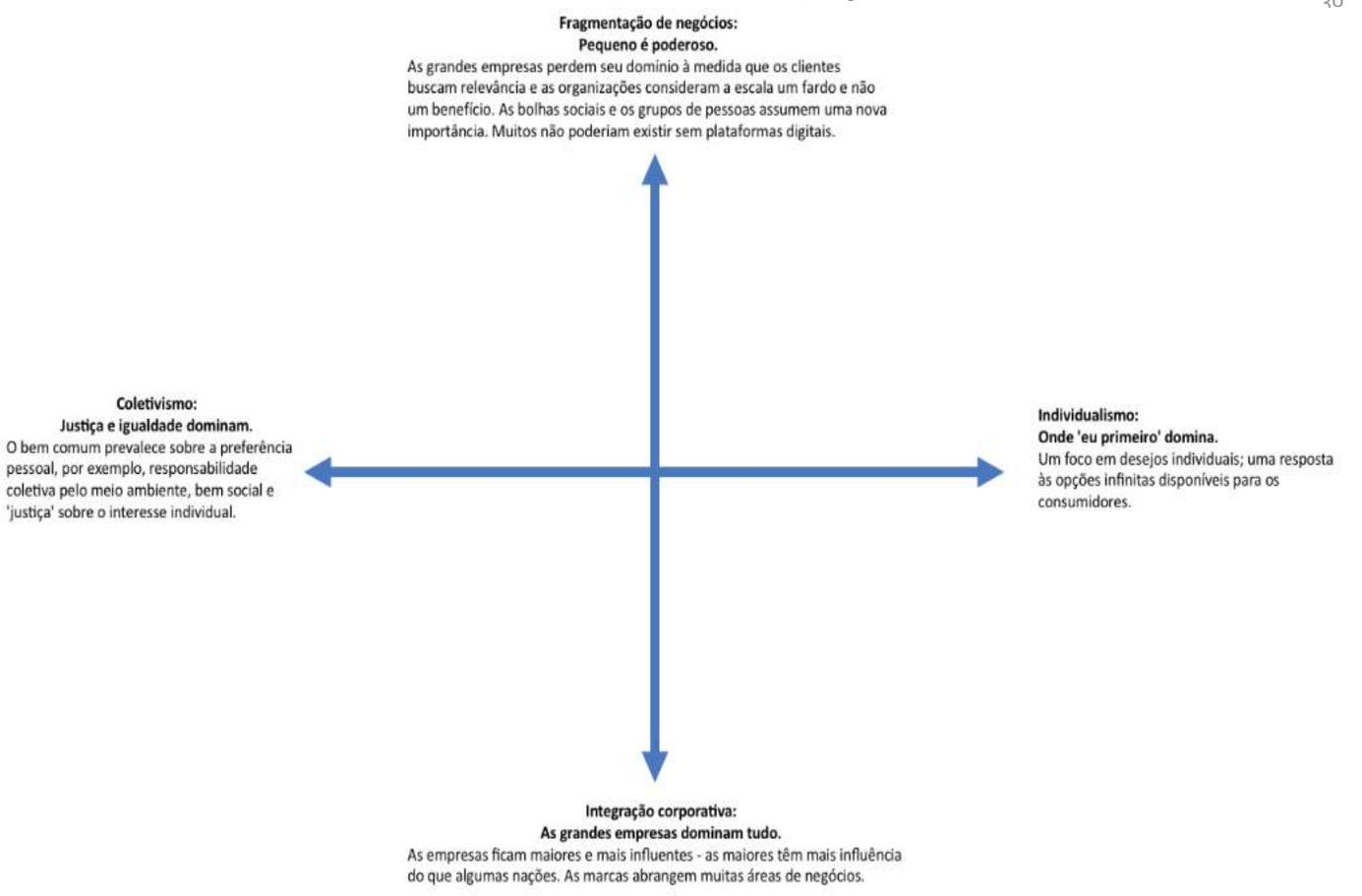
A tecnologia digital marcará inevitavelmente o fim das grandes empresas?

A tecnologia permitiu que pequenas empresas explorassem um vasto reservatório de informações, habilidades e financiamentos que costumavam estar disponíveis apenas para grandes organizações.

Através do uso da tecnologia, o pequeno se tornou poderoso. Também permitiu que grandes empresas reduzissem drasticamente seus custos internos e externos.

As organizações podem ser mais produtivas com menos funcionários e podem expandir suas operações (por meio de trabalhadores contingentes, por exemplo) sem precisar investir quantidades significativas de capital. Mas, mais uma vez, o agente humano faz sua parte. As ações do governo podem incentivar ou penalizar empresas maiores, ou incentivar pequenas empresas e empresas iniciantes.

A partir dos eixos apresentados anteriormente temos os 4 quadrantes da PwC como pode ser visto na figura e detalhado a seguir:



A partir desta matriz a PwC dividiu o mundo das empresas em 4 grupos diferenciados por sua orientação e os identificou por cores.



As Empresas do Futuro

O MUNDO VERMELHO – A INOVAÇÃO COMANDA

Em um mundo com poucas regras, um mercado vibrante de especialistas e empresas de nicho lucrativos correm para atender às necessidades de indivíduos e poderosos grupos de afinidade.

Um mundo de inovação com poucas regras.

O Mundo Vermelho é uma incubadora perfeita para inovação.

Novos produtos e modelos de negócios se desenvolvem na velocidade da luz, muito mais rapidamente do que os reguladores podem controlar. A tecnologia incentiva a criação de 'bolhas' sociais poderosas, com ideias semelhantes e transfronteiriças. As empresas inovam para criar personalização e encontrar novas maneiras de atender esses nichos. Existem grandes recompensas por ideias e habilidades que melhor atendem ao que as empresas e os consumidores desejam. Mas em um mundo com poucas regras, os riscos são altos. O negócio vencedor de hoje pode ser o processo judicial de amanhã.

As Empresas do Futuro

Agilidade e velocidade são essenciais

As grandes empresas estão preocupadas com o mundo digital, repleto de pequenas empresas empreendedoras.

As plataformas digitais combinam trabalhador com empregador, habilidades com demanda, capital com inovador e consumidor com fornecedor. Isso permite que empreendedores em série cheguem muito além do seu tamanho em termos de influência e escala.

Ansiosos para competir, os empregadores maiores fragmentam-se para criar seus próprios mercados internos e redes para cortar hierarquias à moda antiga e incentivar e recompensar os trabalhadores a apresentar novas ideias. O ritmo de desenvolvimento e teste de novos produtos e serviços se acelerou, aumentando o risco de danos e falhas na marca.

O que isso significa para os trabalhadores

A especialidade é altamente valorizada no mundo vermelho e uma carreira, em vez de ser definida por um empregador ou instituição, é construída a partir de blocos individuais de habilidades, experiências e redes. Organizações de funcionários próximas de zero são a norma. As organizações de algumas pessoas essenciais usam a tecnologia, a cadeia de suprimentos e a propriedade intelectual, em vez do esforço humano e dos ativos físicos, para gerar valor.

As Empresas do Futuro

O valor comercial da aprendizagem tem precedência; um diploma universitário é visto como menos valioso do que habilidades ou experiências específicas e relevantes.

Os trabalhadores sabem que as habilidades mais procuradas serão o maior pacote de recompensas. Muitos se mudam com frequência e permanecem apenas enquanto o projeto ou negócio durar. As negociações dos contratos são fundamentais e a propriedade da propriedade intelectual e a liberdade de trabalho são tão importantes quanto os incentivos financeiros.

Quem lidera na estratégia de pessoas?

- Inovação e pessoas são inseparáveis no mundo vermelho.
- O RH não existe como uma função separada e os líderes empresariais dependem de serviços terceirizados e automação para processos de pessoas.
- Organizações maiores vasculham o mundo para "contratar" talentos e propriedade intelectual, usando estrategistas especializados em talentos em combinação com a IA para identificar os especialistas que desejam.
- As plataformas digitais combinam trabalhador com empregador e habilidades com demanda.
- O desempenho tem tudo a ver com o resultado final e não com o processo - a medição e a análise 'antiquadas' do desempenho são raras.

As Empresas do Futuro

Como é a força de trabalho?

A especialidade é altamente valorizada e os trabalhadores procuram desenvolver as habilidades mais procuradas para obter o maior pacote de recompensas.

As organizações são tipicamente despojadas e ágeis, complementadas por talentos atraídos pela próxima oportunidade promissora.

Um pequeno número de "pessoas essenciais" com excelentes habilidades de gerenciamento exige grandes recompensas.

Trabalhadores com ideias semelhantes gravitam um para o outro, auxiliados pela tecnologia, provocando bolhas de inovação.

Os projetos são rapidamente desenvolvidos, evoluem e resolvem, e os especialistas passam rapidamente de um para o outro.

Desafios organizacionais

A velocidade do mercado é tudo no mundo vermelho - qualquer processo de tomada de decisão ou hierarquia que atrase a inovação é uma barreira para o sucesso.

Embora as ideias sejam reais, as organizações competem para "possuí-las".

As Empresas do Futuro

- A inovação cria um ambiente de alto risco; a regulamentação luta para alcançá-la - mas, quando isso ocorre, afeta de forma desigual e repentina.
- A força de trabalho é enxuta, mas ainda há intensa competição por habilidades críticas.

Nesta década, a busca por talentos será tão difícil como sempre. A inteligência artificial permitirá que as empresas identifiquem o talento de que precisam, quando precisam.

As Empresas do Futuro

CORPORATIVO É REI: O MUNDO AZUL

Empresas globais assumem o centro do palco. A escolha do consumidor domina. Uma carreira corporativa separa os que têm e os que não têm.

O capitalismo reina supremo

No mundo azul, as empresas veem seu tamanho e influência como a melhor maneira de proteger suas margens de lucro contra a intensa concorrência de seus pares e novos concorrentes agressivos no mercado. As empresas crescem a tal escala e exercem tanta influência que algumas se tornam mais poderosas que algumas nações.

O sucesso depende de uma força de trabalho produtiva, pois as grandes corporações competem pelos melhores talentos. Elas ultrapassam os limites da capacidade humana investindo em aumento de tecnologia, medicamentos e implantes para dar vantagem ao seu pessoal.

As Empresas do Futuro

Talento extremo

Corporações podem dominar o Mundo Azul, mas a força de trabalho é enxuta.

O talento excepcional está em alta demanda - empregadores garantem um grupo principal de alto desempenho, oferecendo excelentes recompensas, mas adquirindo talentos e habilidades flexíveis conforme e quando necessário. Esforço humano, automação, análise e inovação se combinam para aumentar o desempenho no local de trabalho até seus limites; o esforço humano é maximizado através do uso sofisticado de técnicas e equipamentos de aprimoramento físico e médico, e o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores são medidos, monitorados e analisados a cada etapa. Surge uma nova geração de super trabalhadores de elite.

O que isso significa para os trabalhadores

Para os trabalhadores do Mundo Azul, a pressão para executar é incansável. Aqueles com uma função permanente desfrutam de excelentes recompensas, assim como trabalhadores contratados sob demanda com habilidades especializadas - mas ambos sabem que sua empregabilidade futura depende de manter relevantes suas habilidades de ponta.

As Empresas do Futuro

Um empregador corporativo separa os que têm dos que não têm; as empresas fornecem muitos dos serviços, desde educação infantil, assistência a idosos e assistência médica, anteriormente fornecidos pelo estado.

O preço que os trabalhadores devem pagar são seus dados. As empresas monitoram e medem obsessivamente, desde a localização de sua força de trabalho até seu desempenho, saúde e bem-estar - dentro e fora do local de trabalho. As organizações usam os dados para prever o desempenho e, o mais importante, antecipar o risco das pessoas

Quem lidera na estratégia de pessoas?

- O Chief People Officer (CPO) é uma figura poderosa e importante, às vezes conhecida como "Chefe de Pessoas e Produtividade", e que participa do conselho.
- A ciência do capital humano se desenvolveu a tal ponto que a conexão entre pessoas e desempenho é explicitamente demonstrada pelo CPO.
- A agenda de risco de pessoas é levada a sério pelo conselho - como resultado, o CPO e o RH se tornam mais importantes.

As Empresas do Futuro

Como é a força de trabalho?

- Além de um grupo principal de profissionais de alto desempenho, o talento é comprado onde e quando é necessário. Os contratos de retenção e convocação são frequentemente usados para habilidades raras.
- Os melhores talentos são disputados com seriedade - os melhores contratam um agente para negociar e gerenciar sua carreira.
- Os empregadores iniciam sua busca por talentos excepcionais desde cedo, formando vínculos com escolas e engajando jovens promissores.
- Empregados de todos os níveis têm um papel ativo no desenvolvimento de sua própria carreira, aprimorando suas habilidades sempre que podem e como podem - incluindo aprimoramento humano.
- A sociedade se divide entre aqueles com uma carreira corporativa - e aqueles que não têm acesso ao mesmo nível de recompensas financeiras, assistência médica e benefícios.

Desafios organizacionais

- Os desafios de tamanho e escala significam que as organizações correm maior risco de ameaças externas, como o terrorismo tecnológico ou o colapso, e acham difícil efetuar mudanças rapidamente.

As Empresas do Futuro

- O valor do capital humano no nível superior é alto e a pressão crescente na recompensa, principalmente para executivos seniores, é intensa.
- As organizações devem desenvolver modelos e sistemas que permitam aos indivíduos e seus agentes negociar o valor de seu capital humano com base nas estratégias de investimento pessoal dos funcionários.

Na próxima década, as organizações começam a perceber os benefícios do aprimoramento humano no local de trabalho, com o primeiro uso em larga escala de drogas que melhoram a cognição.

As Empresas do Futuro

EMPRESAS QUE CUIDAM - O MUNDO VERDE

A necessidade de uma poderosa consciência social é fundamental. Trabalhadores e consumidores mostram lealdade para com as organizações comprometidas com seus funcionários e com mundo em geral.

As empresas precisam se preocupar

No Mundo Verde, a responsabilidade corporativa não é apenas uma coisa boa de se ter - é um imperativo comercial. As empresas são organizações abertas e colaborativas que se veem desempenhando um papel essencial no desenvolvimento de seus colaboradores e no apoio às comunidades locais.

Reagindo à opinião pública, recursos naturais cada vez mais escassos e regulamentos internacionais rigorosos, as empresas impulsionam uma forte agenda ética e verde. Isso se caracteriza por uma vigorosa consciência social, senso de responsabilidade ambiental, foco na diversidade, direitos humanos e justiça de todos os tipos e o reconhecimento de que os negócios têm um impacto que vai muito além do financeiro.

A confiança é a moeda básica que sustenta os negócios e o emprego. As empresas precisam colocar seu objetivo social no centro de sua estratégia comercial.

As Empresas do Futuro

O enigma da automação

Automação e tecnologia são um elemento essencial do Mundo Verde, pois ajudam a proteger recursos escassos e a minimizar danos ambientais.

A tecnologia é amplamente utilizada para substituir a necessidade de viagens, impulsionando a rápida inovação na tecnologia de comunicações.

Mas a grande questão recorrente no mundo verde automatizado é: onde as pessoas se encaixam? A tecnologia é uma faca de dois gumes para os empregadores deste quadrante - permite que eles cumpram sua agenda ética e ambiental, mas a que custo para os seres humanos?

O que isso significa para os trabalhadores

Os funcionários desfrutam de horário flexível e convívio familiar, são incentivados a participar de projetos socialmente úteis. Eles confiam no empregador para tratá-los de maneira justa em termos de remuneração, desenvolvimento e condições e, em troca, devem refletir a cultura da empresa em sua abordagem e comportamento. Os altos padrões éticos nos quais as empresas são mantidas descenderam em cascata para os funcionários; a conduta e a ética são levadas muito a sério no trabalho e o desempenho é avaliado com base em uma ampla gama de medidas, incluindo a eficiência com que os funcionários gerenciam seus recursos e mobilidade.

As Empresas do Futuro

Quem lidera na estratégia de pessoas?

- O CEO orienta a estratégia de pessoas, acreditando que as pessoas na organização, seus comportamentos e seu papel na sociedade têm um vínculo direto com o sucesso ou fracasso da empresa.
- A função de RH, renomeada "Pessoas e Sociedade", abrange uma ampla combinação de RH, marketing, responsabilidade social corporativa e análise de dados.
- Uma prioridade para o RH é desenvolver e manter uma série de redes sociais virtuais na organização e na base de clientes para incentivar a comunicação e minimizar a necessidade de viagens e deslocamentos.
- Muitas decisões de pessoas são rigorosamente controladas pela regulamentação, desde cotas de diversidade a suporte obrigatório de bem-estar (por exemplo, clínicas de sono e 'dieta digital'), até o número de desligamentos que as empresas podem fazer durante uma crise.

Como é a força de trabalho?

- Os trabalhadores são atraídos pelas empresas do Mundo Verde pela oportunidade de trabalhar para uma organização que admiram, cujos valores correspondem aos seus.
- Mesmo assim, a competição continua intensa pelos melhores talentos; recompensa financeira ainda é importante.

As Empresas do Futuro

- O pacote de incentivos é uma ferramenta essencial para atrair e reter trabalhadores e tornou-se cada vez mais inventivo. Três semanas de férias pagas por ano para trabalhar em projetos sociais e de caridade é uma prática padrão.
- Espera-se que os trabalhadores reflitam os valores de seu empregador - no trabalho e em casa por meio de "compromissos organizacionais".
- As viagens são rigorosamente controladas e monitoradas e existem incentivos para o uso inventivo e eficiente dos recursos.
- A ideia de um 'trabalho para toda a vida' retorna ao dicionário do local de trabalho.

Desafios organizacionais

- Comunicar objetivos e valores corporativos de maneira eficaz, às pessoas certas, é um requisito fundamental.
- Construir e manter a confiança dos funcionários e da sociedade em geral, especialmente quando se trata do uso da automação, é essencial.
- A marca deve estar protegida o tempo todo. A possibilidade de um comportamento socialmente irresponsável dentro da organização ou em qualquer lugar da cadeia de suprimentos traz enormes riscos. Garantia de qualidade e vigilância é fundamental.

As Empresas do Futuro

- Ser compatível não é suficiente: as organizações estão sob pressão para elevar a barra e estabelecer políticas e práticas que vão além e, até mesmo antecipam requisitos regulatórios.
- As organizações precisam equilibrar o trade-off entre o bem financeiro de curto prazo e o bem social de longo prazo.

Na próxima década, o relatório em tempo real de dados de sustentabilidade é um requisito legal para todas as empresas listadas - a maioria das entidades não listadas também produz voluntariamente dados trimestrais detalhados.

As Empresas do Futuro

O SER HUMANO EM PRIMEIRO LUGAR - O MUNDO AMARELO
Justiça e bem social são dominantes. Empresas com coração e mãos de artesãos (um trabalho autoral e criativo) prosperam em um mercado movimentado e criativo, com forte ênfase em ética e justiça.

Estamos juntos nessa

No mundo amarelo, trabalhadores e empresas buscam maior significado e relevância no que fazem.

Um forte desejo de "justiça" na distribuição de riqueza, recursos e privilégios impulsionam as políticas públicas, levando ao aumento da intervenção governamental e dos consumidores que respondem rápido e trabalhadores que decidem com sua própria consciência.

Os trabalhadores encontram flexibilidade, autonomia e satisfação, trabalhando para organizações com um forte histórico social e ético. Esta é a resposta coletiva à fragmentação de negócios; o desejo de fazer o bem, para o bem comum. Uma gama mais ampla de trabalho é regulada por um conceito de "bons empregos" e trabalho decente; afastando-se das relações tradicionais empregador / empregado.

As Empresas do Futuro

Os dois lados da tecnologia

A tecnologia ajudou a criar o vibrante mundo amarelo ao diminuir as barreiras à entrada fornecendo acesso fácil ao capital com financiamento coletivo e ao mercado mundial. Isso permite que empresas empreendedoras concorram em áreas anteriormente pertencentes a grandes organizações.

Mas há um conflito central em torno de tecnologia e automação; no mundo amarelo, é menos provável que as pessoas sofram as desvantagens da automação sem lutar.

À medida que mais pessoas são impactadas por avanços técnicos e veem suas habilidades se tornarem obsoletas, o descontentamento e a reação contra políticas que parecem favorecer o crescimento de uma 'elite tecnológica'.

No entanto, a 'tecnologia invisível', como o suporte funcional de 'back-office' orientado por IA e a automação de tarefas que são prejudiciais ou impossíveis para os seres humanos, ainda prevalece.

O que isso significa para os trabalhadores

Os trabalhadores sentem a lealdade mais forte não ao empregador, mas a pessoas com as mesmas habilidades ou causa.

As Empresas do Futuro

O Mundo Amarelo é o terreno fértil perfeito para o surgimento de novas corporações de trabalhadores, semelhante às associações de artesanato e fraternidades comerciais da Idade Média. Essas associações se desenvolvem para proteger, apoiar e conectar trabalhadores independentes e geralmente fornecem treinamento e outros benefícios que tradicionalmente são fornecidos pelos empregadores.

Quem lidera na estratégia de pessoas?

- Os líderes empresariais são responsáveis pela direção e gerenciamento de pessoas.
- O RH raramente existe como uma função separada, pois as organizações contam com serviços terceirizados, fornecedores especializados e automação para processos de pessoas.
- As associações apoiam os trabalhadores a desenvolver habilidades e experiência, fornecendo treinamento e apoio ao desenvolvimento de carreira, juntamente com outras orientações e ajuda.
- Plataformas digitais criam mobilidade e ajudam a combinar trabalhador com empregador e habilidades e atributos com demanda.
- Desempenho significa entregar uma meta organizacional, mas também, principalmente, o comportamento dos funcionários e o impacto na sociedade.

As Empresas do Futuro

Como é a força de trabalho?

- Trabalhadores com ideias semelhantes gravitam um para o outro, auxiliados por plataformas de tecnologia.
- Os indivíduos se reúnem para colaborar em projetos ou para entregar uma ideia - pelo tempo que for necessário.
- As associações ajudam os trabalhadores a criar escala quando necessário, a manterem-se atualizados e a construir confiança em seus serviços.
- As associações fornecem aos membros um forte senso de identidade - os indivíduos se veem como membros de sua profissão, identificando-se um com o outro por causa de seu conjunto de habilidades, interesses e objetivos específicos.
- As recompensas não financeiras são avaliadas de maneira justa em um trade-off por menos remuneração.
- O trabalho geralmente é um conceito fluido e uma semana de trabalho de 9 a 5, de segunda a sexta-feira, é rara; as fronteiras entre casa e trabalho são ofuscadas.
- A capacidade de trabalhar de qualquer lugar, combinada com os avanços das telecomunicações, nos torna geograficamente neutros. No entanto, devemos garantir que o toque pessoal seja mantido.

As Empresas do Futuro

Desafios organizacionais

- A marca e um bom registro ético são essenciais no mundo amarelo. O risco de danos à marca de trabalhadores desonestos deve ser gerenciado ativamente.
- As organizações são julgadas por confiança e justiça; o propósito organizacional deve ser claramente articulado e vivido.
- O gerenciamento ético e transparente da cadeia de suprimentos é fundamental e as penalidades são aplicadas em toda a cadeia por não conformidade.
- No mundo amarelo, as relações com governos e ONGs são vitais e precisam ser gerenciadas de perto.

Na próxima década as associações estenderão suas responsabilidades por seus membros, incluindo bem-estar, pensões, treinamento e até 2030, ensino universitário.

As Empresas do Futuro

O que isso significa para empregos?

Os quatro mundos PwC de trabalho são marcadamente diferentes, mas através de cada um deles corre a veia da automação e as implicações da robótica e da IA.

Os robôs eventualmente nos substituirão no trabalho? Ou criaremos um novo mundo em que pessoas e máquinas trabalham lado a lado? É a pergunta mais fundamental - e difícil - que devemos fazer sobre o futuro do trabalho.

À medida que mais tarefas individuais se tornam automatizáveis por meio de IA e algoritmos sofisticados, os trabalhos são redefinidos e recategorizados. Ao menos um terço das pessoas em todo o mundo agora está preocupado em perder o emprego para automação.

É claro que a automação resultará em uma reclassificação maciça e no reequilíbrio do trabalho. Alguns setores e funções, mesmo seções inteiras da força de trabalho, perdem, mas outros serão criados.

As Empresas do Futuro

A automação não apenas altera os tipos de trabalhos disponíveis, mas também o número e o valor percebido.

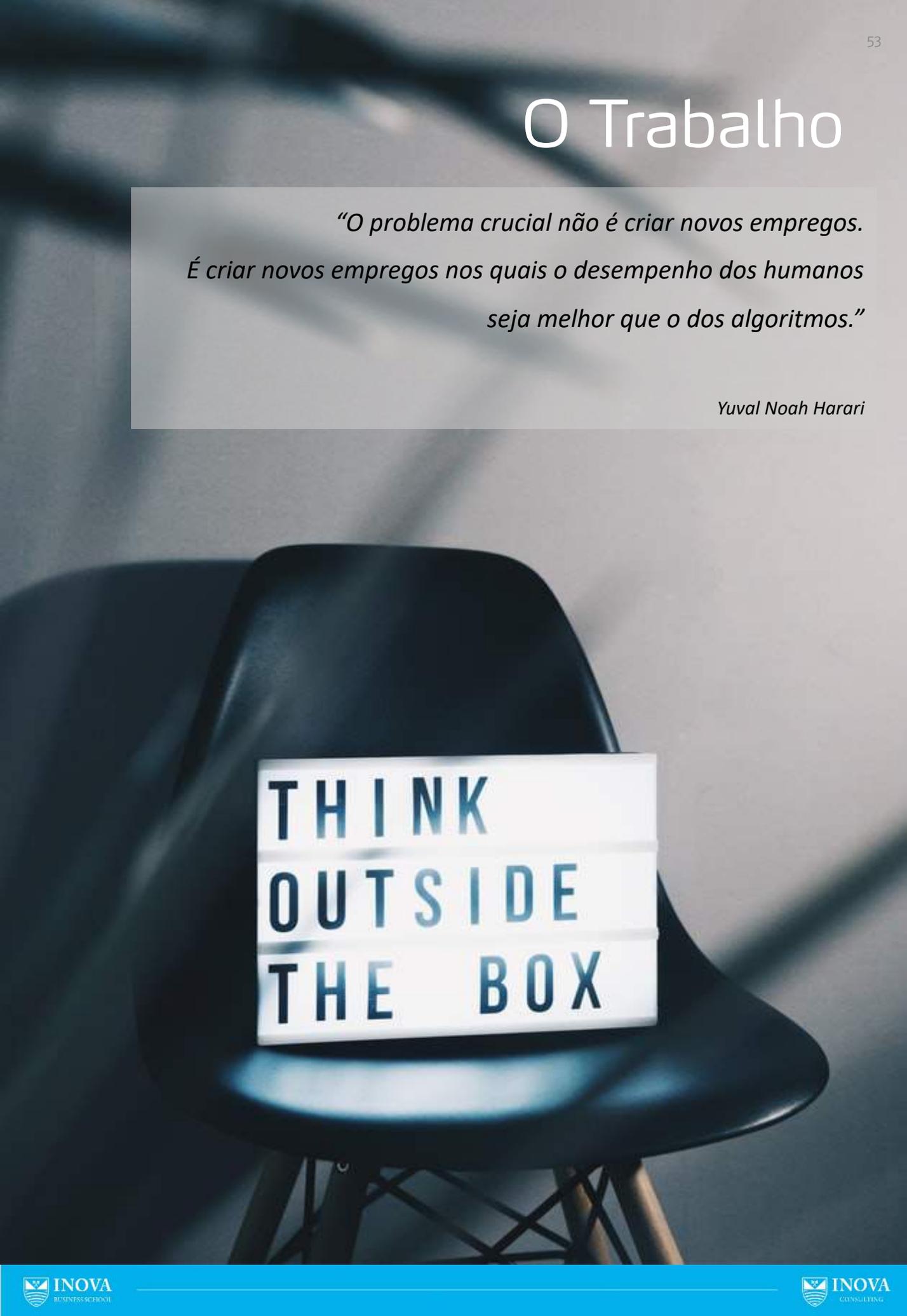
Ao substituir os trabalhadores que realizam tarefas rotineiras e repetitivas, as máquinas podem ampliar a vantagem comparativa desses trabalhadores com habilidades de resolução de problemas complexos, liderança, Inteligência Emocional, adaptabilidade, colaboração, empatia e criatividade.

Os funcionários que executam tarefas que a automação ainda não pode realizar tornam-se mais importantes - e isso significa que criatividade, inovação, curiosidade imaginação e habilidades de design serão priorizadas pelos empregadores.

O Trabalho

*“O problema crucial não é criar novos empregos.
É criar novos empregos nos quais o desempenho dos humanos
seja melhor que o dos algoritmos.”*

Yuval Noah Harari



THINK
OUTSIDE
THE BOX

O Trabalho

O FUTURO DO TRABALHO NÃO TEM DATA MARCADA.

Passamos poucos dias da próxima década e parece que em muitos aspectos, o futuro do trabalho já chegou. Quer seja nas manchetes que alardeiam a previsão da perda de empregos, devido à automação e às outras mudanças trazidas pela inteligência artificial (IA), machine learning e demais sistemas autônomos, quer seja no natural temor de desemprego por grande parte da população mundial em decorrência da crise gerada pela pandemia do Corona Vírus.

Não há dúvidas que a maneira como trabalhamos e vivemos está se transformando. E também é verdade que, para muitos, essa evolução pode ser bastante desagradável, e envolver vários cenários possíveis, como apontado no estudo “Navigating the future of work” realizado pela Deloitte, já que forças díspares agem e interagem para conduzir a maneira como nos comportamos em busca de uma vida confortável, um lucro razoável e uma sociedade estável e justa.

O Trabalho

Falamos de um tema extremamente relevante, por isso não é de se admirar que a imprensa e especialistas de negócios tenham limitado seu foco, considerando uma ou outra das dimensões do futuro do trabalho: automação, demografia, o crescimento do contingente da força de trabalho ou algo do gênero. Embora esse estreitamento do escopo seja compreensível, o resultado é que, às vezes, perdemos de vista as conexões e interdependências em todas essas dimensões.

Na verdade, os cenários do futuro do trabalho são sinalizados por grandes tendências paralelas, como amplas mudanças organizacionais, GIG Economy, Algorithm Economy, desejo crescente por privacidade ou transparência, jornada de longo prazo da mudança para operações customer centric, destruição da indústria em linha e fortalecimento de “superplataformas” em redes inteligentes que poderão se controlar de maneira autônoma ao longo de toda a cadeia de valor.

Diante de um cenário de disrupções frequentes e inevitáveis, podemos ir mais além com os algoritmos. A disrupção digital está deixando claro que empresas que se mantiverem agarradas a modelos e estruturas rígidas correm sério risco de sobrevivência. Vale ressaltar que essa mesma premissa serve para cada profissional.

O Trabalho

Mesmo que não possamos prever todas as alterações que ocorrerão no futuro, temos uma certeza razoável de que há algumas coisas que as pessoas podem fazer para se preparar para isso.

A automação promete - conforme relatório da Forrest Research, Inc. - mudar a natureza do que é uma organização, o que a empresa faz e como o trabalho é realizado.

Ao mesmo tempo, libertará os humanos das tarefas ordinárias e permitirá um trabalho mais complexo, gratificante e impactante. Isso também complicará as economias, a ordem social e a capacidade de um indivíduo ganhar a vida.

É o resultado da ficção científica e, ao mesmo tempo, a busca pragmática pela expansão das margens e melhores maneiras de criar valor.

Automação é uma transformação em ondas. Isso é melhor observado nos saltos que a tecnologia causa devido a sua cadeia de inovação: o impacto combinado dos avanços tecnológicos criados.

O Trabalho

As tecnologias inteligentes e o futuro do trabalho terão implicações de longo alcance: algumas que podemos imaginar agora e outras que ainda não podemos.

Esta não é uma narrativa apenas para o futuro que permite que os líderes esperem até que chegue claramente à sua porta; esta é uma dinâmica já em andamento que vai captar velocidade e alcance substanciais e requer atenção agora.

Talvez tenhamos que enxergar o copo mais cheio desde já, e nos prepararmos para os próximos dias.

Em vez de sucumbir às previsões apocalípticas de que "os robôs assumirão todos os empregos", devemos desenvolver uma perspectiva mais otimista: aquela em que os humanos têm a oportunidade de realizar trabalhos que exigem criatividade, imaginação, inteligência emocional e social, inteligência temporal e paixão.

O Trabalho

OS DRIVERS DO TRABALHO DO FUTURO

Essa matriz, da Deloitte, analisa a pergunta "Futuro do trabalho, com que finalidade?"

- As linhas se referem a perspectiva dos clientes, forças de trabalho e empresas.
- Já as colunas se referem aos três fatores principais que moldam a tomada de decisão usada para atingir esses fins – custo, valor e significado.

DRIVERS DE FUTURO DO TRABALHO				
		CUSTO: BUSCAR OTIMIZAR EFICIÊNCIA	VALOR: BUSCAR EXPANDIR OPORTUNIDADES	SIGNIFICADO: BUSCAR FAZER A DIFERENÇA QUE IMPORTE/MOTIVE
PERSPECTIVA	CLIENTES	Adquirir produtos e serviços por recursos mínimos	Satisfazer necessidades conhecidas e não atendidas	Alcançar aspirações por si e pelos outros
	FORÇA DE TRABALHO	Reduzir o esforço e o tempo necessários para o trabalho	Desenvolver habilidades/competências e potencial para futuro avanço	Conectar a um propósito maior e realizar um trabalho que alcance mais do meu potencial
	EMPRESA	Operar mais rápido e mais barato	Crescer as receitas e expandir as margens	Articular um propósito que interesse a todos os stakeholders

Fonte: Deloitte Analysis

O Trabalho

Em artigo publicado, no MIT Sloan Management Review, Jeff Schwartz traz reflexões importantes sobre o direcionamento dos objetivos das organizações a cerca de iniciativas criadas para o novo futuro do trabalho. Em sua visão, boa parte dessas iniciativas sofrem por serem muito reativas. Como pode ser visto, na matriz de Drivers de Futuro do Trabalho, a maioria das organizações está focada, principalmente, nos custos para a empresa, o que os coloca no quadrante inferior à esquerda.

Atualmente, muitas iniciativas são focadas em ganhos incrementais ou atividades de aumento de eficiência. A automação de processos, a IA e machine learning são tratadas como novas ferramentas brilhantes, que as empresas podem implementar para reduzir custos e realizar trabalhos mais rapidamente e com menos trabalho humano. Enquanto organizações adotarem essa perspectiva restrita, o trabalho de amanhã será o mesmo que o de hoje.

O Trabalho

Sua proposta é que exista um potencial inexplorado na movimentação vertical e horizontal, para considerar não apenas custos, mas valor e significado, e passar de uma perspectiva centrada na empresa para uma que considere os clientes, a força de trabalho mais ampla e outras partes interessadas.

A real oportunidade apresentada no futuro do trabalho vai além de fazer mais do mesmo trabalho de maneira mais rápida e barata. A grande oportunidade para as organizações é expandir noções de valor além do custo para a empresa. As empresas possuem alavancas adicionais para explorar novas fontes de valor e significado, a fim de permanecerem competitivas em meio à dinâmica de mercado em rápida mudança.

Isso não quer dizer que as empresas devam equilibrar todos esses drivers e perspectivas o tempo todo - fazê-lo seria irreal. Porém, as organizações devem reconhecer esta gama mais ampla de ações que podem afetar o cliente e a força de trabalho de maneiras que acabam direcionando resultados financeiros para a empresa.

O Trabalho

Os clientes dirigem os mercados econômicos, enquanto os trabalhadores dirigem os mercados de talentos, e as empresas devem se adaptar a cada um. O futuro das estratégias de trabalho e os benefícios derivados serão uma função dos custos, valor e criação de significado. As organizações focadas na implementação de tecnologias para criar novo crescimento, valor e significado serão pioneiras.

O futuro do trabalho é humano, e cabe a nós definir nossa visão do futuro que queremos criar.

OS IMPACTOS DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO FUTURO DO TRABALHO

Até a Quarta Revolução Industrial, cada revolução industrial anterior durou cerca de um século, mas a tecnologia se moveu rapidamente para acelerar essa última, afetando quase todos os setores em todo o mundo, à medida que os sistemas cyber-físicos inovadores evoluem.

A seguir uma breve linha do tempo explicativa das quatro revoluções industriais:

O Trabalho

1760: Primeira Revolução Industrial: Transição das sociedades agrárias para as urbanas. Iniciada na Grã-Bretanha com o motor a vapor, que possibilitou novos processos de fabricação e a criação de fábricas.

1860: Segunda Revolução Industrial: Produção em massa em novas indústrias e seu imenso impacto em praticamente todos os setores, como aço, petróleo e eletricidade. A lâmpada, o telefone, automóvel e avião foram inventados durante esta época.

1960: Terceira Revolução Industrial: Avanço das tecnologias mecânicas e digitais - principalmente a Internet e o computador pessoal. Também conhecida como "Revolução Digital".

2012: Quarta Revolução Industrial: conceito introduzido por Klaus Schwab, Presidente Executivo do Fórum Econômico Mundial. Diferentemente das três anteriores, é definida por novas tecnologias que combinam os mundos físico, digital e biológico. É conhecida por inovações como inteligência artificial, impressão 3D, IoT, machine learning, computação quântica e veículos autônomos - todos mudando a maneira como trabalhamos, vivemos e, eventualmente, interagimos.

O Trabalho

A Quarta Revolução Industrial concentra-se em tecnologias inteligentes e dispositivos conectados.

A convergência de tecnologias possui imensas oportunidades, mas também apresenta uma série de desafios éticos, econômicos e científicos.

O ritmo acelerado da mudança não tem precedentes históricos e a sociedade não pode deixar de questionar as questões relacionadas à sustentabilidade a longo prazo. Líderes de diversos setores estão sugerindo que os jovens desenvolvam habilidades que talvez não considerassem quando se matricularam na escola, como comunicação e habilidades interpessoais. Essa mudança se prestará a uma experiência educacional mais holística.

Todos os olhos estarão voltados para quatro grandes segmentos enquanto navegam por esse complexo cenário alimentado por tecnologia. Isso provavelmente os ajudará não apenas a sobreviver a essas mudanças, mas a prosperar.

Não há como negar que a 4ª Revolução Industrial mudará, em algum momento, nossos papéis e responsabilidades no trabalho.

O Trabalho

Como as revoluções industriais anteriores, a 4ªRI custará muitos empregos para alguns e, para outros, significará novas oportunidades.

É hora de começarmos a pensar sobre o papel dos seres humanos no futuro, ou seja, onde agregaremos valor e como podemos trabalhar junto com a automação e outros avanços tecnológicos na 4ªRI para continuar desenvolvendo e progredindo como sociedade.

Algumas pesquisas globais indicam que, embora algumas empresas implementem com sucesso as tecnologias da Indústria 4.0, muitos executivos seniores permanecem menos preparados do que pensam e apontam os principais desafios.

Tais desafios incluem implicações sociais e éticas, a importância de uma visão clara e de organizações colaborativas, as vantagens e desvantagens de investir em tecnologia a curto prazo, e não a longo prazo, e maneiras de solucionar a lacuna de talentos.

Baseados nisso entendemos que os negócios e as atividades do trabalho do futuro terão as seguintes características:

O Trabalho

Baseados nisso entendemos que os negócios e as atividades do trabalho do futuro terão as seguintes características:

- **AUTOMÁTICO** - em atividades de baixo valor agregado e que demandem ajustes;
- **DIGITAL E CONECTADO** - sensores incorporados para coleta massiva de dados e para gestão em tempo real;
- **INTELIGENTE** – Ações preditivas com base em análise de dados feita por Inteligência Artificial promovendo melhoria contínua e inovação;
- **FLEXÍVEL** - em projetos, em manufatura e em logística, para adequação imediata das mudanças de demanda; os times aprendem mais facilmente e ultrapassam barreiras e dificuldades para entregarem resultados superiores;
- **SUSTENTÁVEL** - com uso racional e responsável de seus recursos e da energia;
- **HUMANO** - gente continuará a ser o centro das atenções neste cenário, treinadas e com seus talentos especiais aflorados e valorizados.

O trabalho tem significado e importância, para os indivíduos e para a sociedade como um todo, e transcendem o meramente econômico ou financeiro. O trabalho é uma atividade humana central, fundamental para a auto realização e coesão social.

O Profissional

*“À medida que alguns papéis mudam, outros novos surgem (...)
(...) No futuro, o trabalho pode não estar na minha empresa,
pode estar em qualquer outro lugar”.*

Judith McKenna, CEO da Walmart International

O Profissional

Alguns empregos podem até acabar mas trabalho sempre existirá.

Em abril de 2019, a Revista HSM trouxe uma matéria falando sobre Disrupção e seus impactos no mundo do trabalho. Apontou que entre as mais diversas esferas que vêm sendo continuamente impactadas pelas transformações tecnológicas, políticas, sociais e culturais dos últimos tempos, a do mundo do trabalho certamente é uma das mais atingidas. Vários são os especialistas que sinalizam que cada vez mais pessoas terão, no mínimo, duas carreiras ao longo da vida. E isso nos traz alguns importantes pontos de reflexão sobre o futuro do trabalho:

- O JOVEM deve ter em mente que vai se manter em atividade por aproximadamente 50 anos e trocará de profissão algumas vezes, tanto por desejo próprio quanto por mudanças no mercado de trabalho, exigindo flexibilidade cognitiva e disposição para a aprendizagem contínua.
- OS MADUROS, pessoas na faixa dos 50 ou 60 anos, por exemplo, em decorrência do aumento da expectativa de vida e consequentemente crescentes custos previdenciários, representam uma fatia significativa da população que está sendo muito impactada pela necessidade de encontrar novos caminhos já que, no passado, já estariam começando a pensar em se aposentar. Para estes se faz necessário criar um novo ciclo de prosperidade por meio de seu trabalho.

O Profissional

- Dentro das EMPRESAS as carreiras também estão em transformação. No mundo, 70% das empresas estão redesenhando ou já redesenharam sua estratégia de carreira, e 65% implementaram modelos mais abertos, conforme um levantamento recente com 10 mil líderes empresariais e de RH de 140 países, feito pela Deloitte, sobre as tendências globais de capital humano. As empresas correm para substituir hierarquias estruturais por redes de equipes.

Diferentemente de décadas atrás, quando as organizações definiam as carreiras de seus empregados, hoje o papel do indivíduo na gestão da carreira se torna mais relevante e assume um papel progressivamente mais ativo. Assumimos, na atualidade, o papel de planejar nossa própria carreira, sendo estimulados a acumular conhecimentos e administrar nossas carreiras para garantir longevidade e mobilidade no mercado de trabalho.

Isso despertará no indivíduo a consciência de que a concepção de carreira transcende o conceito default de carreira tradicional, baseado na noção de emprego herdada da sociedade industrial, na qual o empregado fazia um acordo tácito com a organização ao se dedicar e ser fiel à mesma, em troca de estabilidade e segurança; onde o sucesso é entendido como ascensão hierárquica. É importante conhecer e se abrir às novas interpretações de carreira.

O Profissional

Um bom exemplo é uma referência ao deus grego Proteu, o qual segundo a mitologia, mudava de aparência de acordo com a circunstância. Esse termo descreve profissionais com capacidade de adaptação de conhecimentos, habilidades e competências ao contexto econômico, social e tecnológico. São independentes e buscam oportunidades além de um único empregador. Os profissionais nesse tipo de carreira estão confortáveis tanto com a troca de emprego, por vezes trabalhando em várias empresas, quanto com a criação e sustentação de relacionamentos além da fronteira da organização, mantendo networks e sentindo-se motivados por novas experiências, situações e aprendizados além das fronteiras da empresa.

É um cenário caracterizado pela autogestão no qual a pessoa e não a organização, passa a ter controle da carreira. Esse modelo é perfeito, para a nova geração de força de trabalho que chegará ao mercado na próxima década, além de abrir novos horizontes aqueles que foram obrigados a se adaptar à nova realidade do trabalho. Nesse conceito o profissional busca o sucesso psicológico em oposição ao sucesso definido por valores externos. Isso reflete em um profissional flexível, que valoriza a liberdade e acredita em aprendizado contínuo, buscando recompensas intrínsecas ao trabalho.

2. FORÇAS DE TRABALHO DESCENTRALIZADAS

Graças à tecnologia móvel e acesso à Internet prontamente disponível, os trabalhadores remotos já são comuns. Os funcionários não precisam estar no mesmo local. Isso tornará mais fácil para os trabalhadores da próxima geração escolher morar em qualquer lugar, em vez de encontrar um emprego e depois mudar para uma cidade com esse emprego.

3. MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO

As pessoas precisarão de algo mais do que um salário como motivação para trabalhar. Muitos querem trabalhar para uma organização com uma missão e propósito alinhados com o que acreditam. Eles também querem incentivos diferentes, como oportunidades de desenvolvimento pessoal, os últimos gadgets tecnológicos para facilitar suas ambições de trabalho de qualquer lugar e muito mais.

4. LIFELONG LEARNING – APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Os funcionários não apenas querem aprender durante toda a carreira, mas também precisam aprender novas habilidades. A tecnologia continuará a desenvolver o papel que os humanos desempenham na força de trabalho, de modo que todos serão obrigados a adaptar suas habilidades ao longo de suas vidas profissionais.

O WEF no seu relatório Future of Jobs em 2018 já antevia que precisaríamos estudar mais – 101 dias por ano adicionados à aprendizagem. O que na Inova designamos de código 101. Se 1/3 do ano será necessário dedicar à atualização e aprendizagem, fica clara a importância que as soluções digitais e de automação terão na forma como vamos libertar o nosso tempo físico. Estaremos cada vez mais sendo postos à prova. Por isso só há um caminho neste mundo em que vivemos – estudar sempre e continuamente. É uma questão de sobrevivência.

5. A TECNOLOGIA AUMENTARÁ OS EMPREGOS HUMANOS

Algoritmos de inteligência artificial e máquinas inteligentes serão colegas de trabalho para humanos. A força de trabalho humana precisará desenvolver um nível de conforto e aceitação de como o homem e a máquina podem colaborar usando o melhor que ambos trazem para o local de trabalho.

Não há data de lançamento para o futuro do trabalho. As organizações devem ser fluidas e flexíveis para se adaptar aos impactos atuais e futuros das forças tecnológicas e econômicas emergentes na maneira como trabalhamos, nos organizamos e competimos.

NOVO CONTEXTO, NOVAS COMPETÊNCIAS

Dos principais fatores decorrentes das mudanças disruptivas nos modelos de negócios, provavelmente, o impacto mais profundo acontecerá nas competências demandadas por qualquer atividade profissional.

ADAPTABILIDADE – A CHAVE PARA O FUTURO

Uma lição clara surge de nossa análise: a adaptabilidade - nas organizações, nos indivíduos e na sociedade - é essencial para navegar pelas mudanças futuras.

Inevitavelmente, grande parte da responsabilidade estará no indivíduo. Cada um de nós precisará não apenas se adaptar às mudanças organizacionais, mas estar dispostos a adquirir novas habilidades e experiências ao longo da vida, a tentar novas tarefas e até a repensar e treinar novamente no meio da carreira.

Governos e organizações podem e devem fazer muito para ajudar: facilitar as rotas de treinamento e reciclagem e incentivar a adaptabilidade e as habilidades críticas cada vez mais valorizadas como criatividade e inovação.

TALENTO ESSENCIAL: O PRÊMIO FINAL

A automação de tarefas rotineiras incentiva o aumento da especialidade que vemos nos quatro mundos. Isso sugere que os trabalhadores com as habilidades críticas de que as organizações precisam se tornarão o prêmio máximo - sejam funcionários em período integral ou terceirizados. Essas são as pessoas "essenciais" - aquelas que contribuem com um valor enorme e absolutamente crucial para sua organização.

Encontrar e manter essas pessoas fundamentais será um enorme desafio em qualquer lugar do mundo. Estes profissionais serão difíceis de encontrar e difíceis de manter, em um mundo onde a lealdade é efêmera. E nos mundos vermelho e azul, o risco de perder pessoas essenciais para o esgotamento ou a aposentadoria precoce (confortavelmente financiadas pelas altas recompensas que eles comandarão) será uma preocupação constante.

Isso implicará desde crescimento da produtividade até o aumento das lacunas de qualificação. É por isso que as organizações precisam prestar muita atenção à proposta de valor dos funcionários – as razões pelas quais essas pessoas extraordinárias foram atraídas para trabalhar com elas em primeiro lugar.

Em seu The Future Job Report, o Fórum Econômico Mundial traz as competências crescentes para a próxima década. O Relatório usa repetidamente o conceito de estabilidade de competências para ilustrar até que ponto, até o ano 2020, determinadas ocupações e tipos de trabalho deverão exigir fluência em novas habilidades que até agora não faziam parte do conjunto de competências essenciais para determinada ocupação atualmente.

Competências para 2022 | Outlook



Crescente

1. Pensamento analítico e inovador
2. Flexibilidade Cognitiva e Aprendizagem ativa
3. Criatividade, originalidade e iniciativa
4. Design e programação de tecnologia
5. Pensamento crítico e analítico
6. Resolução de problemas complexos
7. Liderança e influência social
8. Inteligência emocional
9. Raciocínio, resolução de problemas e ideação
10. Análise e avaliação de sistemas

Fonte: Relatório "Future of Jobs 2019", World Economic Forum

Decrescente

1. Destreza manual, resistência e precisão
2. Habilidades de memória, verbal, auditiva e espacial
3. Gestão de recursos financeiros e materiais
4. Instalação e manutenção de tecnologia
5. Leitura, escrita, matemática e escuta ativa
6. Gestão de pessoal
7. Controle de qualidade e conscientização de segurança
8. Coordenação e gestão do tempo
9. Habilidades visuais, auditivas e de fala
10. Uso, monitoramento e controle de tecnologia

Por mais que as empresas precisem se tornar instituições de ensino para capacitar sua força de trabalho, assim também, os funcionários devem se tornar aprendizes - aprendendo habilidades básicas, desenvolvendo as competências demandadas para a próxima década, adaptando-se a novos modelos de trabalho e entendendo o que significa estar pronto e em forma para o futuro, maximizando seu nível de trabalhabilidade.

As profissões da década de 2020 – 2030 & Beyond

“É impossível progredir sem mudança, e aqueles que não mudam suas mentes, não podem mudar nada”.

George Bernard Shaw

As profissões da década de 2020 – 2030 & Beyond

Nenhum talento humano deverá ser desperdiçado, mas estimulado e potencializado. Num mundo em que menos postos de trabalho, como conhecemos hoje, estarão disponíveis, o papel da inovação e empreendedorismo será cada vez mais relevante.

Existem novos setores e novas indústrias que impulsionarão o próximo boom econômico. Basta direcionar o foco para uma compreensão mais ampla das oportunidades futuras e, assim, ingressar nas indústrias do futuro.

Essa nova economia digital e orientada à inovação exige trabalhadores criativos que sejam altamente curiosos, portadores não apenas de hard skills, mas também, soft skills bem desenvolvidas e que adotem, ao longo da vida, uma trilha para melhorar constantemente suas competências técnicas, criativas e sociais.

Neste report apresentamos uma lista com 60 profissões que ganharão projeção e relevância nesta década. Alguns pontos são importantes para esclarecimento. As profissões estão agrupadas de acordo com configuração.

As profissões da década de 2020 – 2030 & Beyond

Temos um conjunto de profissões consagradas e tradicionais que ainda terão relevância na próxima década, mas que passarão por transformações e ressignificação decorrente de um processo evolutivo natural. Este conjunto chamamos de CLÁSSICAS APRIMORADAS – neste grupo se encaixam os novos direitos, a medicina tecnológica e a hibridização de engenharias.

O outro conjunto reúne aquelas chamadas profissões EMERGENTES, decorrentes das novas demandas geradas a partir da modificação da economia, de mudanças significativas na estrutura social e econômica da população, do comportamento da sociedade, bem como da evolução do mercado trabalho.

E no último grupo temos as NEO TECNOLÓGICAS caracterizadas principalmente pela dominância das novas tecnologias na atividade fim.

A ordem apresentada não contempla o grau de importância, mas apenas uma ordem de apresentação.

O interessante é que praticamente todas elas apresentam um mashup de 2 ou mais profissões. O futuro reserva espaço para todos e nos desafia a pensar de forma diferente, todos os dias.

As Clássicas Aprimoradas

neste grupo se encaixam os novos direitos, a medicina tecnológica e a hibridização de engenharias.





1. Controlador de estradas

O que este profissional faz

Monitora, regula, planeja e manipula espaços aéreos e estradas, programando plataformas automatizadas de IA usadas para gerenciar espaços de carros e drones autônomos.

O que é preciso

Aptidão para o trabalho é mais importante que qualificações ou experiências anteriores. É preciso ter habilidades de comunicação, tomada de decisão, organização e resolução de problemas. Saber trabalhar sob pressão também é essencial.



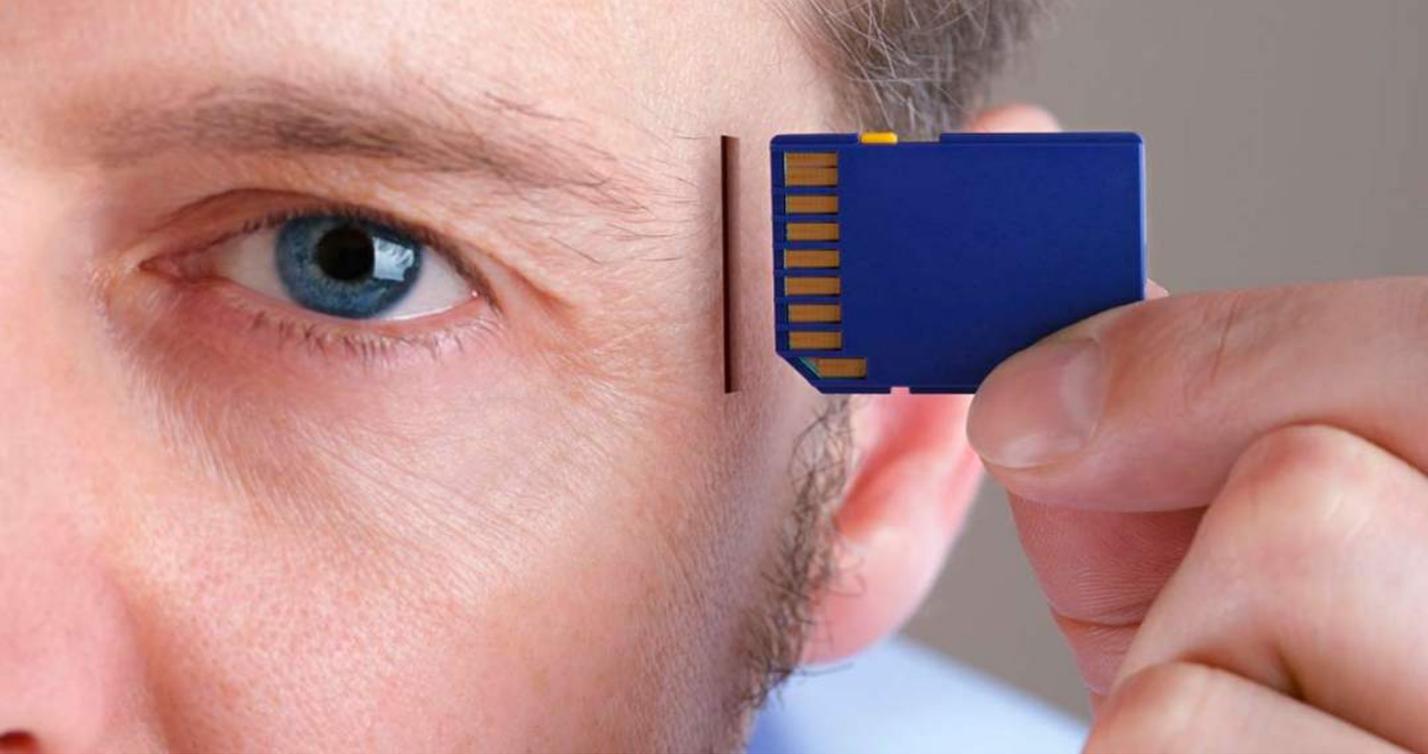
2. Gerente pessoal de microbioma

O que este profissional faz

Conhece profundamente os vários tipos de bactérias que vivem dentro de nós e em nossa pele, identificando que esses micro-organismos podem desempenhar papéis essenciais em nossa saúde e bem-estar. Promovem o equilíbrio certo de bactérias auxiliando na prevenção da obesidade, doenças cardíacas, fadiga crônica e problemas de saúde mental. Sabem como gerenciar nossa microbiota pessoal.

O que é preciso

Formação em biologia e/ou microbiologia.



3. Especialista em implantes cerebrais

O que este profissional faz

À medida que combinamos os rápidos avanços na neurociência com os incríveis avanços na tecnologia de computadores, algumas possibilidades realmente surpreendentes serão viabilizadas por este profissional como implante de chips especiais no cérebro das pessoas para obter benefícios como telepatia virtual, aprimoramentos de memória, gerenciamento de doenças, regulação do humor, tratamentos de paralisia e muito mais.

O que é preciso

Curso de medicina com especialização em neurologia, especialização em Neurociência, conhecimento de ciências da computação e machine learning. Habilidades de comunicação e empatia são diferenciais.



4. Farmacêutico Artesão

O que este profissional faz

As carreiras de farmácia, ainda se manterão relevantes. À medida que a impressão 3D se torna mais difundida, produzirá rapidamente medicamentos personalizados para as pessoas sob demanda (em vez de fornecer remédios produzidos em massa). Alguns artesãos farmacêuticos podem até criar tratamentos direcionados com base nas células-tronco de uma pessoa.

O que é preciso

Graduação em farmácia. Experiência comprovada na manipulação de formulas. Experiência com impressão 3D. Pós-Graduação em biogenética pode ser um diferencial já que medicamentos artesanais podem ser desenvolvidos com base na genética, hábitos e histórico médico únicos de uma pessoa.



5. Terapeuta Reabilitação digital

O que este profissional faz

A principal função deste profissional pode envolver ajudar as pessoas a "desintoxicar" o excesso de consumo de insumos digitais. À medida que cada vez mais nossas vidas giram em torno das mídias sociais e outras atividades online, há uma crescente conscientização de que muitos de nós somos realmente viciados na tecnologia que usamos.

O que é preciso

Pessoas com treinamento em aconselhamento provavelmente estarão mais bem equipadas para realizar esse tipo de trabalho. Elevado nível de inteligência emocional, ótimas habilidades de comunicação e empatia são necessárias.



6. Walker/Talker

O que este profissional faz

Profissional autônomo, como motoristas de Uber. Passa tempo com clientes idosos e/ou solitários para escutá-los e conversar com eles presencialmente ou através de uma plataforma online. Sua principal tarefa dar e prestar atenção. É preciso ter mobilidade para visitar clientes em casa quando for necessário.

O que é preciso

Qualquer background será considerado. É preciso ter mobilidade para visitar clientes em casa quando for necessário. Ótimas habilidades de comunicação, como escuta ativa e empatia são necessárias.



7. Designer educacional

O que este profissional faz

Profissional focado em curadoria e montagem de trilhas de conhecimento taylor made, estratégias de ensino personalizado de acordo com o ritmo e a maneira de aprendizado de cada aluno. Os métodos poderão variar de livros à gamificação. Ensino por projetos, com turmas de idades diferentes, para fazer deveres que vão muito além de preencher lacunas ou responder decorebas.

O que é preciso

Curadoria de conhecimento, monitorar, tirar dúvidas e avaliar projetos em que alunos trabalham, com metas. Ser criativo e animador da curiosidade dos alunos. Ter habilidades comunicacionais, capacidade de motivação, empatia e inteligência emocional, entre outras. Intimidade com ferramentas tecnológicas é um diferencial.



Leandro
Matheus

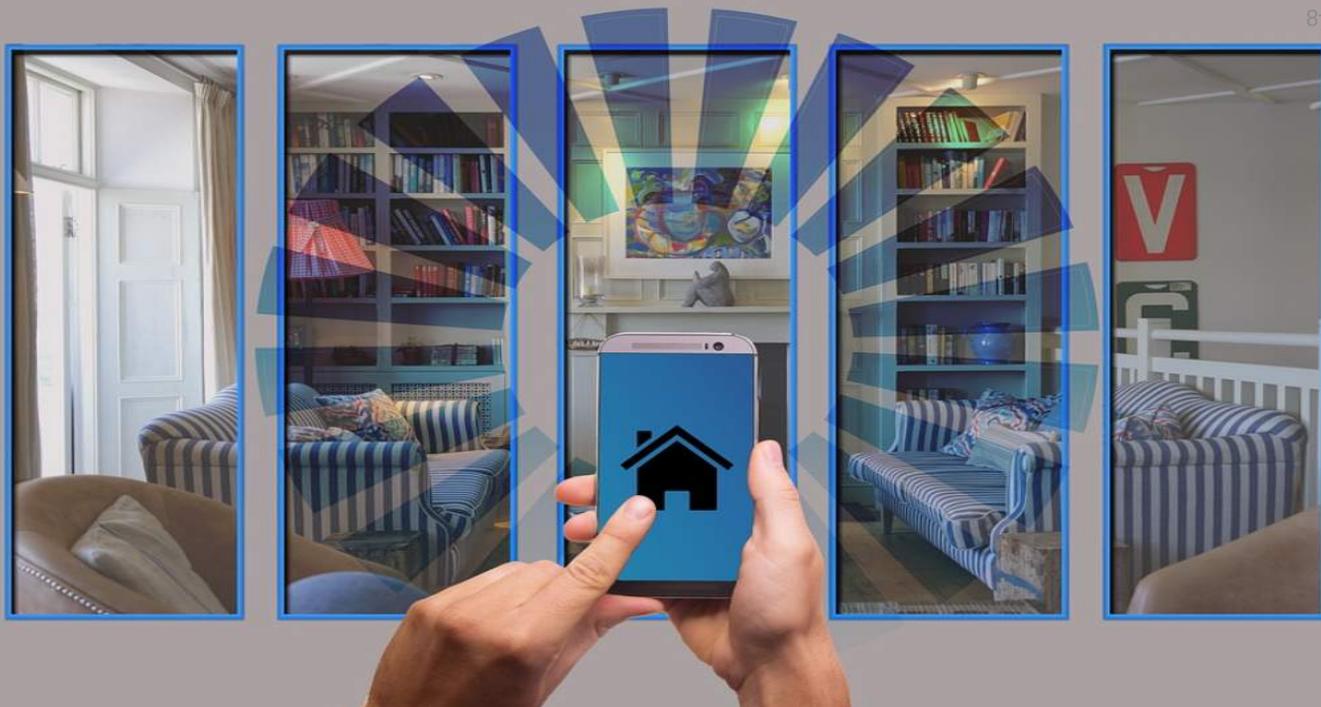
8. Arquiteto de Águas

O que este profissional faz

Pensando no impacto do aquecimento global no aumento do nível de mares, rios e oceanos, o Arquiteto de Águas deve desenvolver novos projetos de urbanização para as cidades afetadas por essas mudanças climáticas.

O que é preciso

Excelência em hidroengenharia, engenharia civil, design arquitetônico e design gráfico serão essenciais para esse profissional.



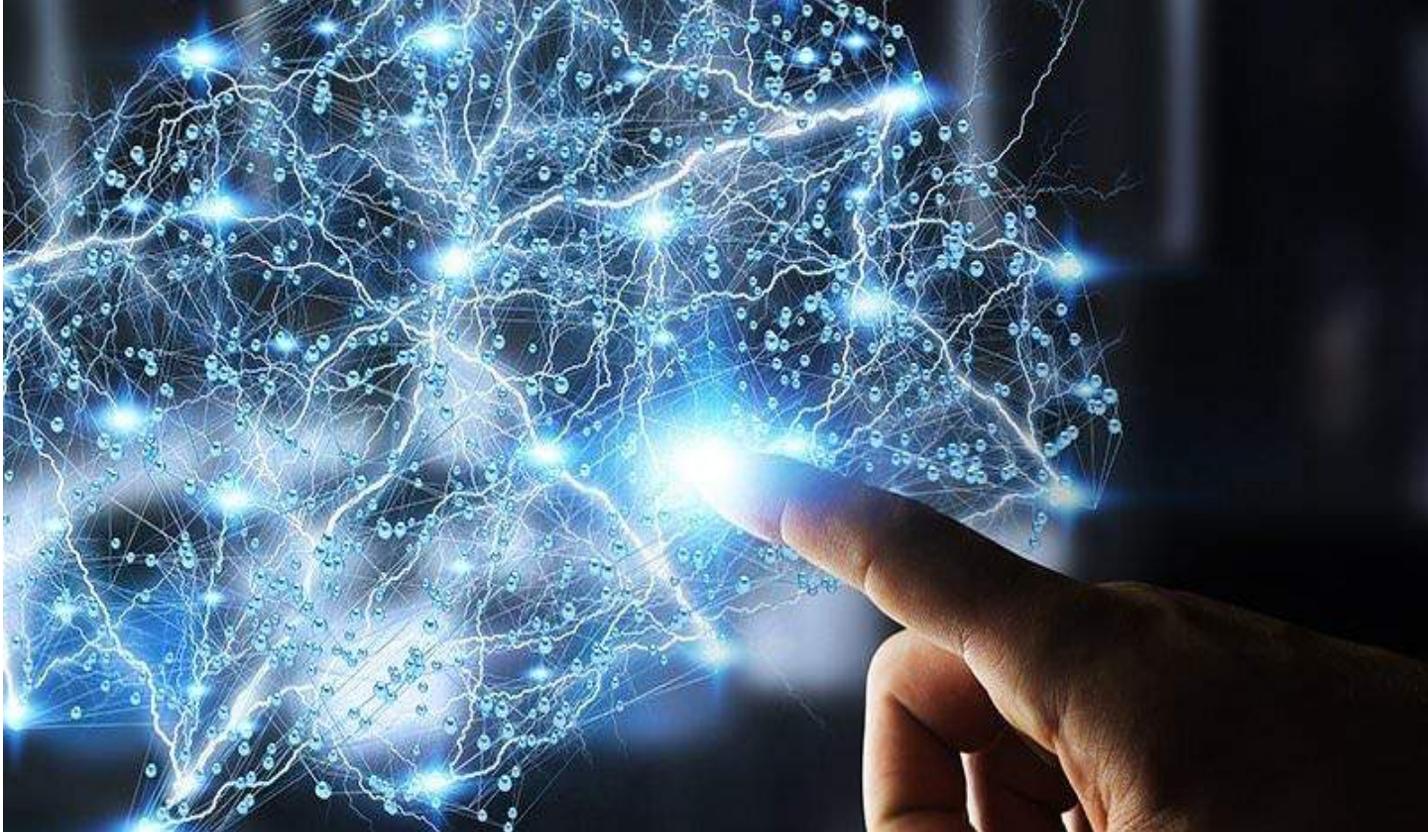
9. Gerente de Design de Smart Homes

O que este profissional faz

Com o crescimento das smart homes, será necessário ter um profissional que trabalhe ao lado de arquitetos, engenheiros e clientes para desenhar casas inteligentes que ofereçam experiências tecnológicas integradas à estética e ao meio ambiente.

O que é preciso

Os Gerentes de Design de Smart Homes ter capacidade de arquitetar e projetar ambientes alinhados com as facilidades da IoT e Smart Cities. Deverão estar sempre atualizados com as últimas tendências da área para desenvolver novas maneiras de integrar tecnologia às residências, equilibrando estilos, funcionalidade e conforto. Devem ser criativos, ter noções de psicologia, habilidades comunicacionais e empatia.



10. Cirurgião de memória

O que este profissional faz

Responsável por retirar memórias ruins e ajudar na superação de traumas por meio de cirurgias computadorizadas no cérebro. Algumas outras atividades ainda podem ser trabalhadas por este profissional como frear e reverter a doença de Alzheimer.

O que é preciso

Curso de Medicina. Experiência de anos em neurocirurgia, neurociência e neurobiologia.

Desejável também conhecimento e domínio em nanotecnologia e complexidade cognitiva. Além das competências técnicas, empatia é essencial.



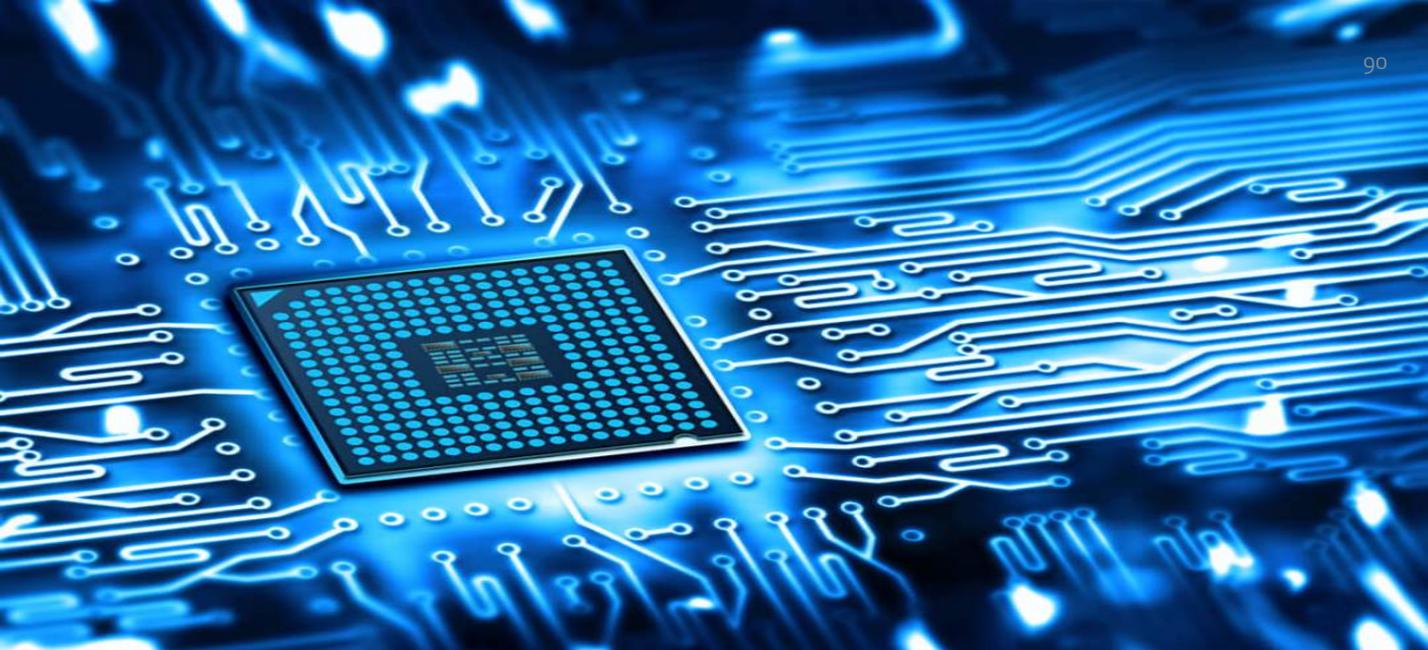
11. Designer de bebês

O que este profissional faz

Geneticista capaz de alterar os genes, “desenhando” seres humanos com as características desejadas pelos pais. Poderá copiar ou reproduzir genes de gênios e superatletas, por exemplo.

O que é preciso

Ter graduação em medicina ou biologia. Experiência comprovada em engenharia genética. Exigível compromisso bioético. Habilidades comunicacionais e empatia são desejadas.



12. Engenheiro de Nanotecnologia

O que este profissional faz

Este profissional manipula a matéria no nível de átomos ou moléculas, tornando possível imaginar e desenvolver uma ampla gama de inovações onde nanoestruturas auto-replicantes são usadas na construção de nano-robôs e colocados no corpo humano para auxiliar o sistema imunológico e curar doenças. As tecnologias em nanoescala já estão sendo usadas para criar materiais avançados e estão sendo incorporadas a alguns produtos eletrônicos e de consumo (como roupas).

O que é preciso

Ciclo básico em engenharia, conhecimento em química, física, materiais e elétrica. Grande parte dos profissionais que atuam em nanotecnologia possuem formação em áreas diversas de conhecimento que vão além da engenharia, como ciências exatas ou biológicas, farmácia, ciência da computação entre outros. Conhecimento em robótica pode ser um diferencial.



13. Gestor de Economia Circular

O que este profissional faz

Entre outros caminhos, o profissional que trabalha com a economia circular visa um ciclo de produção planejado para a máxima reutilização das matérias-primas, sem desperdícios; ampliação do uso de fontes renováveis de energia; e a busca de soluções inovadoras com base no conhecimento já existente na natureza, o que é conhecido como biomimética. Ao prolongar a vida útil dos itens, se expande a capacidade de gerar valor em cada parte do processo produtivo e também no de consumo, o que afeta, por completo, o relacionamento dos seres humanos com o meio ambiente. Este profissional garantirá que o que foi produzido pela sua empresa não se torne resíduo e sim matéria-prima para outros processos produtivos, seja na sua própria indústria ou em outra.

O que é preciso

Conhecer a circularidade de seus produtos e saber quais recursos podem ser recuperados. Inclui atividades relacionadas à gestão, reciclagem, reparos, aluguel e remanufatura, que substituirão o modelo econômico tradicional de “extração, fabricação, uso e disposição”. Pós-graduação em Economia Criativa é um diferencial.



14. Advogado societário

O que este profissional faz:

Este profissional trabalha especificamente em operações de fusões e aquisições. Entre 2010 e 2019, foram 7.565 transações entre fusões e aquisições. Já em janeiro de 2020 houve 89 transações, um recorde para o Brasil num ranking monitorado desde 2002.

É provável que haja uma ligeira desaceleração, mas pontual, devendo voltar a crescer a partir da normalização pós pandemia, já que a viabilização de negócios na nova economia passa por mudanças de propriedade e seu consequente controle.

O que é preciso:

Além de ser formado em Direito com especialização em Direito Empresarial este profissional deve estar familiarizado com o ambiente de tecnologia, patentes, investimentos e o ambiente startup.



15. Advogado tributário:

O que este profissional faz:

O Advogado com especialização na área tributária é especialmente difícil de ser desenvolvido justamente pela quantidade enorme de normas tributárias brasileiras. Apesar de se desejar uma simplificação dessas normas, será muito difícil a mudança acontecer tão cedo, gerando um longo período de adaptação à novas regras. Esta especialização é portanto estratégica na composição de custos das empresas e o planejamento tributário pode ser a diferença entre sucesso e fracasso de um negócio.

O que é preciso:

A formação em Direito com especialização em Direito Tributário é mandatória e se associam a ela conhecimentos em contabilidade e finanças.



16. Engenheiro mecatrônico:

O que este profissional faz:

Estes profissionais vão criar máquinas e conectá-las uma com as outras atuando com programação, cálculo e gestão de ferramentas complexas com atuação em tempo real. Máquinas e conectividade ganham força na sociedade moderna – a internet das coisas é a mais forte aposta do futuro criando máquinas que falam entre si para melhorar a vida das pessoas.

O que é preciso:

Conhecimentos em Engenharia Mecatrônica, Engenharia Mecânica, Materiais, Ciências da Computação e Inteligência Artificial.



17. Gestor de ecorrelações

O que este profissional faz:

Este profissional atua em áreas onde há interesses antagônicos entre públicos em função de atividades econômicas. Um empreendimento pode gerar desconforto e alterar o ambiente perto de uma população existente. O gestor de ecorrelações atua na mediação destes conflitos buscando sustentabilidade. Sustentabilidade é a palavra de ordem para este profissional.

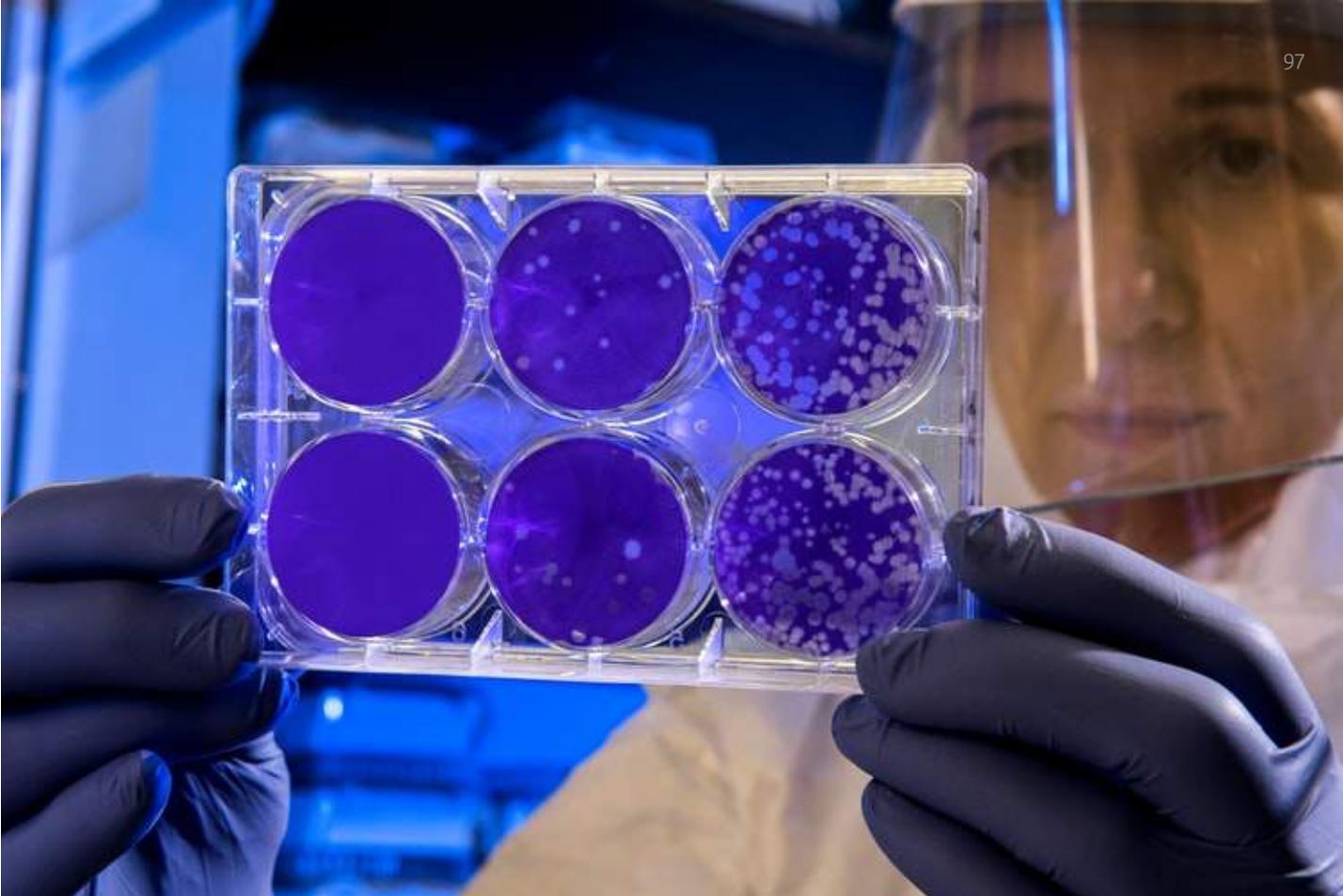
O que é preciso:

O profissional deve reunir conhecimento técnico ambiental (engenharia ambiental), de legislação do tema (direito ambiental) e também ser bom em negociação e comunicação.

As Emergentes

decorrentes das novas demandas geradas a partir da modificação da economia, de mudanças significativas na estrutura social e econômica da população, do comportamento da sociedade, bem como da evolução do mercado trabalho.





18. Diretor de Diversidade Genética

O que este profissional faz:

Facilita a lucratividade e a produtividade da organização e, ao mesmo tempo, cria um ambiente de inclusão genética, operando de acordo com as leis e guias relacionados à força de trabalho geneticamente aprimorada.

O que é preciso:

É necessário grau avançado de estudos em biologia ou genômica, experiência com igualdade genética ou similares.

Habilidades interpessoais, de gestão e de comunicação também são essenciais.



19. Geoengenheiro

O que este profissional faz:

Controlador de clima capacitado para interferir em fenômenos da natureza, evitando desastres, por exemplo. Estuda a atmosfera da Terra, as causas das variações climáticas e os fenômenos naturais. Pesquisa e avalia modificações artificiais nas características do tempo além de mapear e antecipar as alterações atmosféricas decidindo em áreas como aviação ou agricultura a melhor estratégia para ajustar a realidade empresarial à do clima.

O que é preciso:

É necessário grau avançado de estudos em meteorologia, física, química e matemática. Também é importante conhecimento em geografia, meio ambiente.



20. Especialista em simplicidade

O que este profissional faz:

Busca maneiras que facilitem as atividades do dia a dia, capazes de minimizar a complexidade dos negócios, mercados e clientes. Entre as funções desse profissional, destacam-se as habilidades em simplificar processos, discursos, serviços e produtos. Soluções que trazem uma maior simplificação, serão um dos ativos mais valorizados pelas empresas no redesenho de suas estruturas, processos e formas de pensar.

O que é preciso:

Complexidade cognitiva, orientação para Design Thinking e pensamento disruptivo.



21. Gestor de TrendsInnovation

O que este profissional faz

A figura do gestor de trendsinnovation ganha força. É um profissional com a responsabilidade de integrar o conhecimento do futuro pelas tendências e a inovação em diversas áreas da empresa. Com papel articulador, busca novas formas de fazer as coisas, promovendo redução de custos e tornando processos mais eficientes. Assim como hoje existe um departamento financeiro, um jurídico e um de recursos humanos, para um futuro próximo há quem projete um departamento de tendências e inovação dentro de grande parte das organizações. A área de inovação já existe mas, via de regra, é vinculada ao departamento de marketing sob o guarda-chuva de processos, desenvolvimento e produtos.

O que é preciso:

Visão de futuro, complexidade cognitiva, curiosidade e pensamento analítico e inovador.



22. Oficial de ética e compliance

O que este profissional faz

Investiga, acompanha, negocia acordos de bens e serviços para garantir que gastos indiretos da empresa (em energia, restos e relações sociais) estão alinhados com os padrões de ética de seus stakeholders.

O que é preciso

Ter experiência com ética em ambientes corporativos, habilidades interpessoais e de comunicação, capacidade de trabalhar em grupo. Conhecimentos de negócios e leis. Gestão pública ou filosofia são diferenciais.



23. Gerente de equipe humanos-máquinas

O que este profissional do futuro faz

Desenvolve um sistema de interação para que seres humanos e máquinas conversem melhor, o que aprimora essa equipe híbrida.

O que é preciso

Ter formação em psicologia ou neurociência e qualificação posterior em ciência da computação, engenharia ou recursos humanos. É preciso ter experiência em áreas relacionadas, como machine learning ou interação entre humanos e robôs. Experiência com UI/UX é um diferencial.



24. Engenheiro Biomédico

O que este profissional faz

Profissionais deste campo já estão começando a revolucionar o setor de assistência médica. É uma das melhores carreiras para entrar, se você quiser que seu trabalho tenha um impacto positivo nos próximos anos. Os engenheiros biomédicos estão envolvidos em todos os tipos de pesquisa e desenvolvimento de ponta. Muitos deles conseguem projetar coisas como sofisticados dispositivos médicos, órgãos artificiais, partes biônicas do corpo e implantes biológicos.

O que é preciso

Experiência em e conhecimentos comprovados nas áreas de informática e eletrônica. Também é desejável conhecimentos em anatomia, fisiologia, biomateriais, biosensores, biomecânica e telemedicina. Trabalhar com impressão 3D será um diferencial.



25. Especialista em Conteúdo Digital

O que este profissional faz

Uma das principais revoluções culturais é a mudança para mídias mais dinâmicas, interativas e on demand. A necessidade de novos conteúdos é interminável. É por isso que os especialistas em conteúdo digital - com todos os tipos de cargos e habilidades diferentes - estão cada vez mais em alta demanda, especialmente com a crescente popularidade do trabalho remoto e de giggers independentes.

O que é preciso

Criatividade, pensamento crítico e analítico e treinamento em áreas como marketing digital, redação, artes digitais e design multimídia.



26. Streamer

O que este profissional faz

São profissionais que utilizam ferramentas de transmissões ao vivo – seja ela qual for – e levam, em tempo real, entretenimento geek para o público. Atualmente os mais demandados são os gamers que jogam ao vivo e passam horas conectados à comunidades e fãs. A demanda por esses profissionais, cresce juntamente com o interesse pelos eSports. Assim como os youtubers, os streamers vêm ganhando cada vez mais a atenção de marcas. Isso é importante pois sua fonte de receita normalmente deriva de patrocínios e merchandising.

O que é preciso

Gostar e ser fluente em games principalmente de e-sport. Requer regularidade, dedicação e uma organização da rotina, se quiser crescer em audiência. Praticar, praticar e praticar. Requer ainda habilidades comunicacionais, de roteirização e de vídeo.



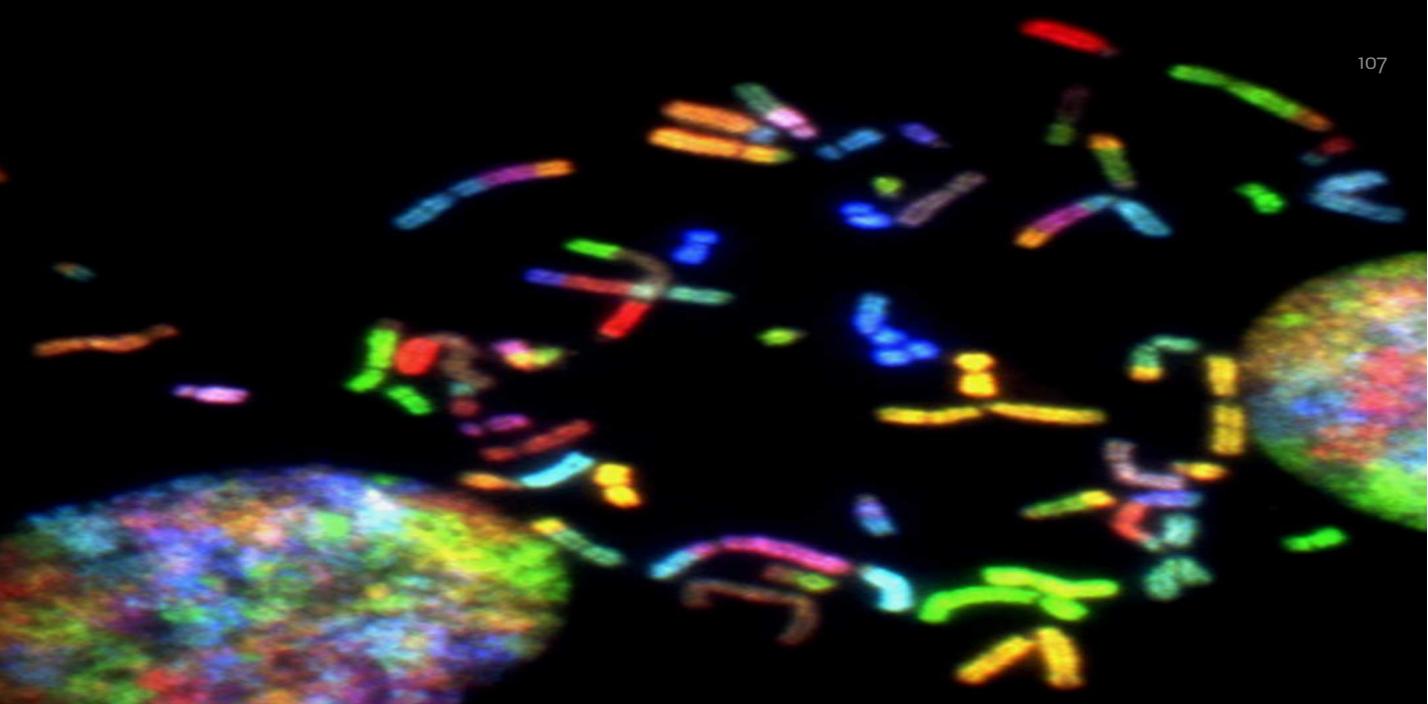
27. Growth Hacker

O que este profissional faz

Quem respira a cultura das startups e do marketing digital já ouviu o termo em algum lugar. O Growth Hacker é a pessoa cujo verdadeiro norte é o crescimento. Tudo o que esse profissional faz é examinado de acordo com o potencial de impacto sobre o crescimento escalável da empresa.

O que é preciso

Costuma combinar estratégias de marketing, engenharia e tecnologias da informação. Aliás, essas estratégias são usadas até mesmo para driblar a concorrência.



28. Diretor de Portfólio de genomas.

O que este profissional faz

É o profissional que cria e executa estratégias para um portfólio de produtos biotecnológicos. Também cria e acompanha a execução da estratégia para aumentar um portfólio de produtos de ciências da vida para mercados em todo mundo. Normalmente trabalha em colaboração com a equipe de compras estratégicas e gerentes de contas globais para desenvolver planos e programas focados especificamente em organizações de manutenção da saúde, grandes seguradoras, grandes sistemas de saúde e hospitais.

O que é preciso

Ter graduação em campo relacionado à genômica (mestrado é uma vantagem). Experiência de pelo menos uma década e habilidades de comunicação, liderança e negociação, além de um perfil analítico, também são necessários.



29.Consultor de Ciclos de Vida

O que este profissional faz

As pesquisas demográficas demonstram que a tendência é que vamos viver muito mais do que os nossos pais. Esta é, portanto, uma profissão que será fundamental para um mundo onde viveremos cada vez mais e precisaremos de ajuda para pensar sobre elementos que serão construídos ao longo de toda a nossa vida. Em cada uma das etapas em nossa vida há decisões importantes que podem gerar GRANDES IMPACTOS na nossa vida pessoal e profissional.

O que é preciso

O currículo deve incluir Administração e Economia e, principalmente experiência no Mercado Financeiro nas áreas de Investimento e Gestão de Patrimônio são muito importantes. Ao mesmo tempo, há uma contribuição fundamental de conhecimentos da área de Gestão de Carreira e de Desenvolvimento.



30. Conselheiro de produtividade:

O que este profissional faz

Ajuda as pessoas a melhorar a sua produtividade, combinando saúde, bem-estar, gestão do tempo, exposição online e aconselhamento de carreira. A atuação será também cada vez mais online através de ferramentas virtuais e holográficas.

O que é preciso

Liderança e influência social. Ter habilidades de pensamento estruturadas e gerar diagramas usados para exibir conexões entre ideias ou conceitos. Disciplina, organização, criatividade, habilidades comunicacionais e empatia

31. Desorganizador corporativo:

O que este profissional faz

É o profissional disruptivo que quebra as hierarquias corporativas através do Design Thinking e do Ideation. À medida que empresas estabelecidas e outras organizações se expandem, elas frequentemente perdem parte de sua capacidade de inovar. Isso os torna vulneráveis à concorrência de startups mais ágeis que frequentemente não estão tão definidas em seus caminhos. O papel de desorganizador corporativo seria introduzir algumas mudanças aparentemente caóticas em uma organização que promovam mais criatividade, risco, colaboração e inovação.

O que é preciso

Mindset startup. Ter pensamento analítico e inovador, criatividade e originalidade. Especialização em Design thinking e Economia Criativa são importantes diferenciais.



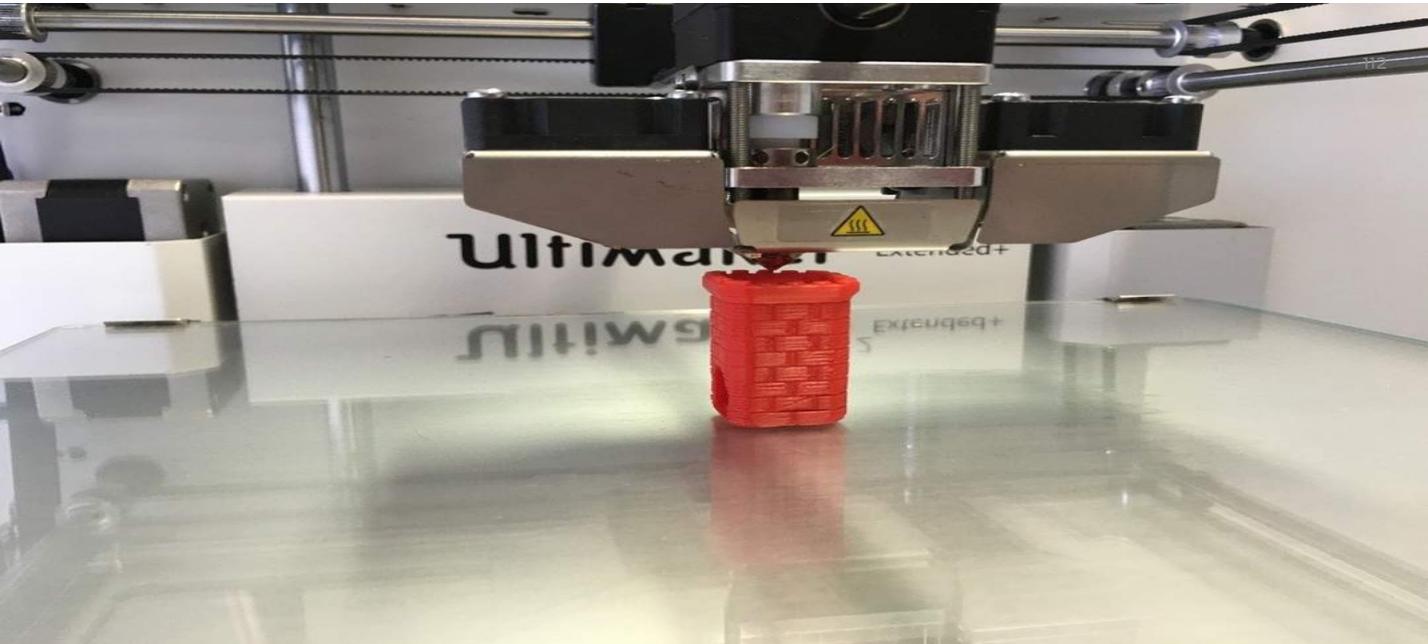
32. Tutor de curiosidade:

O que este profissional faz

Com a tecnologia cada vez mais avançada, o que vai nos diferenciar das máquinas são nossas competências mais humanas, como empatia, criatividade e curiosidade. Estas são habilidades para um olhar capaz de enfrentar os desafios cada vez mais complexos. A curiosidade é a busca por criar conexões novas e é essencial nesse contexto de inteligência artificial nas empresas. O Tutor de curiosidade é um conselheiro que não só fornece inspiração e conteúdo para despertar a curiosidade, mas que ensina a arte da descoberta, contrariando os modelos atuais de ensino com base em pautas pré-definidas.

O que é preciso

Flexibilidade Cognitiva, curiosidade e aprendizagem ativa. São importantes também criatividade, pensamento analítico e inovador. Habilidades comunicacionais, escuta ativa e empatia.



33. Técnico de impressão 3D:

O que este profissional faz

Muitos futuristas acreditam que apenas começamos a arranhar a superfície do que a tecnologia de impressão 3D (também conhecida como manufatura aditiva) será capaz de alcançar. Hobbyistas, designers industriais, engenheiros biomédicos e outras pessoas já estão experimentando. Porém neste caso se trata de um profissional especialista em impressão 3D que fabrica sob demanda tudo o que uma pessoa precisa - de coisas como ferramentas, alimentos, roupas, objetos domésticos comuns, implantes médicos e componentes de aviação, automotivo e eletrônicos

O que é preciso

Especialização em impressão 3D para aprimorar conhecimentos sobre impressoras, processos de impressão, tipos de materiais. Necessário habilidades de design como criatividade e originalidade.



34. Administrador de morte digital:

O que este profissional faz

Esta atividade ganhará força decorrente da intensa digitalização da vida humana. Produziremos tanto conteúdo digital que, no final da nossa vida, poderemos contratar um administrador digital. Ele filtrará coisas úteis ou aproveitáveis em tudo que produzirmos ao longo da vida. É alguém que cria, administra ou elimina dados após a morte de alguém, ajustando e perenizando a sua presença no universo digital.

O que é preciso

Deve ter competências diversas, que unem Direito (LGPD), Tecnologia da Informação e gestão e armazenagem de dados. Habilidade investigativa para buscas de rastros de presença digital, ainda que sutis. Conhecimento sobre sistemas computacionais, gestão de mídias sociais e comunidades, segurança da informação.



35. Especialista em crowdfunding:

O que este profissional faz

Surgido há cerca de dez anos e impulsionado pela internet, esse conceito de financiamento serve para ajudar a viabilizar projetos por meio de doações de múltiplas fontes. O Profissional de crowdfunding é especialista em viabilizar sonhos via financiamento coletivo. Entende de comunidades e como promover e obter fundos para um determinado projeto através de financiamento público.

O que é preciso

Esse especialista é um consultor com formação, em geral, nas áreas de Propaganda, Administração e Marketing Digital, e cria estratégias para fazer com que os projetos a serem financiados consigam atingir os objetivos financeiros. É necessário conhecer gestão de mídias sociais e comunidades, ter empatia, criatividade, poder de negociação e persuasão.



36. Técnico em Telemedicina

O que este profissional faz:

Trabalhar com a busca pela inovação e o aumento da expectativa de vida da população é o que dará destaque aos profissionais da telemedicina. É uma pessoa que é parte de uma equipe que oferece diagnóstico e tratamento para os habitantes de áreas mais remotas. Alternativa para carência de profissionais de saúde em áreas mais remotas do Brasil, a telemedicina permite que pessoas tenham acesso a diagnósticos sem estarem no mesmo local que a equipe médica.

O que é preciso:

O Técnico em telemedicina deve ter formação em biomedicina e eletrônica, além de programação de sistemas, análise de dados e machine learning. Haverá necessidade de conhecimento ainda em transmissão e recepção de dados.



37. Engenheiro hospitalar

O que este profissional faz:

Este profissional atua justamente na preocupação de grandes hospitais em oferecer a melhor estrutura a médicos e pacientes. Esta tendência tem puxado os investimentos em inovações tecnológicas e isso vai abrir mais oportunidades para quem se interessa pelo setor. Engenheiros com conhecimentos técnicos para lidar com equipamentos hospitalares de alta tecnologia têm tudo para se destacar em alguns anos.

O que é preciso:

Este profissional deve ter formação em Engenharia Eletrônica e Engenharia Mecânica e ainda conhecimentos em medicina e biologia. Também será necessário conhecimento em Internet das Coisas.



38. Gestor de resíduos

O que este profissional faz:

Este profissional será fundamental na sociedade do futuro, onde produção do lixo pela indústria, que ganha o foco da mídia e da opinião pública, alinhada às políticas de governança gera demanda por este tipo de profissional. No futuro a geração de qualquer tipo de resíduo será um passivo a ser administrado em qualquer domicílio. Direcionamento correto para os resíduos e a transformação do lixo em fonte de renda são as atividades primordiais do profissional.

O que é preciso:

Formação em Engenharia Ambiental com aprofundamento em recursos naturais, biologia, química e sustentabilidade.



39. Engenheiro ambiental

O que este profissional faz:

O Engenheiro ambiental trabalha com a questão do impacto no meio ambiente, tanto no setor da construção civil, como no setor industrial. Isso faz com que sejam necessários profissionais com conhecimento na área ambiental. Sustentabilidade e meio ambiente são mandatórios, não há dúvida que é tendência. Até por uma questão de racionalização de custos, que está dentro do tema sustentabilidade.

O que é preciso:

Formação em Engenharia Ambiental ou outra especialização em engenharia, porém com a complementação de áreas específicas da primeira.

As Neo Tecnológicas

caracterizadas principalmente pela dominância das novas tecnologias na atividade fim.



40. Data Broker

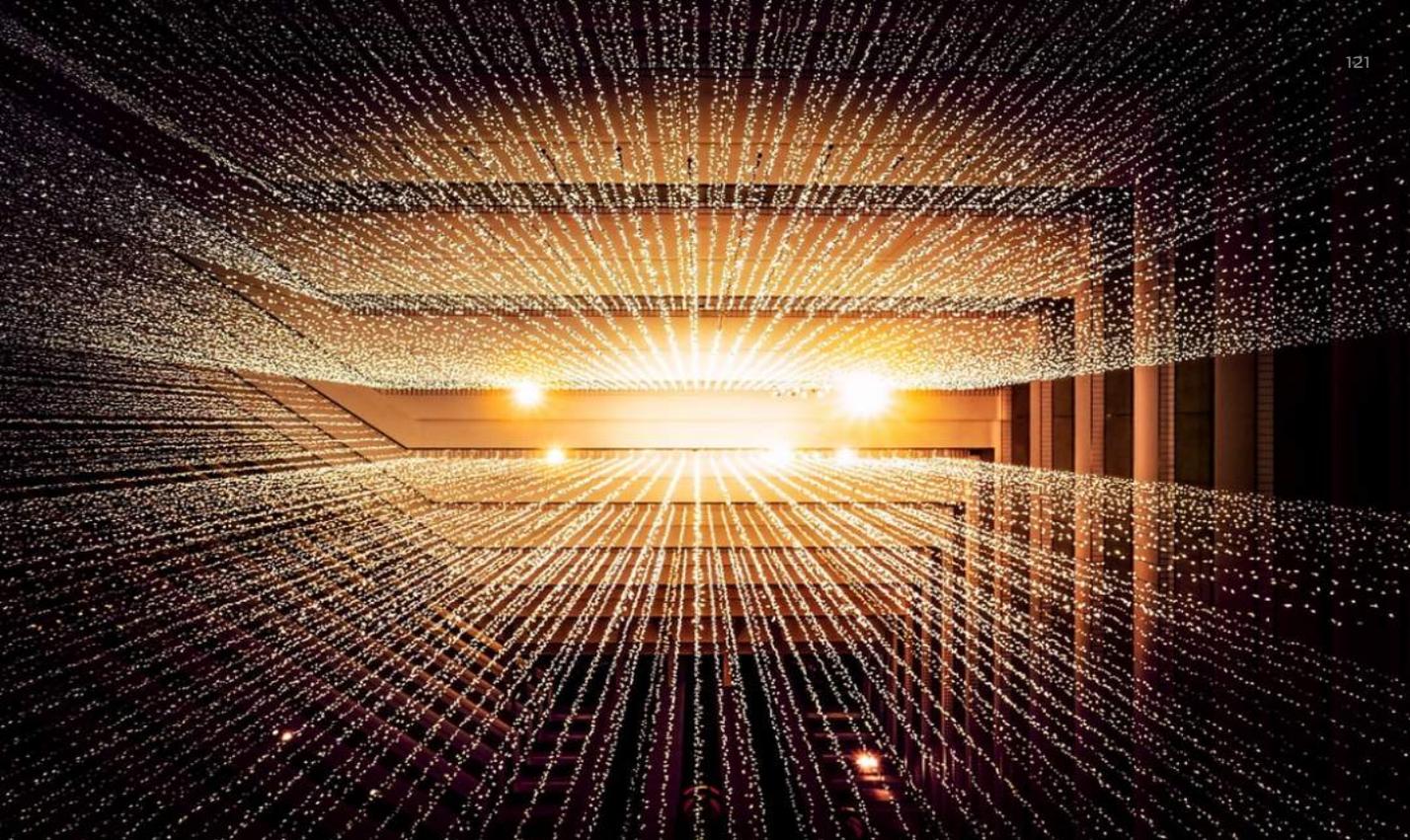
O que este profissional faz

Também chamado de corretor de dados ou revendedor de informações, é uma quem monitora e coleta informações pessoais sobre consumidores e comercializa essas informações para outras organizações. Busca maximizar os ganhos em bolsas de dados nacionais e internacionais.

O que é preciso

Ter perfil analítico, conhecimento do ambiente regulatório global (LGPD / GDPR), saber trabalhar sob pressão.

É necessário conhecimento de analytics e gestão de dados.



41. Gestor de Big Data:

O que este profissional faz

O gestor de big data deve entender a questão técnica de armazenagem e mineração de dados e também identificar e analisar o conteúdo das informações, direcionando para diferentes departamentos da empresa.

O que é preciso:

O gestor de big data deve entender a questão técnica de armazenagem de dados e também identificar e analisar o conteúdo das informações, direcionando para diferentes departamentos da empresa. São poucas as empresas que tem uma pessoa assim trabalhando hoje.

Geralmente estas funções são divididas entre três ou mais pessoas.

42. Designer de Voz UX

O que este profissional faz

Comandos por voz serão a nova fronteira para a computação a partir de 2020. Embora funcionais, esses serviços ainda não têm o mesmo brilho e a criatividade das interações humanas. Para resolver esse problema, os Designers de Voz UX devem criar os diálogos, e uma série de ferramentas de diagnóstico, algoritmos, protocolos linguísticos e técnicas de refinamento com o objetivo de criar assistentes de voz únicos e personalizados.

O que é preciso:

Ter conhecimento complexo sobre interações humanas por voz (conversas), construção de fluxogramas, user experience, direção de voz, ritmo e prosódia e, no caso de desenhos para aplicações que usam reconhecimento de voz, saber estruturar boas gramáticas para um reconhecimento efetivo.



43. Analista de Smart Cities

O que este profissional faz

É o profissional responsável por manter cidades virtuais, garantindo que os dados "fluam" eficientemente em torno das cidades. Nas cidades do futuro, os dados coletados de milhões de sensores mantêm serviços como energia e coleta de lixo. Também coleta dados biológicos, dados de cidadãos e dados de ativos. Se um sensor nas colmeias de biotracking da cidade quebrar, o analista da cidade precisa estar lá para consertá-lo.

O que é preciso:

Qualificações de engenharia digital em Agile, DevOps e integração contínua. Habilidades em circuitos (eletrônica de solda, silício de impressão, etc.). Metodologias de inicialização enxuta. Capacidade de ler análises e visualização de plataformas. Experiência com impressão 3D. Compreensão do design thinking.



44. Arquitetos de Mixed Reality:

O que este profissional faz

São "pioneiros na economia da experiência". Projeta, escreve, cria, calibra, gamifica, constrói e personaliza jornadas de realidade para próxima geração de experiências de entretenimento. É a próxima evolução em interação humana, computacional e de ambiente e desbloqueia as possibilidades que antes eram restritas à nossa imaginação.

O que é preciso:

Capacidade no desenvolvimento de roteiros e histórias, design thinking e user experience. Ter perfil criativo, experiência com jogos competitivos multiplayer, familiaridade com tecnologias como Microsoft HoloLens e Facebook Oculus e com metaversos de conteúdo.



45. Analista de quantum machine learning

O que este profissional do futuro faz

Pesquisa e desenvolve soluções de ponta, que aumentam a velocidade e performance de algoritmos e sistemas, ao integrar as duas disciplinas.

O que é preciso

Ter um perfil criativo e uma pós-graduação na área, além de anos de experiência com machine learning, computação quântica ou data science.



46. Chief Trust Officer

O que este profissional faz

Trabalha com equipes de relações públicas e finanças para construir relações de confiança no setor financeiro e encorajar transparência e responsabilidade no mercado de criptomoedas.

O que é preciso

Ter experiência relevante (com criptomoedas, blockchain, bolsa de valores), MBA na área, finanças, conhecimentos regulatórios e perfil analítico.



47. Curador de memórias pessoais

O que este profissional do futuro faz

Contata diversos stakeholders, imprensa e fontes históricas para recriar e arquitetar experiências passadas de clientes que perderam suas memórias. Utiliza realidade virtual.

O que é preciso

Ter perfil criativo e elevado nível de inteligência emocional, ótimas habilidades de comunicação, empatia, capacidade narrativa e vontade de inovar.



48. Mestre de Edge Computing

O que este profissional faz

Cria, mantém e protege o ambiente de edge computing, ou computação na “borda” (trata-se do limite da rede de computação em nuvem, perto da fonte de dados).

O que é preciso

Pós-Graduação ou MBA na área ou em áreas relacionadas, experiência com segurança e protocolo de internet das coisas (IoT), entre outros assuntos. Capacidade de arquitetar e projetar ambientes de computação em nuvem ou edge computing.



49. Protetor de Identidades Virtuais

O que este profissional faz

Com o advento das fake News e deep fakes, será imperativo criar ferramentas para autenticar a identidade de pessoas, empresas, órgãos e governos. Será esse o papel do protetor de Identidades Virtuais, um profissional capaz de transitar entre as especificidades técnicas do ramo da TI e o mundo dos negócios, contribuindo principalmente com a parte estratégica na área de desenvolvimento de produtos.

O que é preciso

MBA na área ou em áreas correlatas, experiência comprovada em protocolos de segurança e autenticação, blockchain criptografia e computação quântica. Habilidades de uso em mídias sociais.



50. Engenheiro de veículos autônomos

O que este profissional faz

Um engenheiro automotivo autônomo é um especialista, não é um generalista. É um engenheiro de software especializado e uma das principais responsabilidades dessa função é garantir um alto nível de qualidade do software para veículos autônomos já que o mesmo deve ser projetado para oferecer confiabilidade e segurança.

O que é preciso

Formação em engenharia mecânica, conhecimentos em python e principalmente em álgebra linear. Experiência de anos em programação, machine learning e deep learning.



Data has a better idea

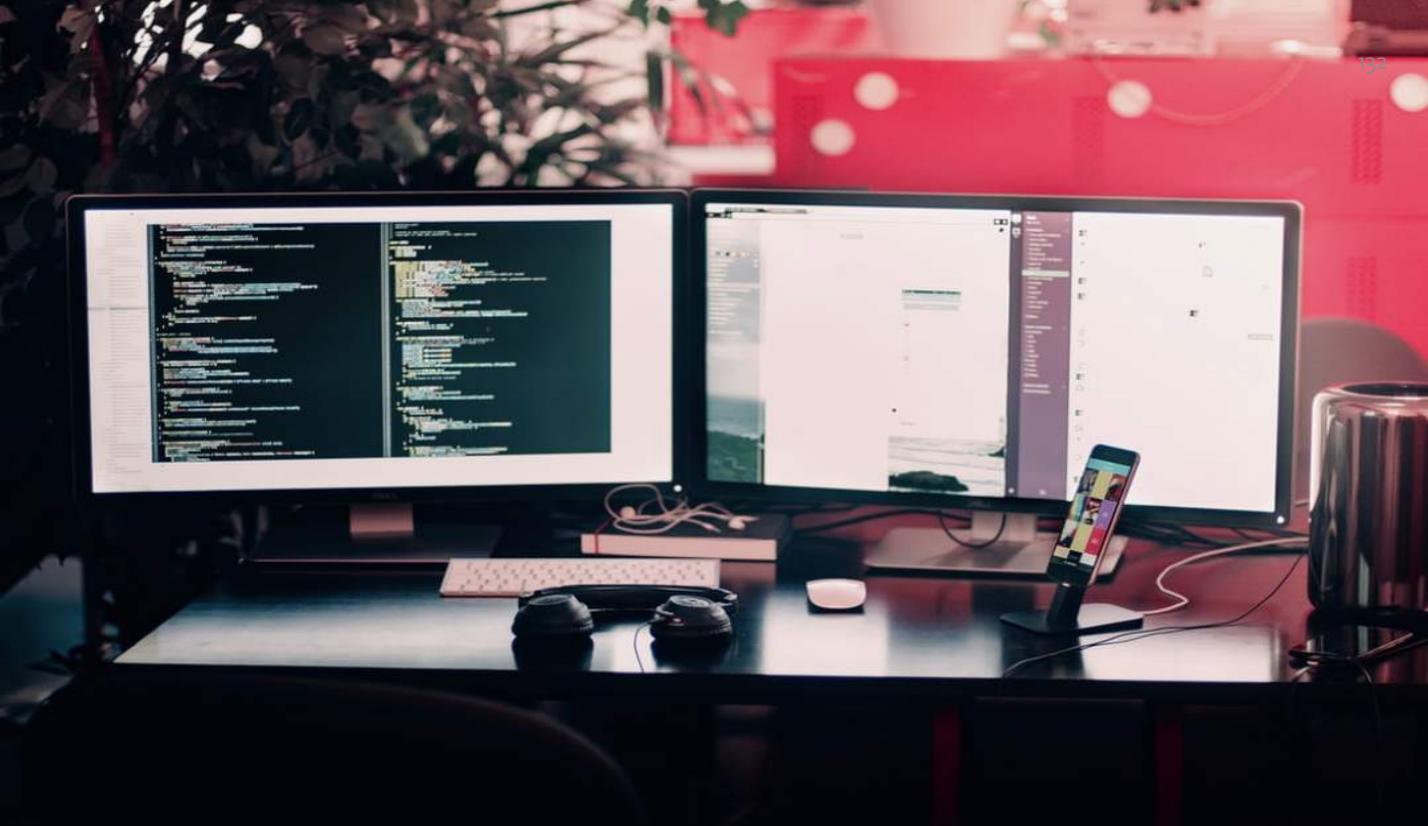
51. Engenheiro de Reciclagem de Dados

O que este profissional faz

Dados com mais de um ano são considerados como inutilizáveis por parte das empresas e analistas de TI. Entretanto, é possível abordar esses dados de outra forma: ao minerá-los e refiná-los, podemos encontrar informações valiosas que, até mesmo, trarão retorno financeiro para as corporações. Pensando nisso, o Engenheiro de Reciclagem de Dados vai aplicar rigor analítico e métodos estatísticos para dar orientações sobre tomadas de decisão, desenvolvimento de produtos e iniciativas estratégicas.

O que é preciso

MBA na área ou em áreas correlatas como computação quântica ou data science. Deve ter experiência técnica de armazenagem de dados e também identificar e analisar o conteúdo das informações. Experiência em programação, machine e deep learning podem ser diferenciais.



52. DPO – Data Protection Officer

O que este profissional faz

O responsável pela proteção de dados garante, de maneira independente, que uma organização aplique as leis que protegem os dados pessoais dos indivíduos.

O que é preciso

Qualificação jurídica e também em segurança da informação. Ter domínio pleno na legislação específica, como GDPR (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - 2016/679) e no Brasil temos LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados – 13.709/2018). Deve ter experiência técnica de armazenagem e proteção de dados. MBA em áreas correlatas, experiência comprovada em protocolos de segurança e autenticação, blockchain criptografia e computação quântica.



53. Designer de arenas para e-sports

O que este profissional faz

Assim como os fãs dos esportes tradicionais, os fãs de e-sports também querem viver uma experiência diferenciada, especialmente em ambientes como cinemas e arenas.

O que é preciso

O designer de arenas para e-sports deverá ser multidisciplinar, passando do conhecimento e manipulação de softwares de arquitetura, design, lidando desde com orçamentos e contratos ao desenvolvimento de experiências incríveis para os fãs de e-sports. Deve ter bagagem cultural ampla, criatividade e senso estético.



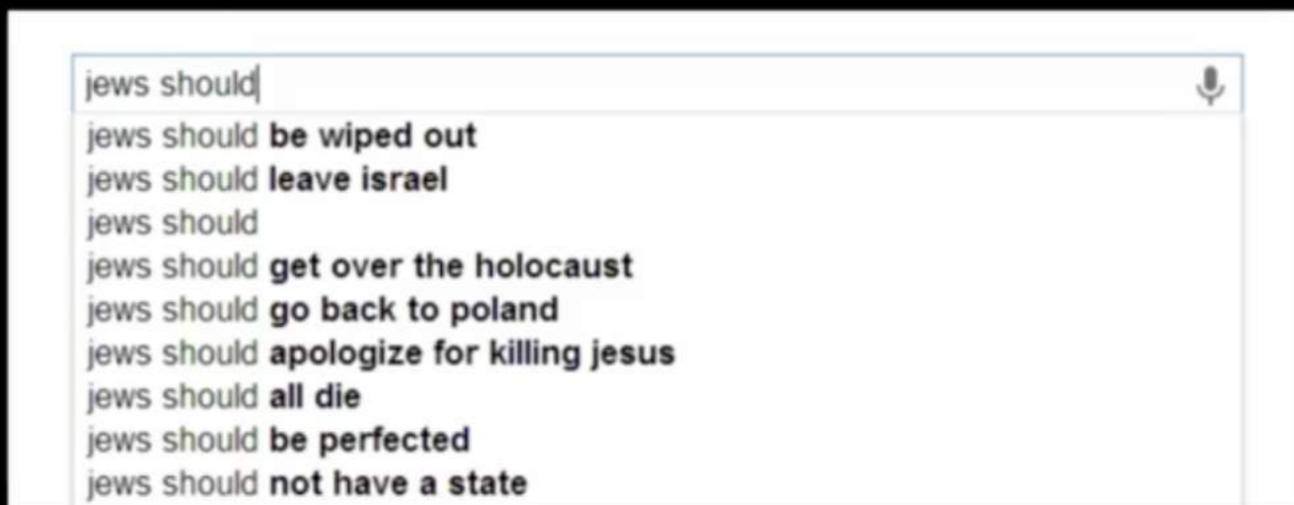
54. Designer de Interfaces Táteis

O que este profissional faz

É o profissional que maximizará a experiência do consumidor por meio de interfaces táteis, combinando novos materiais com texturas responsivas para criar desejo ou interesse por meio do toque. O Designer de Interfaces Táteis responsável pelo planejamento, desenvolvimento e aplicação de uma solução com o objetivo de facilitar a experiência do usuário e estimular sua interação com um objeto físico ou digital. Tem o papel fundamental de oferecer soluções amigáveis e intuitivas

O que é preciso

Fluência nos principais softwares de UI Design, como Sketch, Adobe XD e Figma entre outros. Conhecimento de psicologia incluindo cognitiva, social, perceptivo e Princípios de Usabilidade e engajamento.



55. Auditor de Viés Algorítmico

O que este profissional faz

Com a presença cada vez maior da Inteligência Artificial nos negócios, será necessário que os algoritmos que comandam essa tecnologia estejam alinhados com os valores éticos e morais da empresa. Será essa a função do Auditor de Viés Algorítmico, que fará investigações rigorosas e metódicas em todos os algoritmos da organização.

O que é preciso

MBA na área ou em áreas correlatas como Data Science e Tecnologias emergentes. Experiência em programação e IA. Domínio de gestão de dados e mídias sociais. Crucial alinhamento ético e jurídico.



56. Designer de personalidade automática

O que este profissional faz

Com o serviço de atendimento em lojas, clínicas, supermercados e agências de viagem automatizado, as companhias investirão em profissionais capazes de desenvolver traços de personalidade nas máquinas, aumentando a credibilidade e o engajamento dos clientes na hora desses contatos.

O que é preciso

É uma carreira que requer profundos conhecimentos em sociologia, filosofia, design de processos e machine learning para garantir que uma interface automatizada engaje e divirta os usuários, fazendo com que eles queiram mais. Devem ser estudiosos do comportamento humano, ser criativos, ter noções de psicologia, habilidades comunicacionais e empatia. Ter conhecimento complexo sobre interações humanas por voz (conversas), direção de voz, ritmo e prosódia.



57. Perito forense digital

O que este profissional faz

Com a função de identificar e rastrear crimes cibernéticos, essa profissão será muito requerida por setores governamentais, policiais, grandes corporações e consultorias independentes. É o profissional responsável por analisar ambientes digitais (sistemas, hardwares, softwares e mídias) a fim de detectar fraudes ou fragilidades e levantar evidências que possam servir como provas de possíveis crimes.

O que é preciso

Deve ter competências diversas, que unem Direito e Tecnologia da Informação.

Habilidade investigativa para percepção de rastros de ações maliciosas, ainda que sutis. Conhecimento profundo sobre sistemas computacionais, direito digital, segurança da informação, arquivos, softwares e padrões de comunicação em redes de computadores. Experiência com ferramentas, estratégias, técnicas e metodologia de ataques cibernéticos.



58. Especialista em negociação de sequestro de dados

O que este profissional faz

Com a 4.^a Revolução Industrial, cenários de guerra físicos se tornaram obsoletos. As batalhas agora foram para o mundo virtual, e os governos precisam de novos profissionais para proteger suas estruturas. Assim como a polícia conta hoje com profissionais aptos a negociar em crimes físicos, será preciso ter policiais capazes de lidar com ladrões cibernéticos e hackers perigosos, tanto na iniciativa privada quanto no setor público. É esse o papel deste profissional.

O que é preciso

O currículo deve incluir um excelente conhecimento de cyber hacking, desenvolvimento de softwares para grey-hat hacking e experiência em ataques do tipo DDoS. Requer ainda habilidades de comunicação e capacidade de negociação.



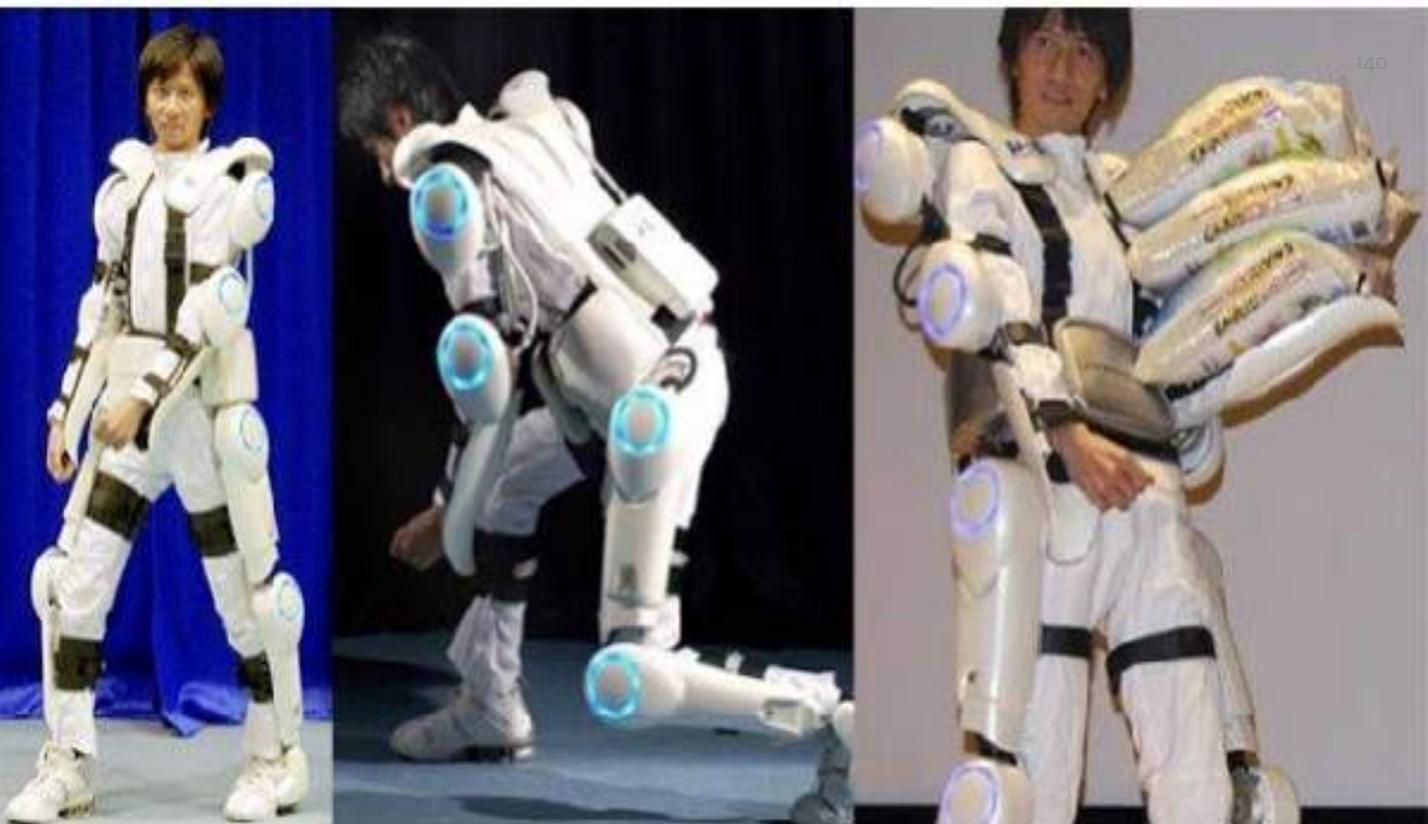
59. Operador de Criptomoeda

O que este profissional faz:

Este profissional atua na aplicação de conversão de recursos em criptomoedas. No futuro as criptomoedas irão conviver lado a lado com as moedas correntes nacionais e será necessária uma especialização para lidar com valores altos e recursos de empresas. A necessidade de se atestar a legalidade dessas operações poderá ser uma demanda necessária.

O que é preciso:

Conhecimento de mercado financeiro, contabilidade e blockchain.



60. Engenheiro de exoesqueletos de propulsão:

O que este profissional faz:

Este profissional trabalha com a propulsão associada à mobilidade. A adoção de tecnologia vestível com foco na propulsão vai requerer um grupo de profissionais especialistas nestas áreas. Esta reinventa os transportes, a medicina e as profissões de risco.

O que é preciso:

Formação em Engenharia Mecânica e conhecimentos em Medicina e Fisioterapia. O conhecimento e a capacidade de desenvolvimento de novos dispositivos mecânicos é indispensável, pois terá que construir dispositivos ainda não existentes.

O maior desafio que as organizações provavelmente enfrentarão na recuperação é a tensão entre voltar ao trabalho e repensar o trabalho, ao adotar uma nova realidade. Como os líderes e as organizações lidam com a recuperação pode definir suas marcas nos próximos anos e, finalmente, se eles estão realmente operando como uma empresa social. O futuro do DNA de uma organização na era da empresa social e diretrizes críticas para a recuperação da força de trabalho deve se concentrar em três atributos principais, conforme o 10º relatório global da McKinsey/2018. Esses atributos são:

- Objetivo – integrar o bem-estar e as contribuições das pessoas na missão e no trabalho da organização;
- Potencial – para o que pode ser alcançado por indivíduos e equipes;
- Perspectiva – com foco em avançar ousadamente para o futuro.

Acreditamos que as estratégias relacionadas à força de trabalho na recuperação são melhor orquestradas de acordo com as dicas práticas divulgadas em White Paper pela Inova Consulting (disponível no link <https://www.inovaconsulting.com.br/wp-content/uploads/2020/05/P%C3%B3s-Covid-19-Dicas-Praticas-compactado.pdf>). Isso pode ajudar a suprir a resposta da crise ao novo normal, estabelecendo as bases para prosperar após a crise.

Seguindo o seu propósito de manter uma base permanente de atualização de conhecimento para ajudar a decisão estratégica, a Inova disponibiliza o resultado da sua visão sobre o futuro do trabalho e do trabalho do futuro. Desejamos que seja uma forte contribuição para que empresas e profissionais se preparem melhor para o futuro e para os desafios que ele encerra.



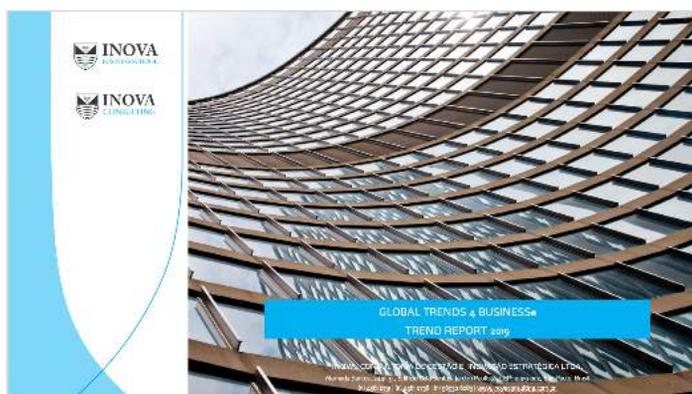
Um abraço e obrigado por ter chegado até aqui.

Luis Rasquilha | CEO | Inova Consulting | Inova Business School | Inova Online

luis@inovaconsulting.com.br



WHATS NEXT 2020-2030



Global Trends 4 Business



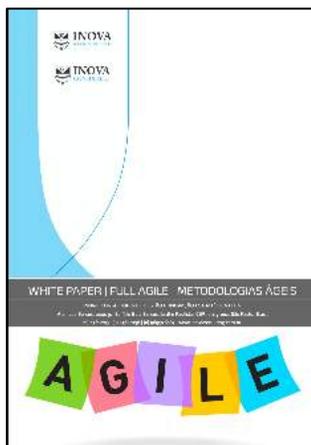
4ª Revolução Industrial & Os Shifts de Mudança



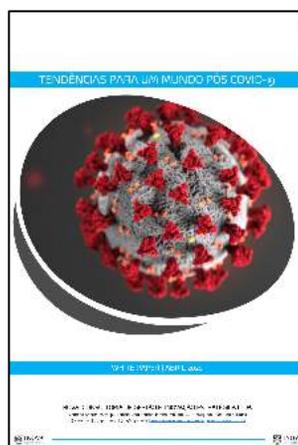
As 50 Ideias do Futuro



Indústria & Supply 4.0



Full Agile



Tendências Pós Covid-19



Dicas Práticas Pós Covid-19

O TRABALHO DO FUTURO E O FUTURO DO TRABALHO

As Empresas, O Trabalho, O Profissional e As Profissões na Década 2020-2030 & Beyond

INOVA CONSULTING | INOVA BUSINESS SCHOOL | INOVA ONLINE



OUTUBRO 2020

INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.

Alameda Santos, 2441, 9., Edifício Bela Santos, Jardim Paulista, CEP: 01419-002, São Paulo, Brasil

(11) 4561 0731 | (11) 4561 0738 | (11) 96930 6083

www.inovaconsulting.com.br | www.inovabs.com.br | www.inovaol.com