

EQ

M A G A Z I N E
ANO 1 NÚMERO 2

Nesta edição

- Meu jeito home office
- Minha carreira pós-pandemia
- Mas esses não são tempos normais!
- Profissionais no divã
- Carreira ou filhos?
- Novo admirável mundo novo
- Headhunter no futuro do trabalho
- Minha vida de estagiário

Guerra invisível

O mercado na pandemia

Entrevista

- Pessoas, por Renata Moura
- Tecnologias, por Cezar Taurion

E X P E D I E N T E

EA MAGAZINE

publicação dedicada a tendências do futuro do trabalho
ANO 1 | NÚMERO 2 | junho 2020

P U B L I S H E R
C O N C E P Ç Ã O E D I T O R I A L

Stefarss Stefanelli

E D I T O R - C H E F E

HUGO BESSA

E D I T O R E S
C O N V I D A D O S

Filipe souza Leão
marina khouri zanus
rafael augustto arena

D E S I G N
O F F I C E R

daniel ganancia

Credito Imagem CAPA
Ilustração por Douglas Fagundes
Projeto gráfico original por Jeff Xavier

S U M M Á R I O

06 Editorial

E N T R E V I S T A S

24 Pessoas,
por Renata Moura

28 Tecnologias,
por Cezar Taurion

E N S A I O

16 Yuval Noah Harari

S E Ç Õ E S

35 Work brand

36 Work art

68 Work future

H U B T E C H

20 Web Summit

P O C K E T

37 Saúde organizacional

40 Maternidade nas empresas

43 Empreendedorismo

45 Empoderamento

A R T I G O S

48 Novo admirável mundo novo

53 O headhunter no futuro do trabalho

58 Quem nasceu primeiro, os trainees
ou as redes sociais?

64 Minha vida de estagiário

DEDICADA

A segunda edição da **ea magazine** é dedicada a duas mulheres pela contribuição no campo da inteligência artificial. Um século as separa, mas são únicas em seu tempo. Empoderaram incontestavelmente o contexto atual do feminino tech nas organizações de trabalho.



Ada Lovelace
[1815-1852]

Condessa de Lovelace, conhecida como Ada Lovelace, foi uma matemática inglesa que criou, no século 19, o primeiro algoritmo. É a **primeira programadora** da história. Durante o período em que contribuiu com o projeto da máquina analítica de Charles Babbage, ela desenvolveu os algoritmos que permitiriam à máquina computar os valores de funções matemáticas. As notas escritas por Lovelace foram republicadas em 1953, quase cem anos após sua morte. A máquina de Babbage foi reconhecida como o primeiro modelo de computador já construído, e as notas de Lovelace são um marco, a primeira descrição de um computador e de um software. Ada morreu de câncer aos 36 anos, não sendo reconhecida pelos seus feitos em vida. Sua importância para a tecnologia faz com que o mundo comemore, no dia 15 de outubro, o “Ada Lovelace Day”.



Ginni Romety
[1957]

A americana Virginia Marie “Ginni” Rometty é uma das mais influentes executivas de negócios tech de nosso tempo. Foi chairwoman e CEO da IBM no período 2012-2020. Indicada pela revista Fortune como uma das **“50 mulheres mais poderosas dos negócios”** por oito anos consecutivos, ficou em primeiro lugar em 2012. À frente da IBM, foi evangelizadora do Watson, o supercomputador mais complexo e genial de todos os tempos. Sua visão comercial simplificou, para o mercado corporativo, o conceito de AI. Reinventou em 50% todo o portfólio da IBM, apostando assertivamente em soluções e serviços nos campos da inteligência artificial (AI) e computação em nuvem (cloud), em apenas oito anos como CEO. Deixou o cargo em 31 de janeiro deste ano, aposentando-se depois de 40 anos dedicados à IBM.

F O N T E I N S P I R A D O R A

oakian

<https://twitter.com/oakian1>

<https://www.facebook.com/oakian/>

https://www.instagram.com/oakian_/

<https://www.linkedin.com/company/oakian/>

www.emaprendizagem.oakian.com.br

comunidade virtual, plataforma gerenciada pela oakian (www.oakian.com.br), ativada de forma colaborativa e orientada a tendências do futuro do trabalho.

ea magazine

publicação editorial online, concebida pela oakian, construída em suas edições de forma colaborativa, por profissionais que atuam no mercado de trabalho.

https://oakian.com.br/edicao/ea_magazine_ed02/

agradecemos

aos autores que colaboram na edição 2

renata moura	24
cezar taurion	28
José moucachen	37
Luciana cattony e susana zaman	41
Dani Junco	43
clarice chwartzmann	45
José Ney Lanças	49
Filipe domenes	53
rafael pires	65

EDITORIAL



POR HUGO BESSA

Era da flexibilidade

Escrevo este editorial sob o impacto da pandemia. Chegamos em junho ultrapassando seis milhões de pessoas infectadas no mundo, mais de 400 mil mortes em 186 países. O Brasil alcançou o segundo lugar no mundo com 44.000 mortos e picos de mais de 1.000 por dia*.

A reclusão humana forçada em quarentena e a economia mundial parada. Um blackout global a partir de um agente invisível, um vírus, o COVID-19. Um período inimaginável no mundo, com as empresas esvaziadas e atônitas, precisando se reinventar em tempo recorde, para cuidar de suas pessoas. Para aquelas que não tinham no DNA a cultura digital em seus processos de gestão, o home office, o trabalho à distância veio pra ficar, e o mercado nunca mais será o mesmo.



imagem: MARTON MONUS / MTI/AP

Uma nova era. Era da flexibilidade. Vivenciaremos ela no campo dos negócios, dos empregos, nos formatos de contratação e na gestão de pessoas.



Uma reinvenção coletiva, pessoal e profissional. Nela, somos chamados (forçosamente) a rever nossa visão de mundo, de trabalho, de consumo, de bem viver e de afetos. Como seremos agora?

Nesta edição, dedicamo-nos a abordar o futuro do trabalho pós-pandemia, em especial, como ficará a carreira profissional. A evolução da inteligência artificial no nosso mercado, ajudando a neutralizar as consequências do COVID-19.

Coletamos depoimentos com profissionais no epicentro da pandemia. E como se organizam agora as agendas diárias em home office? Além de temas da evolução na gestão de pessoas, como a equidade de gênero, a troca de carreira, o futuro das profissões -como a de headhunter. Como toda essa radical transformação impactará o emprego e, nele, as culturas organizacionais?

Por nove anos, atuei no corporativo, com Comunicação Interna, estruturando e produzindo conteúdo para veículos das empresas. Tive a oportunidade de trabalhar no varejo, na construção civil, em uma organização sem fins lucrativos. Embora diversas em seus negócios, todas as

empresas têm o mesmo desafio: como cuidar de suas pessoas em um mercado de trabalho em constante mudança? A tecnologia avança, a comunicação e as ferramentas de trabalho se tornam mais rápidas, porém, o fator humano sempre estará no centro de tudo.

Estar no mercado de trabalho é vencer desafios, e este é mais um em minha carreira. Aceitei a missão de ser o editor-chefe da EA Magazine. Depois de falar por tanto tempo exclusivamente com os colaboradores, agora posso, de certa forma, me comunicar com o mercado como um todo.

Para encarar os desafios, devemos estar abertos a eles com capacidade de nos adaptarmos às mudanças, como a que estamos passando agora. Nesta edição, você vai conhecer muita gente como você, profissionais que fizeram das mudanças novas oportunidades. Acredito que assim será o pós-pandemia: uma reinvenção de oportunidades. **Boa leitura!** [eq](#)

BEM-VINDA

EA!

COMPARTILHAMOS COM VOCÊ
A BELEZA DE TANTOS ELOGIOS PELA
EDIÇÃO PILOTO DA **EA** 😊



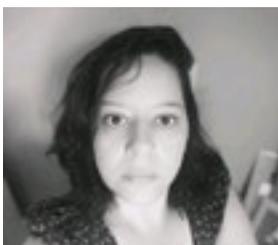
“Excelente material!”

Rogério Ferreira, gerente
de serviços e pré-venda,
Inteligência de Negócios



“Gostei! Baixei o PDF e vou ler
com carinho. Obrigado!”

Paulo José, senior graphic
web designer



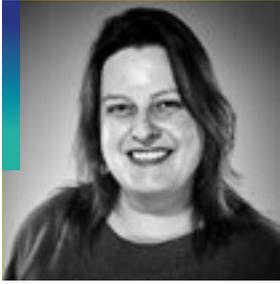
“Que legal! Vou acompanhar, com certeza!
E obrigada pelo compartilhamento.”

Jossimara Rodrigues de Sousa, analista
EAD, Hospital Alemão Oswaldo Cruz



“Baixei a revista,
adorei e espero em
próximas edições
contribuir com um
artigo onde possa
espelhar dois ou três tipos
diferentes de liderança.”

Neusa e Silva, jornalista angolana



“Dei uma olhada e achei bem interessante, já me cadastrei pra receber!”

Juliana Amorim, diretora de Cultura e Pessoas, Fbiz



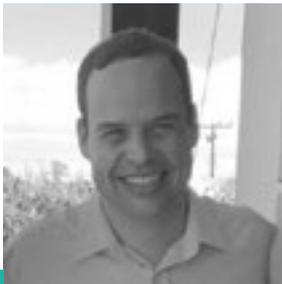
“Adorei o conteúdo! Parabéns!”

Valquiria Rozalém Manzini, head de Recursos Humanos, Econocom Brasil



“Que bacana sua revista, Stefars! Amei! A sua entrevista está demais! Adorei a curadoria e a diagramação também! Uma material rico, atual e lindo! Parabéns! Desejo muito sucesso pra vocês com a publicação!”

Luciana Cattony, co-fundadora da Maternidade nas Empresas



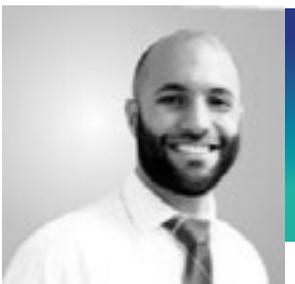
“Está muito legal a revista! Parabéns! Bem bacana a reportagem sobre o evento de seis anos do Grupo Mulheres do Brasil! Fico feliz em ter participado.”

Alexandre P. Chaves, head of corn seeds & traits, Bayer Crop Science



“Vou escrever um texto e enviar para vocês! Adoraria ser um colunista ativo! Adorei a revista!”

Filipe Domenes, headhunter & key account, 2HRH Holding



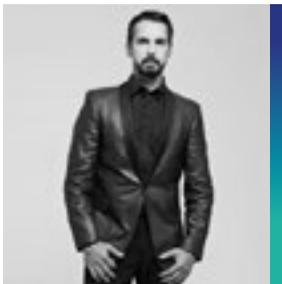
“Material muito bacana! Temas atuais e de leitura rápida. Parabéns pela iniciativa”.

Thiago Brolezzi, consultor de carreiras, Produtive Carreira e Conexões com o Mercado



“Excelente conteúdo”.

Paulo Almeida, windows administrator, Claro Brasil

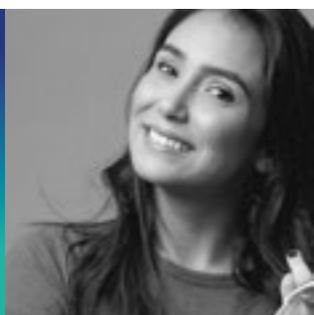
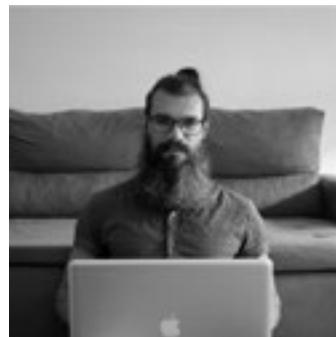


“Está incrível a publicação! Parabéns por esse trabalho tão moderno, com tanto arrojamento intelectual e bom gosto acima de tudo”.

Menotti Griggi, editor e produtor de eventos

“Que legal, muito obrigado por compartilhar conhecimento. Vou assinar as edições, sim”.
<3

Marcel Ahless, redator e roteirista



“Vou ler a edição! Parabéns pelo trabalho!”

Gabriela Viana, jornalista, Rádio CBN



“Muito obrigada por compartilhar o material. Vou repassar para minha equipe. :)”

Bruna Arcari, RH, Track&Field

“Que incrível!!! Obrigado por compartilhar”.

Rafael Souza, responsabilidade social, Sidia Instituto de Ciência e Tecnologia



“Excelente iniciativa! Parabéns pelo conteúdo e visual. Matérias riquíssimas!”

Lívia Salomão, recrutamento e seleção, Executive RH



“Agradeço pelo compartilhamento da revista. Vocês estão de parabéns!”

Caio Canto, CEO e professor, FIA-Fundação Instituto de Administração



“Parabéns pela revista, texto leve e atual, layout simples e arrojado ao mesmo tempo, já fiz minha assinatura e comecei a seguir a página no Insta”.

Ana Paula Castanheira, comercial, Conexões Sociais

“Bem bonita a revista!
Vou ler com atenção”.

Carla Bigatto,
apresentadora, Rádio
Bandnews FM



“Que maravilha esta publicação. A propósito,
desde já me coloco à disposição para colaborar
com algum texto ou fonte para conteúdo que
envolva a minha especialidade, que são as
marcas pessoais”.

Luciane Bemfica, especialista em marcas
pessoais

“Parabéns pela atitude
louvável da revista”.

**Miriam Branco
de Cunha,** human
resources executive
diretor, SBIB Albert
Einstein



“Irei ler a revista
pois me interessei
muito pela temática
abordada”.

**Giovanna
Heliodoro,**
social media
representative,
Rock Content



“Muito interessante a revista!
Gosto muito da ideia do colaborativo”.

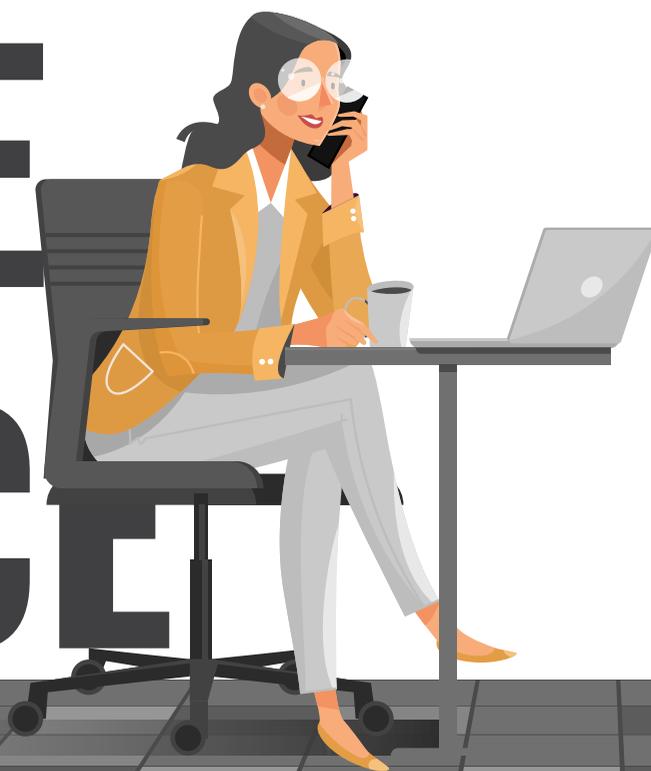
Thais Maurin, marketing & inovação
& sustentabilidade, Ambev

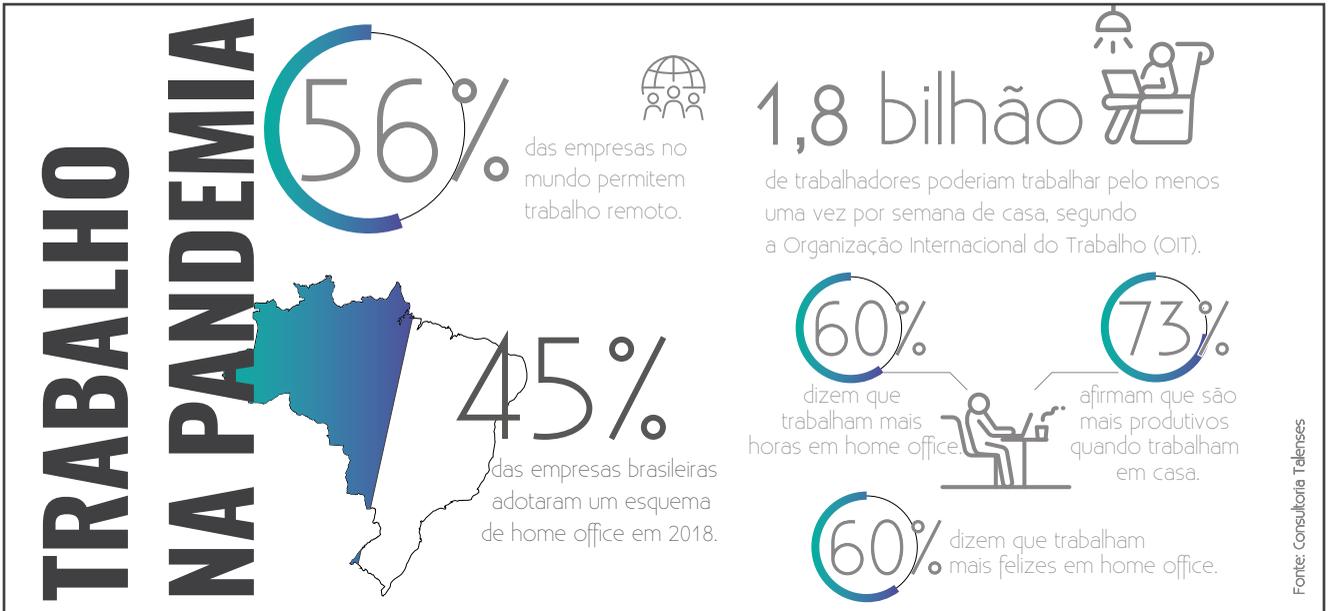
“Gostaria de parabenizar o carisma, a iniciativa e o trabalho. Agradeço o compartilhamento da revista EA e o conteúdo gratuito. São iniciativas como essas que mudam o mundo. Me sentiria honrado em poder retribuir. Não tenho muito a oferecer, mas se for do interesse, participo de alguns grupos focados em analytics e sempre tem pessoas em busca de novidades e conteúdos, posso compartilhar com a rede e espalhar a mensagem de vocês”.

Matheus Willian, cientista de dados, One Way Solution



MEU JEITO HOME OFFICE





“Estou em home office desde 19/03 e não tem sido tão fácil, mas tento entregar o meu melhor sempre, mesmo que, em alguns dias, eu tenha que estender um pouco mais”.

Rita Medeiros, assistente de depto. pessoal, BWG



“Realmente, para mim, é um desafio o trabalho home office. Tenho certeza que sou mais produtivo no escritório, mas, nessas semanas até então, estou conseguindo lidar com as demandas do trabalho e as coisas estão fluindo sim, felizmente. E mantemos o otimismo!”

João Paulo Monteiro Santos, jornalista, Revista Feed&Food



“Sim, estou trabalhando home office e estudando online. O foco no trabalho remoto, para mim, é mais fácil, gosto do modelo e me adapto com facilidade. O grande problema está sendo o foco nas aulas online após uma longa jornada de trabalho no computador e com fone de ouvido envolvida em reuniões. Acredito que, para nos adaptarmos melhor ao modelo online, o formato das aulas precisaria ser reformulado”.

Dayane Padilha, analista de inovação de digital, Vivo



“Estou bem adaptado já! Estou em home office a três semanas também :) Tudo dando certo!”

Leandro Sartiri, data scientist, Bayer

TRABALHO PÓS-PANDEMIA



“Em tempos extraordinários, vamos nos adaptando e mudando hábitos e construindo novas formas de trabalho e de ver a vida. Abraço distante”.

Patricia Figueiredo, chief connection officer, Legami Intelligence



“Tem seis meses já que já trabalho no modelo home office. Minha maior dificuldade tem sido a organização da rotina. Pois antes saía de casa para fazer atividades além do trabalho. Agora me mantenho em casa”.

Filipe Sacchetto, cientista de dados, Me Diar Solutions



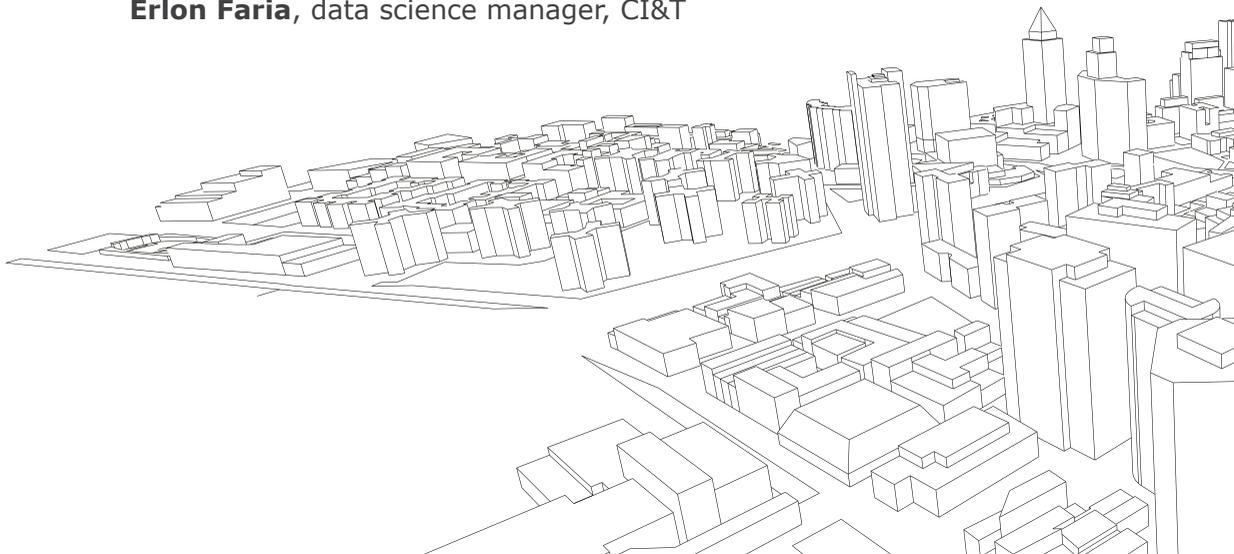
“Obrigado pelo conteúdo. Acabei de ser contratado e logo vou começar a trabalhar home office, acredito que vai ser útil a leitura da EA. :)”

Ali Marques, gerente de dados, TODXS



“Estamos por aqui também em WFH já há quase 30 dias, com tremendas mudanças nas interações internas do time, com os clientes, com nossas lideranças e com nossa proposta de aprimoramento educacional contínuo. O lado bom é que estamos descobrindo coisas novas que nos permitem sermos mais produtivos, mais generosos com nossas famílias, mais focados em dedicarmos-nos ao que realmente importa”.

Erlon Faria, data science manager, CI&T



E MINHA CARREIRA AGORA?

Relacionar-se

“Pretendo intensificar meus treinamentos e palestras para melhorar a qualidade dos relacionamentos interpessoais, será meu foco. Entregar para as pessoas o quanto elas conseguem ser mais produtivas e alcançar resultados quando trabalham em conjunto e em harmonia ao mesmo tempo. Parece tudo muito óbvio, no entanto, a dificuldade de se comunicar e criar afinidade com as pessoas, é algo que vem se intensificando nos últimos tempos. Com a situação que estamos presenciando, acredito que haverá uma comoção de ver o quanto somos dependentes de bons relacionamentos. Somos melhores quando conseguimos nos relacionar melhor”.



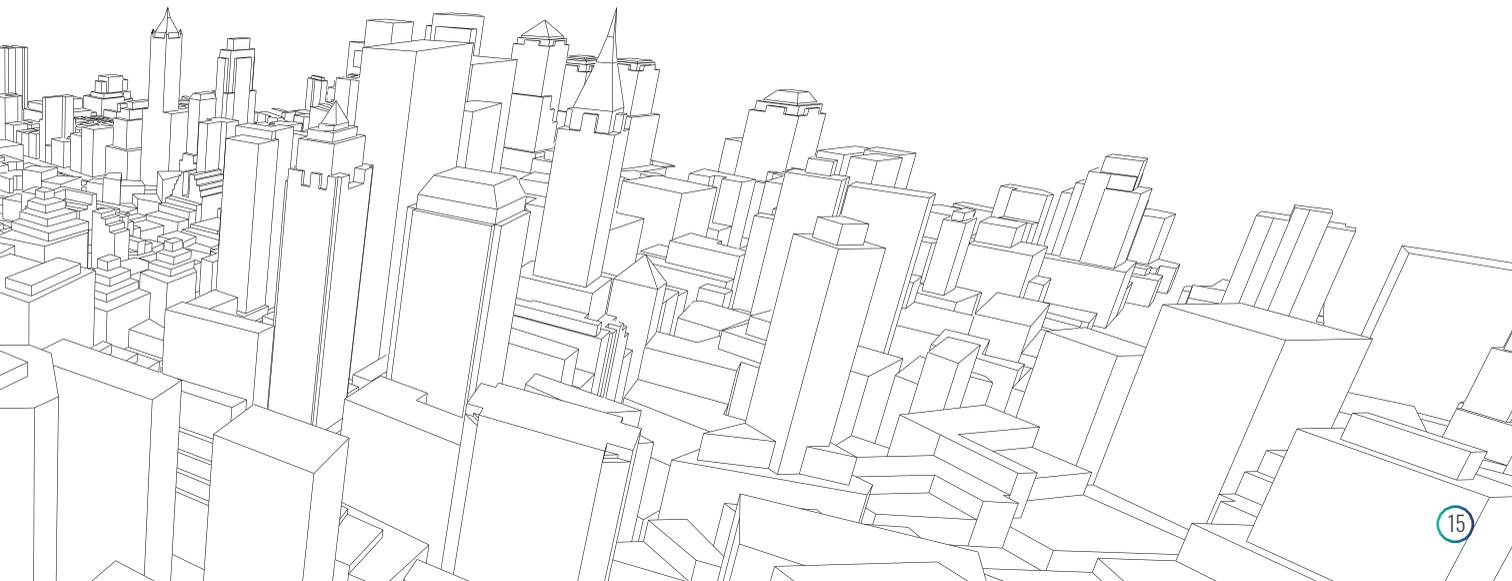
Renato Migliacci,
empreendedor, palestrante,
trainer e mentor, RJ
Migliacci Duarte

Renda alternativa

“Após a pandemia, com certeza mudarei muito minha forma de pensar o trabalho. O mercado travou inesperadamente, nunca uma fonte de renda alternativa foi tão necessária. Nunca mais trabalho sem ter pelo menos duas ou três fontes de renda, daqui para frente. Qualquer vaga de emprego precisa saber e estar aberta a você ter mais de um trabalho a se dedicar”.



Guilherme Loureiro,
gerente comercial,
Deep Center



P E R S O N A

Yuval Noah Harari

MAS ESSES
NÃO SÃO
TEMPOS
NORMAIS!

BIO

<https://www.ynharari.com>

É reconhecido como o pensador mais agudo da atualidade. Profético, apocalíptico, carrega uma infindável legião de seguidores e de não seguidores. Israelita, tem 44 anos, é professor, historiador, filósofo. Homossexual, é casado com Itzik Yahav, seu agente. Leciona no depto. de História da Universidade Hebraica de Jerusalém. Roda o mundo, em eventos, ampliando a condição do debate sobre os três grandes temas que alicerçam sua obra, que trata das condições da vida no século 21: Felicidade, Divindade e Imortalidade.

“Inteligência artificial e robótica irão mudar todas as profissões, trabalhos vão desaparecer. Alguns emergirão, mas não sabemos se serão suficientes”.

Yuval passou pelo Brasil e disse muito.

PANDEMIA

“O futuro ainda não está escrito, mas depende das decisões que tomamos hoje, no Brasil, em Israel, em todo o mundo. Uma decisão muito importante é se enfrentamos esta crise por meio da solidariedade humana e cooperação globais ou através do isolacionismo nacionalista e da competitividade. Existem escassos recursos médicos, kits de testes, respiradores, máscaras, luvas, que cada país luta contra o outro para obter”.

COOPERAÇÃO

“Uma opção é um tipo de cooperação global, primeiro para tornar a produção de insumos mais eficiente e, em segundo, para distribuir qualquer equipamento médico de maneira justa, para que não seja monopolizado pelos países mais ricos. Após a crise, se escolhermos a cooperação global, teremos um bom legado de solidariedade humana”.

INDÚSTRIAS

“Precisamos de um espírito de cooperação e confiança. E também da plena disposição internacional de produzir e distribuir equipamentos médicos, como kits de teste e respiradores. Assim como os países internacionalizam suas principais indústrias durante uma guerra, o combate contra o coronavírus exige humanizar as indústrias comprometidas com o bem comum”.



CIÊNCIA

“Nos últimos anos, políticos irresponsáveis minaram deliberadamente a confiança na ciência, nas autoridades públicas e na mídia. Agora, esses mesmos políticos irresponsáveis podem ficar tentados a seguir o caminho do autoritarismo, argumentando que você simplesmente não pode confiar na mídia ou na ciência para fazer a coisa certa. Normalmente, a confiança que foi corroída por anos não pode ser reconstruída da noite para o dia.”

TECNOLOGIA

“A fantasia tecnológica de alguns poucos pode se tornar o pesadelo de bilhões. Inteligência artificial e biotecnologia podem contribuir para nossa evolução, claro. Por exemplo, hoje 1,5 milhão de pessoas morrem de acidente de carro por ano, sendo que 90% por erro humano. Os veículos autônomos salvarão um milhão de pessoas”.

TRABALHO

“Com a revolução industrial, o século 19 criou a classe trabalhadora urbana. Ela corre o risco de se transformar em uma classe inútil no século 21. Não inútil do ponto de vista da família e das relações afetivas, mas pela perspectiva econômica e política. Ninguém sabe como será o mercado de trabalho em 2050. Só se sabe que vai ser completamente diferente do que é hoje”.

CARREIRA

“Teremos revoluções sucessivas. As pessoas terão que se reinventar não uma vez na vida, mas talvez várias, a cada década praticamente. No passado, as pessoas lutavam contra a exploração; no século 21, a maior luta é contra ser irrelevante. Sendo que, quando você é explorado, é menos ruim, porque pelo menos você é necessário”.

DITADURA DIGITAL

“O perigo maior está no nível político de ascensão das ditaduras digitais – governos e regimes totalitários controlando todos o tempo todo. A equação é muito simples: conhecimento biológico multiplicado por processamento de dados resulta em hackeamento de seres humanos. A fusão da biologia com a tecnologia pode resultar em dados suficientes para hackear milhões de pessoas”.

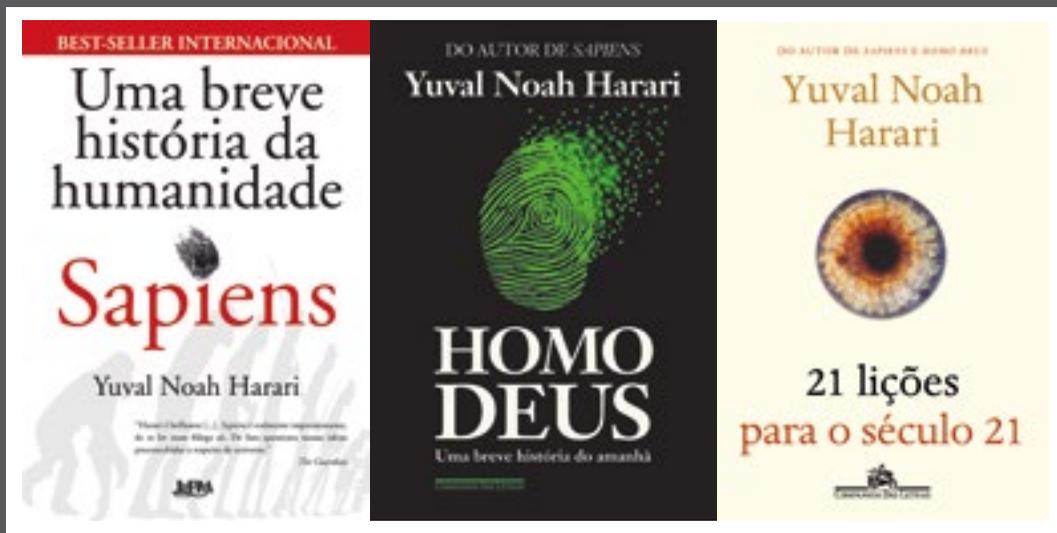
ALGORITMOS

“São algoritmos que vão te entender melhor do que você mesmo se entende, com poder para manipular seus sentimentos e substituir completamente suas decisões. Eles não precisam te conhecer perfeitamente – para hackear, só é preciso conhecê-lo um pouco melhor, o que já é razoável, porque você mesmo não se conhece tão bem”.

LIVROS

TRILOGIA BEST

- Sapiens
- Homo Deus
- 21 lições para o século 21





Entrevista concedida a Luciano Huck, programa Caldeirão do Huck, TV Globo

NOVO EXÉRCITO

“Será preciso se prevenir e se proteger não apenas de seu próprio governo, mas de outros governos e instituições poderosas. Imagine você como será a política brasileira quando alguém na China souber todo histórico médico e pessoal dos políticos, juízes e jornalistas, incluindo escapadas sexuais e doenças mentais. Não precisa enviar seu exército, é só coletar dados”.

HACKER

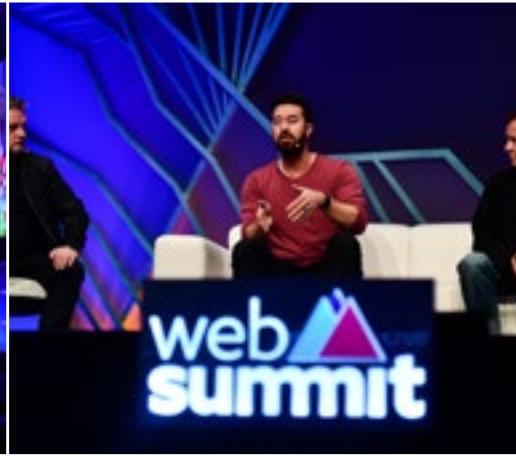
“O hacker pode impactar nossa liberdade cada vez mais, com a inteligência artificial tomando decisões por nós. Hoje, bilhões confiam nos algoritmos do Facebook ou do Google para nos dizer a verdade. A Netflix já nos diz o que assistir. No futuro, nos dirão onde trabalhar, com quem casar, ou se o Banco Central deve diminuir ou não a taxa de juros. E a justificativa será sempre a mesma: ‘porque o algoritmo disse assim’”.

NOSSO CÉREBRO

“O cérebro humano é limitado. Não seremos capazes de entender o algoritmo e suas decisões, não teremos essa capacidade de processar dados. Hoje, digamos que 1% da humanidade entende do sistema financeiro. No futuro, talvez seja zero. Mas o que vai significar a vida humana quando decisões forem tomadas por um algoritmo? Não temos modelos filosóficos e existenciais para entender e interpretar uma vida como essa”. [eq](#)

<https://www.ft.com/>
<https://tvcultura.com.br/programas/rodaviva/>
<https://www.bbc.com/news>
<https://gshow.globo.com/programas/caldeirao-do-huck/>

H U B T E C H



Web Summit Lisboa, Portugal <https://websummit.com>





Era uma vez...

O ano era 2009 e três jovens irlandeses, Paddy Cosgrave, David Kelly e Daire Hickey, iniciavam uma jornada que, em menos de 10 anos, transformou-se no maior evento de inovação tech da Europa. A ideia original do Web Summit era unir duas pontas do processo de negócios, conectar pessoas e empresas que “redefinem” a indústria global de TI. Seu público é a comunidade global empreendedora e tecnológica.

Os números da maior conferência de tecnologias, inovação e empreendedorismo do mundo impressionam. O ano de 2019 foi o da quarta edição em Portugal e se tornou um poderoso cartão de visita do país. Hoje, Lisboa é epicentro global em tecnologias disruptivas. O Web Summit permanecerá no país até 2028.

Impressiona a presença crescente de mulheres nas arenas. Na última edição, elas representaram quase 50% dos participantes. Outro fator surpreendente foi a presença de 140 startups brasileiras buscando escalabilidade global. O palco principal recebeu 50.000 pessoas por conferência.

Números

46,3% mulheres participantes

140 startups brasileiras

2.000 startups no total

70.469 participantes

163 países

2.500 jornalistas

1.200 palestrantes

11.000 CEOs

23 palcos

Agenda 2020

De 2 a 5 de novembro

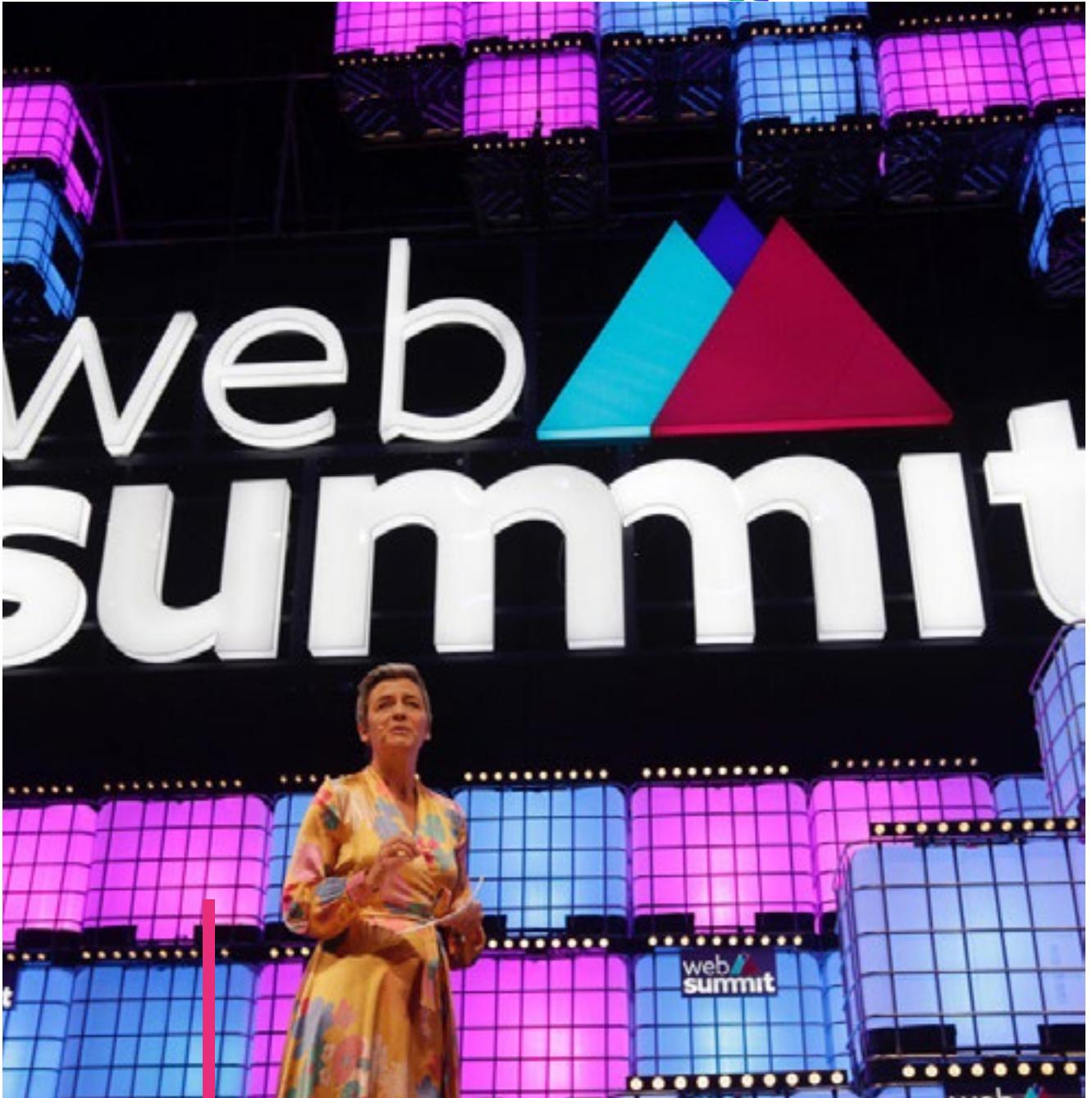
O legado é compartilhar conhecimento

“Ao invés de avançar rápido e só quebrar paradigmas, precisamos ir mais devagar e construir coisas que durem”.

“Não estamos em uma crise de conhecimento, estamos em uma crise de confiança. Temos mais chances de confiar em um e-mail de um amigo do que em uma pesquisa baseada em fatos”.

Katherine Maher, CEO da Wikimedia





A tecnologia mudará sempre, mas os valores da humanidade não

“Precisamos reproduzir no mundo digital o que já foi debatido e entendido como aceitável pela humanidade”.

“Por que no mundo digital não valem as mesmas regras? Por que podemos reproduzir mentiras e ódio sem nenhuma consequência?”

Margrethe Vestager, comissária da União Europeia (UE) e ex-ministra da Economia e do Interior da Dinamarca [eq](#)

ENTREVISTA



Renata Moura

Sócia da consultoria Integration Consulting e presidente do Conselho Consultivo do Instituto Akatu, Renata Moura vivenciou o mundo corporativo por 25 anos. Cinco grandes reestruturações e consolidações empresariais fazem parte do seu currículo. Formada em Direito, com MBA em Operação pelo Instituto de Empresas (Espanha), pós-graduada no COPPEAD/UFRJ e com Gestão Empresarial pelo Instituto Dom Cabral/ENSEAD, ocupou as posições de VP de RH do Santander, Diretora Executiva de RH, Sustentabilidade e Comunicação Institucional do Carrefour e Diretora na Cyrela. Acredita na força da cultura para a perenidade de uma empresa.

 [company/integration-consulting/](https://www.linkedin.com/company/integration-consulting/)

PESSOAS são a essência

"VEJO HOJE UM RECURSOS HUMANOS QUE VALORIZA MUITO A QUESTÃO DA ESSÊNCIA, MENOS ORIENTADO A FERRAMENTA E MAIS ORIENTADO À CONSEGUIR OTIMIZAR ESSA CAPACIDADE INSTALADA E MÚLTIPLAS QUE AS PESSOAS TÊM TRABALHANDO COM EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE".

EA – Formada em Direito, migrou para a área de RH. De que forma aconteceu essa transição?

Renata Trabalhei no Jurídico da Ambev e, depois, fui para a área de Recursos Humanos porque tinha uma posição muito relacionada à minha área de formação, que era de Relações Trabalhistas e Sindicais, mas, antes disso, eu já gostava de gestão. Com cerca de 17 anos, eu exercia algumas atividades, vendendo coisas e assumindo a empresa do meu pai, quando ele ficou doente, e sempre gostei de olhar para pessoas, de fazer coisas através das pessoas. Ir para Recursos Humanos foi uma ponte, mas eu já tinha esse DNA de entendimento de ambiente e de enxergar as pessoas como parte do processo de transformação.

EA - No mercado de trabalho, habilidades valem mais do que a formação em si?

Renata Eu acho que o mercado de trabalho, cada vez mais, valoriza você saber o que tem para contribuir e investir fortemente na sua formação como uma maneira de ter uma aplicação prática do seu potencial. Eu posso gostar de artes e me formar em Publicidade, mas o grande diferencial é eu saber como eu reforço minhas competências e, a partir daí, ter aplicações práticas para o que eu gosto.

EA- Uma empresa consegue adequar seu DNA ao seu tempo?

Renata As transformações organizacionais têm muito a ver com a capacidade de entendimento da essência. Qual o meu propósito? Para que eu existo? O que eu quero? Uma organização tem que ter muito clara essa essência, o que a fez chegar onde chegou, sobreviver no tempo e poder se diferenciar. Na aplicação da Natura, por exemplo, mais do que vender cosméticos, eles têm muito claro um DNA de inovação e de estabelecer conexões verdadeiras, então, sabendo dessa essência, ela pode desenvolver produtos, ter lojas para vender esses produtos, ter a rede de distribuidores,



tudo com o seu DNA. Esse código fonte de uma empresa é muito importante, passa por olhar de onde ela veio, se é de fundador, como a Johnson, e ter um credo bem estabelecido, que traduza o que ela é e seus diferenciais. Escrever isso, entender quais são os rituais, a governança, a forma de fazer para não perder no tempo, é muito importante.

EA – Como contratar, somar talentos, sem perder a essência da cultura?

Renata Uma essência, para se manter viva, precisa ter a capacidade de olhar a realidade e sempre focar em competências novas. E mais do que isso: utilizar o tema da complementariedade. Uma cultura não quer dizer que as pessoas sejam quadradas, quer dizer que elas tenham conexão com essa essência e queiram estar ali, servindo àquela essência organizacional. O que não pode ter é alguém brigando contra a sua cultura, mas você tem que ter alguém, sim, impulsionando a sua cultura, trazendo o novo, questionando a forma de fazer. Acredito que um dos maiores desafios é ter esse fit com a cultura, entendendo que vão ter perfis diferentes, pessoas com histórias diferentes, com crenças diferentes. A pessoa não significa a empresa que ela trabalha. Tem uma parte dela que é profissional, que tem que ter essa conexão.

EA - A tecnologia é uma aliada nos processos de gestão de pessoas?

Renata A tecnologia faz parte do mundo e vai ser sempre uma maneira de acelerar a forma como nos relacionamos com o meio ambiente, com dados, com capacidade de transformar ideias em coisas reais. Então, Recursos Humanos, sem dúvida, tem na tecnologia uma grande aliada. Impacta diretamente na capacidade de você ser mais assertivo, em se comunicar, em buscar pessoas, em ter processos de desenvolvimento e treinamento cada vez mais disponíveis, online, sob medida. Ajuda na estruturação de trabalho, na forma como recrutamos, treinamos, geramos comunicação e até no próprio processo em si, com trabalho à distância, por exemplo.

EA - Como você prevê o RH no futuro?

Renata Um Recursos Humanos que, cada vez mais, consiga dar ferramenta para as pessoas se conhecerem, para elas olharem para dentro, entenderem quem elas são, gerando mais conhecimento e mais capacidade de se respeitar e se colocar disponível para cooperar com o outro.

EA - Em 2016, você migrou do corporativo para o mercado de consultoria. O que gerou a mudança?

Renata A oportunidade de, na consultoria, contribuir com ambientes diferentes, com pessoas diferentes, colocando e maximizando uma experiência que desenvolvi em 25 anos de carreira.

EA - O que mudou no seu olhar nesta transição profissional?

Renata Como tudo novo, veio com dificuldades, porque eu nunca tinha feito consultoria. Sabia ser uma boa executiva, mas ser consultor demanda diversas competências novas, e a primeira é uma eterna curiosidade de entender as coisas. Hoje, eu lido com projetos em diferentes segmentos simultaneamente. Eu posso estar trabalhando numa concessionária de serviços públicos, no varejo ou em uma indústria de consumo, e aí há a necessidade de ter essa curiosidade, de planejar com começo, meio e fim, de estruturar esse processo e saber o que tem que ser gerado no tempo.

EA – Qual a maior dificuldade que vê nas empresas na gestão de pessoas?

Renata Assegurar uma proposta de valor clara e que seja percebida pelos profissionais, garantindo a coerência na jornada do colaborador. E ter uma equipe forte e capaz de unir o humano e conectada com o negócio.

EA - O que diria para quem se inicia no mercado de trabalho?

Renata Invista em autoconhecimento, em entender de onde você veio, quais são as suas necessidades e o que te motiva, para, a partir daí, encontrar o seu espaço no mercado.

EA – E para os profissionais com muitos anos de estrada?

Renata O conselho é o mesmo: entenda que o autoconhecimento e o desenvolvimento são jornadas sem fim, só terminam quando a gente morre. Aprender, conhecer e ouvir o outro é eterno. Precisamos sempre ter claro quais são os nossos limites para podermos pedir ajuda. [eq](#)



“Aprender, conhecer e ouvir o outro é eterno”,
Renata Moura

ENTREVISTA



Cezar Taurion

Palestrante, autor, professor em escolas de negócio, executivo em empresas players, influencer e empreendedor digital. É VP de Inovação da Cia. Técnica Consulting, partner e head of Digital Transformation da Kick Corporate Ventures e presidente do i2a2 (Instituto de Inteligência Artificial Aplicada). Foi sócio-fundador e CEO da Litteris Consulting, consultoria em Data Science. Profissional de tecnologia da informação desde fins da década de 70, com passagens por empresas players, como a IBM, onde foi diretor de Novas Tecnologias Aplicadas e Chief Evangelist Brasil. São seus campos de pesquisa permanente: inteligência artificial, software livre, grid computing, software embarcado, cloud computing, big data e smart cities

Sociedade DIGITAL

“ESTÁ CLARO QUE UMA NOVA SOCIEDADE MUNDIAL ESTÁ SE DELINEANDO, FORTEMENTE BASEADA NA TECNOLOGIA DIGITAL E NA IA E, NESTE CONTEXTO, NO TRABALHO, AS ÁREAS DE RH PRECISAM EVOLUIR MUITO EM PROCESSOS E PRÁTICAS AINDA BASEADOS NOS PRINCÍPIOS DAS EMPRESAS DA SOCIEDADE INDUSTRIAL”.

EA – O mundo será melhor com inteligência artificial?

Cezar A rápida evolução da IA traz impactos tão significativos que ainda não percebemos sua amplitude. Não temos ideia de como será o mundo e o mercado de trabalho em 2050, mas sabemos que a IA e a robótica vão mudar a sociedade (como a energia elétrica mudou a nossa sociedade no início do século 20) e quase todas as modalidades de trabalho atuais, transformando as carreiras e profissões como as conhecemos hoje. Dada a forma como os modelos de trabalho tradicionais, definições de carreira e o setor RH estão arraigados, a reengenharia do trabalho em torno da IA será um grande desafio. Vai demandar novas formas de pensar sobre empregos, cultura empresarial, tecnologia e, mais importante, pessoas.

EA – Qual a próxima revolução?

Cezar Existe a corrente otimista, que acredita que, como a sociedade humana já passou por revoluções antes, como a industrial, e no longo prazo gerou-se mais trabalho que antes, o fenômeno se repetirá naturalmente. Na revolução industrial, empregos foram destruídos no curto prazo, mas, no tempo, outros em maior número surgiram. Os cocheiros perderam seus empregos, mas hoje existem milhões de motoristas. Existe uma corrente mais pessimista, que aponta que já existe evidência de uma crise social, que será inevitável, a menos que a sociedade atue com seriedade e urgência para mitigar seus efeitos. E eis a pandemia do coronavírus a flagelar nossos dias!

EA – Robôs substituirão pessoas no trabalho?

Cezar As pessoas que executam tarefas repetitivas verão estas tarefas serem substituídas por robôs. Mas o mais provável é que a IA venha a aumentar o desempenho humano, automatizando certas partes de uma tarefa, permitindo que os indivíduos se concentrem em aspectos mais “humanos”, que exigem habilidades empáticas, sociais e inteligência emocional. No futuro próximo, trabalhadores e máquinas trabalharão em conjunto, cada um complementando os esforços do outro.

EA – Como será o novo RH nas empresas?

Cezar As organizações de RH terão que desenvolver estratégias e ferramentas para recrutar, gerenciar e formar uma força de trabalho híbrida humano-máquina. É uma mudança significativa nas formas de como RH seleciona, contrata e avalia profissionais. Demanda uma redefinição das funções atuais e a acomodação de novas funções, que nem existem hoje no vocabulário de RH. No contexto geral, embora no curto prazo tenhamos algumas dificuldades, a médio e longo prazo os resultados serão positivos. Acredito que a revolução da tecnologia não é destino, mas um meio para chegarmos a um novo modelo social e econômico. Se será positivo ou negativo, vai depender de nós. Mas, indiscutivelmente, a inação não é a melhor alternativa.

EA – A robotização já é realidade no trabalho, o que vem pela frente?

Cezar Nos últimos dias, reli e refleti bastante sobre um relatório do World Economic Forum, chamado “The Future of Jobs Report 2018”. É um estudo bem aprofundado, de quase 150 páginas. O estudo aponta quatro drivers tecnológicos, que são internet móvel de alta velocidade, uso de big data, inteligência artificial (IA) e a computação em nuvem. O impacto dessas tecnologias na robotização de atividades vai provocar profundas mudanças nos trabalhos e profissões como conhecemos hoje. As mudanças estão acontecendo e devemos enfrentá-las. Elas trarão impacto mais profundo que as demais ondas tecnológicas anteriores, como, por exemplo, a revolução industrial.

EA – A amplitude e velocidade dessas mudanças são únicas na história humana.

Cezar Sim. E seus impactos sociais e econômicos serão duramente sentidos pela obsolescência rápida de muitas profissões. A evolução exponencial da tecnologia vai substituir diversas tarefas humanas. Tudo o que puder ser automatizado, o será. O desafio é que esta mudança, por ser rápida e profunda, tem muitas chances de destruir empregos mais rapidamente que criar outros. Nas revoluções anteriores, funções que se

tornaram obsoletas foram substituídas por outras, também executadas por pessoas, como a substituição de cocheiros por motoristas. A velocidade da revolução que se avizinha vai pegar outra camada da sociedade, até então imune à automação, como os “white collars” (advogados, contadores, auditores ou médicos), e, o que é mais preocupante, o sistema educacional não está preparado para capacitar as pessoas para as novas funções que substituirão as que desaparecerem ou se transformarem.

EA – Quais as competências para se manter no mercado?

Cezar Como sugeridas pelo estudo, são capacidades analíticas e criativas, conhecimento digital e técnico, consciência cívica e global, além de empreendedorismo, abertura interdisciplinar e liderança. Estamos vendo a valorização dos soft skills, que são pouco valorizadas no nosso modelo educacional.

EA – Há caminhos na educação para melhorar nosso cenário?

Cezar Estas novas funções demandam um sistema educacional preparado para capacitar pessoas neste novo contexto. As novas funções são aquelas que requerem mais conhecimento e raciocínio cognitivo. Demandam criatividade e inovação. Uma escola tradicional não incentiva esses aspectos. Ainda vemos muito do modelo do século 19, alunos sentados ouvindo um professor e fazendo anotações. Limita a criatividade. Sim, este é um desafio: repensar o modelo educacional. Os professores precisam ser preparados para novos papéis. Não há outro fator dentro de uma escola que influencie tanto o aprendizado quanto a habilidade do professor. No Brasil apenas metade das vagas de pedagogia é preenchida.

EA – A automação mudará o modelo do trabalho?

Cezar As relações entre empresas e empregados continuará como hoje? A carga horária será ainda de 40 horas em turnos fixos, como definido, por necessidade, na sociedade industrial? Perguntas que não têm respostas definitivas! Mas em fábricas automatizadas um robô pode trabalhar 24x7.

PRODUTIVIDADE DE BRASIL

O Brasil ocupa, em produtividade global, a 60^a posição entre 63 países analisados. Veja os índices, todos muito distantes da competitividade mundial.

59^o

posição na
eficiência
empresarial

54^o

posição no uso
de ferramentas
e tecnologias
digitais

62^o

posição em
produtividade

59^o

posição
no uso de
Big Data e IA

Fonte: IMD (International Institute for Management Development) e Fundação Dom Cabral



E quando o trabalho é cada vez mais baseado em conhecimento e criatividade? Esta não tem hora para chegar. Um insight pode acontecer a qualquer momento e não apenas das 9h às 17h. Com a automação, a necessidade de pessoas trabalhando em tempo integral para atender as demandas da sociedade diminuem substancialmente. Isso implica em novas normas e práticas trabalhistas, e novas relações entre empresa e pessoas, afetando significativamente questões delicadas, como aposentadorias e férias. Vamos caminhar na redefinição do atual conceito de trabalho e emprego.

EA – O RH, hoje o epicentro de transformação na empresa, está em que radar?

Cezar Peguei algumas destas provocações e conversei com amigos, executivos de RH de algumas empresas de grande porte. Questionei se as empresas e as áreas de RH estão realmente preparadas para enfrentar essas ameaças disruptivas. Como e onde buscar e reter talentos para ajudar a empresa no processo de transformação digital e mudanças nos cenários de negócios que pululam por toda a parte? Na verdade, o próprio RH irá se transformar. As tarefas rotineiras serão substituídas por algoritmos, como em outros setores, e apenas poucos especialistas farão parte do time de RH de uma empresa. A própria sigla RH vai se transformar em Robôs e Humanos.

EA – Ruptura dos modelos organizacionais.

Cezar Sim. Diante deste cenário transformador, para questionar como será o novo RH, precisamos antes questionar como as empresas se adaptarão para sobreviver em um mundo novo e desconhecido? O atual modelo organizacional, hierárquico, não mais atende à demanda de velocidade e transformações quase que cotidianas que o novo cenário exige. Teremos um novo modelo organizacional, novas relações entre empresas e pessoas, e, naturalmente, um novo RH. Veremos muito provavelmente robôs e humanos em sinergia.

Cezar nos faz lembrar a norma secular das típicas oito horas de trabalho.

“Vamos voltar ao início da Revolução Industrial. No final do século 18, as fábricas funcionavam sem parar, em regime 24/7. Para tornar as coisas mais eficientes, as pessoas tinham que trabalhar mais. A norma era que as pessoas trabalhassem continuamente entre 10 a 16 horas diárias. Essa carga horária mostrou-se insustentável para a saúde dos trabalhadores. Então Robert Owen, um reformista social inglês, começou uma campanha para que essas pessoas não trabalhassem mais que 8 horas por dia. Seu slogan era ‘oito horas de trabalho, oito horas de lazer, oito horas de descanso.’ Não demorou muito para que a Ford implementasse, de fato, as oito horas diárias e mudasse os padrões. As 8 horas/dia não foram fruto de análises e estudos científicos, mas sim para tornar as fábricas mais eficientes”.



EA – O que vai garantir a empregabilidade humana?

Cezar O mais provável é que a IA venha a aumentar o desempenho humano, automatizando certas partes de uma tarefa, permitindo que os indivíduos se concentrem em aspectos mais “humanos”, que exigem habilidades empáticas, sociais e inteligência emocional. No futuro próximo, trabalhadores e máquinas trabalharão em conjunto, cada um complementando os esforços do outro. As organizações de RH terão que desenvolver novas estratégias e ferramentas para recrutar, gerenciar e formar uma força de trabalho híbrida humano-máquina. É uma mudança significativa nas formas de como RH seleciona, contrata e avalia profissionais. Demanda uma redefinição das funções atuais e a acomodação de novas funções, que nem existem hoje no vocabulário de RH.

EA – Onde fica o poder do fator humano no futuro?

Cezar Devemos ter em mente que os computadores não substituirão os humanos. Substituirão funções. Serão complementos para os humanos e não seus substitutos. Os negócios mais valiosos do mundo das próximas décadas serão desenvolvidos por empresas que usarão a IA para fortalecer as pessoas e não torná-las obsoletas. Serão vencedoras as empresas que souberem, com maestria, fazer os sistemas de IA ajudarem os humanos no que antes era considerado inimaginável. A IA não envolve uma equação de soma zero, humanos versus IA, mas sim de complementaridade, humanos + IA gerando + inteligência.

EA – Empresas precisarão de líderes no futuro?

Cezar Sim, precisaremos de líderes que entendam o mundo digital e compreendam o papel e importância da IA e da robótica nas nossas vidas. Mas como criar e formar esses líderes? A resposta a esse desafio tem que vir da educação. É absolutamente imperioso

que os trabalhadores sejam preparados para esta nova era digital, onde máquinas e humanos trabalharão em conjunto. O nosso nível educacional precisa urgentemente ser melhorado, condição essencial para que uma economia seja produtiva e se insira de forma adequada na revolução da IA e robótica.

EA – Quais os países que lideram AI no governo e no corporativo?

Cezar Indiscutivelmente EUA e China. Estão disparados na liderança. A Europa segue atrás, bem mais distante e depois o resto do mundo, como América Latina e África.

EA – O futuro desenha que mercado?

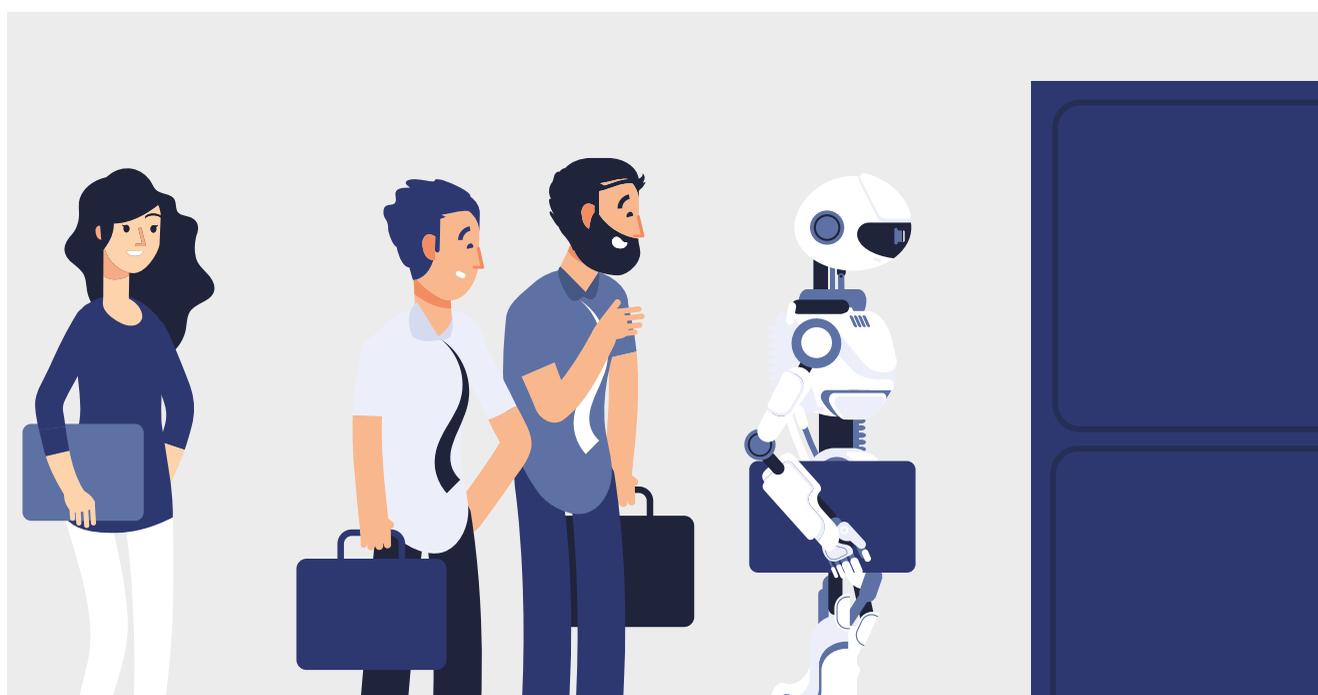
Cezar O mundo nos próximos anos será bem diferente do que conhecemos hoje. Novos negócios, novas funções e novas profissões. Empresas estabelecidas sumirão do mapa e apesar do ceticismo, que é comum diante do inesperado, as mudanças estão chegando. Já temos, portanto, a certeza de que as transformações são inevitáveis. Devemos esquecer as estabilidades e linearidades e pensar em mudanças contínuas e pensamento exponencial. Não é fácil, mas temos que nos adaptar. Os mais adaptáveis é que sobrevivem!

EA – O que diria para um universitário?

Cezar Há novas funções, inimagináveis hoje, que surgirão. Alguém imaginaria ganhar dinheiro sendo youtuber dez anos atrás? O diferencial humano estará na nossa capacidade de criatividade, flexibilidade, emotividade, motivação, liderança, relações interpessoais, ponderação, empatia e senso comum, que infelizmente são aspectos não enfatizados na atual formação acadêmica. Aprendermos e reaprendermos continuamente. Ninguém vai se formar e se aposentar na mesma profissão.

EA – Um mercado apto a explorar sensibilidades humanas e não apenas habilidades?

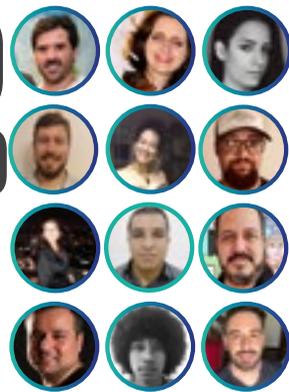
Cezar A capacidade de ouvir, refletir e criar vão tornar a função humana diferenciada. Assim, este cenário cria novas funções, elimina outras e transforma as demais. Não podemos pensar única e exclusivamente em uma disputa por espaço, humanos versus máquina, mas como expandir nossas habilidades únicas com apoio delas. Seremos colaborativos! Nós, humanos, devemos nos concentrar no pensamento macro e abstrato. A máquina não tem consciência. Essa é a diferença. Quando o Watson ganhou o programa Jeopardy e o AlphaGo venceu o campeão mundial de Go, Lee Sedol, os algoritmos vencedores não foram comemorar a vitória com seus amigos.[eq](#)



W O R K

BRAND

O FUTURO
DO TRABALHO
É VOCÊ



A MAIOR COMUNIDADE
COLABORATIVA SOBRE
FUTURO DO TRABALHO.

ACESSE. ATIVE. PARTICIPE.

POR QR CODE :



você pode compartilhar

W O R K



Peste Negra, século 13



Covid-19, século 21



BIO José Moucachen

Psicólogo, especializado em Gestalt, com 36 anos no atendimento clínico. Mais de 12 horas por dia dedicadas à mente humana. Moucachen é um trabalhador incansável, assim como muitos dos clientes de seu consultório. Parte deles, executivos do mercado. Moucachen conversou com a EA sobre as doenças profissionais do nosso século.

PROFISSIONAIS NO DIVÃ

“A humanidade passa por crises de tempos em tempos, mas, desta vez, temos a tecnologia a nosso favor, podemos reunir amigos para um bate-papo, cantar no coral via zoom e trabalhar também”.

EA - O profissional de mercado senta hoje no divã?

Moucachen Sim. Do mercado financeiro, propriamente dito, em torno de 7% da minha clientela, mas os que trabalham em outras áreas empresariais, executivos ou em posição de gestão técnica, cerca de 14%.

EA – Quais questões profissionais se traz para a terapia?

Moucachen Nossa sociedade tende a valorizar excessivamente o profissional “bem-sucedido”. Certa vez, um cliente me contou a história de um sujeito que, todos os dias, vestia uma máscara para ir trabalhar e, quando voltava para casa, ele tirava a máscara. Um dia, muito cansado, dormiu e se esqueceu de tirar e, no dia seguinte, assustado, tirou e viu que nada havia acontecido com ele. Sabendo disso, passou a se permitir dormir um dia ou outro

com ela. O tempo passou e esses dias foram aumentando, uma vez por semana, duas, três, até que, quando se deu conta, já não tirava a máscara por mais de cinco anos. Quando a tirou, em frente ao espelho, surpresa: seu rosto já estava tão adaptado que não se diferenciava mais da máscara. Muitas vezes, o cliente nem entende que o que lhe trouxe à terapia foi um problema de trabalho, pois ele não se diferencia mais do profissional, vem porque algo em sua vida não está mais se encaixando, sem perceber que está amarrado a um "script" que não é dele.

EA - Quais as doenças de psique mais comuns nos quadros profissionais?

Moucachen A depressão e a ansiedade estão entre as principais causas de afastamento do trabalho. Alguns gestaltistas definem estresse como o tempo que um organismo demora para se adaptar a uma mudança e a ansiedade como a vivência do espaço que existe entre o agora e o depois, principalmente se a tarefa futura for muito difícil. Alguns trabalhos exigem tanto, que os objetivos nunca são alcançados, gerando, assim, um estado de tensão permanente. Quando o indivíduo está se adaptando a uma mudança vem outra em seguida = estresse. A insegurança em não conseguir cumprir essas metas e, portanto, o fantasma do desemprego tornam o futuro duvidoso = ansiedade.

EA – Fatores que comprometem a produtividade de um trabalhador.

Moucachen Sim, geram afastamento das funções. Dificuldade de concentração, irritabilidade, baixa imunidade, negativismo, falta de interesse na atividade e, em casos mais sérios, apatia e risco de suicídio. Essas são as principais causas de afastamento do trabalho.

EA - Essas doenças são reflexo da era digital?

Moucachen Existem faz muito tempo, o que mudou hoje foi o critério diagnóstico. Antes, somente a depressão mais severa era diagnosticada, a ansiedade não era levada tão a sério, e o Burnout nem era diagnosticado.

EA - Empresas estão agindo para ter padrão de saúde ocupacional melhor?

Moucachen Poucas se preocupam com isso, a maioria delas está mais preocupada com a produção. Não posso citar nomes, mas já atendi pessoas estressadas, com Burnout, em uma grande empresa, que não pagava tão bem e exigia demais de seus colaboradores. Como "resolveram" isso? Fácil, contrataram uma clínica psiquiátrica para distribuir antidepressivos. Também atendo pessoas que trabalham em empresas que escutam e respeitam o colaborador. Nelas, eu vejo poucos problemas com a saúde.

EA - Celular dorme e acorda hoje em nossa cama e nele trabalhamos. É um agravante?

Moucachen De certa forma, sim, mas, nos anos 70, falavam que a televisão estava desviando a atenção das pessoas para conteúdos emburrecedores. Não podemos culpar a janela pela paisagem. O celular é uma ferramenta maravilhosa, eu também trabalho com ele, atendendo via whatsapp quem não pode vir presencialmente. Ele também é meu despertador de manhã. O problema é quando damos mais valor ao celular do que às pessoas à nossa volta. Nesse caso, ele provoca um sério isolamento social, que é uma doença no trabalho e fora dele.

A PANDEMIA E A VIDA PROFISSIONAL

“A maior parte dos meus clientes que estão em home office relatam estar trabalhando muito mais do que antes. Eu também estou atendendo via remota, claro que há perdas nesse formato de atendimento, mas há ganhos também, eu estou dentro da casa deles e posso estar mais próximo de seu ambiente natural. Mais ou menos estressados, o fato de não haver o tempo perdido no transporte melhorou bastante o rendimento no trabalho deles. Outro fator importante que tenho percebido é um questionamento generalizado de alguns valores. As pessoas estão ajudando mais e se preocupando mais umas com as outras. Parece que, quando estamos forçados a permanecer no isolamento, percebemos mais a importância do coletivo. Visto por esse ângulo, não só as relações de trabalho podem mudar, como, espero, as relações humanas”. [ea](#)

EA – Dá pra se desintoxicar deste empoderamento do celular em nossas vidas?

Moucachen A própria pergunta já explica, o “empoderamento do celular” é dado por nós. Percebe que essa pergunta sugere que ele já possui um poder, uma autonomia sobre nós? Como diria F Perls, “cabe ao terapeuta atribuir ao cliente a responsabilidade pela própria existência”. O celular não nos domina, nós atribuímos isso a ele, a desintoxicação só pode começar quando percebemos isso e nos incomodamos. O incômodo é igual a potencial de mudança, qualquer mudança começa com um incômodo.

EA - Que boas práticas recomenda para manter times menos doentes?

Moucachen Algumas empresas ditas modernas continuam com uma mentalidade, muito bem disfarçada, é verdade, do século XIX, onde o funcionário era só um meio de gerar lucro, era visto como uma máquina usada à exaustão, e então substituída. Um exemplo clássico disso é o filme Tempos Modernos do Chaplin. Empresas realmente modernas costumam ter maior transparência e sempre respeitam a individualidade de seus funcionários, possibilitando, na medida do possível, uma visão global e integrada. Isso gera noção de sentido, propósito no trabalho.

“Outro fator importante que tenho percebido é um questionamento generalizado de alguns valores, as pessoas estão ajudando mais e se preocupando mais umas com as outras”.



BIO

Luciana Cattony e Susana Zaman

De executivas a empreendedoras, juntas, Luciana Cattony e Susana Zaman fundaram a Maternidade nas Empresas, primeira consultoria para equidade de gênero, com foco na maternidade e tudo o que vem com ela: paternidade, filhos, preparação da liderança, dilemas em conciliar carreira e maternidade, etc. A missão da consultoria é ajudar as empresas com estratégias de negócios assertivas, que contribuem para atrair, reter, engajar talentos femininos e valorizar a mulher/mãe no mercado de trabalho. Um novo radar para que o mercado empregador possa refletir o cenário desta vulnerabilidade no empoderamento feminino no contexto da empregabilidade

CARREIRA OU FILHOS?

“Mulheres estão suprimindo sua essência para serem aceitas no ambiente corporativo e a questão do adiamento da maternidade pela maternidade é um indicador disso”.

EA – Como surgiu esta inovadora consultoria?

Luciana/Susana Viemos do mercado corporativo e vivenciamos esta carência em relação ao acolhimento e cuidados com a mulher mãe. Pela vontade de transformar positivamente os ambientes corporativos, em 2018, estruturamos o nosso posicionamento, lançando no mercado vasto portfólio de produtos para atender empresas nos mais diversos momentos de maturidade em relação à equidade de gênero. Entre os quais, criamos o EquiGame, o Jogo da Equidade. Em três fases, esse game mistura o presencial e o virtual para envolver os colaboradores, ressaltando a importância da equidade de gênero para todos (homens e mulheres) e provocando ações práticas rumo a um mundo melhor, dentro e fora do trabalho.

EA - Como atuam nesta problemática?

Luciana/Susana Atuamos nessas frentes: equidade de gênero e maternidade no trabalho, explorando todo ecossistema que está por trás disso. Enfatizamos a parentalidade como processo de autodesenvolvimento. Dentre os principais desafios que encontramos nas companhias, citamos: conscientização da liderança em relação à importância da equidade de gênero para todos, homens e mulheres; desafios relacionados ao acolhimento da mulher mãe no ambiente de trabalho, desafio das mães em conciliar carreira e maternidade, a questão do viés inconsciente, criação de políticas flexíveis, etc.

EA - Por que a maternidade se tornou tardia?

Luciana/Susana Existe um comportamento que, para serem aceitas no mercado, as mulheres acabam sacrificando a sua feminilidade. Isso acontece em vários setores da sociedade: no universo dos games, por exemplo, muitas mulheres se “escondem” por trás de avatares masculinos para serem incluídas no jogo. No ambiente organizacional, isso não é diferente.

EA - A profissional após ser mãe tem retorno garantido no mercado de trabalho?

Luciana/Susana Não. E o abandono de carreira, além de ocasionar uma considerável perda no pool de talentos das empresas, provoca muitos prejuízos para as companhias. O talento não é como um bem material, que é possível substituir quando se perde. Se a empresa perde um talento, ela perde, também, inteligência, habilidades, expertise, performance. A saída de um talento pode desestruturar a equipe, prejudicar o engajamento e a motivação e também gerar impacto negativo nos resultados. E, sejamos honestos, o dinheiro, nesse caso, é um dos fatores de menor importância.

EA - É como se a mulher mãe perdesse suas competências profissionais...

Luciana/Susana Pois é... Outro ponto que precisa ser explorado é que a maternidade desenvolve na mulher habilidades (ou soft skills) que podem ser usadas, inclusive, na vida profissional: esforço e sacrifício, gestão de recursos, comunicação, liderança, capacidade de improvisar, de assumir riscos são algumas dessas habilidades nas quais mães e pais se tornam “experts”! Além de um ser humano mais empático e produtivo, a mulher mãe pode ser uma profissional ainda melhor!

EA - Mulheres retomam suas atividades após a licença-maternidade com quais sentimentos?

Luciana/Susana O fim da licença-maternidade é um momento complicado para a maioria das mulheres. Existe um misto de sentimentos, como ansiedade em relação ao futuro, a insegurança sobre conciliar todas as demandas que envolvem a maternidade em casa e as demandas de trabalho. Culpa também é um sentimento muito presente nas mulheres que optam por retornar ao trabalho. Um estudo realizado pela Harvard Business School mostrou que as filhas de mães que trabalham fora geralmente apresentam desempenho melhor em suas carreiras do que as filhas de mães que ficam em casa.

EA - A equidade de gênero avança nas empresas?

Luciana/Susana Sabemos que existe ainda um longo caminho para a equidade de gênero e a valorização da mulher/mãe no ambiente organizacional. Apesar de estarmos no início da caminhada, tem sido gratificante notar um crescente aumento nos diálogos e ações de conscientização por parte das empresas sobre diversidade, equidade de gênero e, inclusive, sobre o tema maternidade/parentalidade. Acreditamos que esse é um movimento que não tem mais volta.

EA Como é essa visão de equidade na prática?

Luciana/Susana Para as organizações que entendem a equidade de gênero como poderoso instrumento para alavancar ambientes, negócios e culturas, é hora de trabalhar fortemente para aumentar a representatividade feminina nas lideranças da empresa. Para isso, estratégias de atração e recrutamento com redução de viés inconsciente (bias) têm sido foco de algumas empresas. Entre as principais tendências estão o estabelecimento de alguns processos como: recrutamento às cegas, implantação de banca diversa no processo de seleção, capacitação dos gestores entrevistadores em relação ao viés inconsciente.

EA Não falamos sobre a licença paternidade, uma inovação no contexto.

Luciana/Susana Sim. A ampliação da licença paternidade pelas empresas-cidadãs de 5 para 20 dias, (e no caso por exemplo, da Diageo, a equiparação entre as licenças maternidade e paternidade), coloca em pauta a responsabilidade do pai na criação e no vínculo com os filhos. A partir do momento que os homens se envolvem ativamente, reduz a jornada dupla da mulher, contribuindo para acelerar a mudança.

EA – Há dados disponíveis sobre essa questão?

Luciana/Susana Não são poucos. Estudo realizado com alunos de Stanford e de Harvard mostrou que 43% das mulheres altamente capacitadas interrompem suas carreiras pela maternidade. No Brasil, pesquisa da FGV revelou que 48% das novas mães saem do mercado de trabalho até 24 meses após o retorno da licença-maternidade. De acordo com o artigo "The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census", nos Estados Unidos, a maternidade é hoje o principal promotor de desigualdade salarial entre homens e mulheres. E a pesquisa da Paid Leave for the United States aponta que 77% dos entrevistados afirmam que a duração da licença remunerada oferecida afetaria sua escolha por uma empresa em detrimento da outra. Portanto, oferecer esse tipo de política é ainda diferencial competitivo para a sua empresa conquistar talentos.

A PANDEMIA E A VIDA PROFISSIONAL

“Na nossa opinião, teremos um mercado mais empático, mais humano e, sobretudo, que valoriza a diversidade, a colaboração e o cuidado com o outro como diferenciais de negócio. Acreditamos que essa crise será um avanço em relação à equidade de gênero, dentro e fora das empresas. Somos otimistas!” **eq**



BIO

Casa B2Mamy

Dani Junco é especialista em branding, vendas e geração de comunidades. Acredita que as mulheres podem equilibrar seus papéis nas suas carreiras e na criação da família, tornando a sociedade mais generosa, produtiva e colaborativa. Dessa crença, nasceu a empresa B2Mamy, que conecta mães ao ecossistema de inovação e tecnologia, por meio de capacitação e comunidade, para que sejam líderes e livres economicamente. Dani diz estar em constante aprendizado, e denomina-se gentil com as pessoas e agressiva com os números.

CONEXÃO MÃES

“O futuro é flexível, online, ágil e conectado. A cultura do controle não tem mais espaço”.

EA – Como surgiu o negócio?

Dani Junco Pode parecer estranha a conversa, mas com sete meses de gravidez eu senti um chamado da minha barriga e meu filho me perguntou: “mãe, por que você trabalha?”. E entendi que ele queria me perguntar: “mãe, o que você faz de tão relevante que vai me deixar para ir trabalhar?”. Eu vi que não tinha propósito no que eu fazia, e escrevi um post em uma rede social chamando mulheres para tomar um café e dizendo que estava sem saber como ia ser minha vida pós-maternidade. Eu esperava cinco mulheres para esse café e apareceram 80, então eu vi que essa dúvida não era só minha, era de várias mulheres, que, depois da gravidez, transitam de empresa ou carreira. E, assim, surgiu a B2Mamy.



B2Mamy em números

+ de 7mil mulheres se conectaram a conceitos de inovação

+ de 700 mulheres tiraram suas ideias do papel com o programa B2Mamy Start

+ de 170 mulheres aceleraram suas empresas com programa B2Mamy Pulse

EA – Qual o perfil da mulher cliente, além, é claro, do fator dela ser mãe?

Dani Junco Elas têm entre 30 a 56 anos, muitas com filhos na primeira infância, até dois anos, ou estão no segundo filho.

EA – Como é a dinâmica do dia a dia na aceleradora: trabalho, mães e filhos?

Dani Junco Somos uma empresa de educação, com serviços que vão de orientação de ações estratégicas a preparação das mães empreendedoras para apresentarem seus projetos (business plan) a investidores. E temos a casa B2Mamy, com agenda completa de cursos e eventos de networking e relacionamento. Na casa, há um espaço kids para as crianças ficarem enquanto as mães participam das atividades.

EA – A cliente já traz um perfil empreendedor ou busca caminhos após ter perdido uma posição no mercado?

Dani Junco Esse é um dos fatores, a demissão pós licença-maternidade. Mas, muitas realmente desejam empreender e a maternidade trouxe uma potência em testar esse novo cenário. Quando nasce uma mãe, nasce uma empreendedora. Às vezes, muito por conta da flexibilidade que ela precisa para ser mãe.

EA – Na prática, quais as dificuldades no empreender feminino?

Dani Junco Falando de repertório para competir, as principais dificuldades são estar conectada às novas tecnologias, ainda estar sobrecarregada pela não divisão das tarefas de casa e entender que estamos empreendendo em um ambiente mais ágil e volátil.

A PANDEMIA E A VIDA PROFISSIONAL

“As novas tecnologias já tinham impactado a visão de futuro do mercado de trabalho. A quarentena só apressou quem ainda ignorava. Entra a cultura do cuidado, de estabelecer prazos e medir. O que acontece no meio é baseado na confiança seja lá onde elas estiverem. É um caminho sem volta reduzir a mobilidade improdutiva. É agora e é para sempre. É novo tempo que chega a fórceps e que nos mudou para sempre”. **eq**



BIO

Clarice Chwartzmann

A churrasqueira, como ficou conhecida, é uma mulher inovadora, inquieta e atuante, sempre atenta a uma oportunidade de aprendizagem. Por duas décadas, construiu sólida carreira em comunicação e marketing cultural. Rodou o Brasil e o mundo pra voltar ao centro do seu universo mais sensível. E mudou radicalmente de profissão em 2014. Foi impulsionada por memórias afetivas de infância e pela sua paixão pelo churrasco. Paixão transformada por ela em negócio pioneiro. Gaúcha de raízes, passou a ensinar a mulheres a arte do churrasco, num território dominado por homens. Rapidamente, ganhou o Brasil! Suas salas de aula, sua cozinha e a grelha empoderam ainda mais o universo feminino.

UM TOQUE FEMININO NO CARVÃO

“Como em momentos desafiadores na história da humanidade, existem profissões que conseguem seguir como antes, algumas se renovam, outras se reinventam e outras desaparecem. Com certeza, teremos um grande impacto”.

EA – O que você quis dizer às mulheres quando idealizou A Churrasqueira?

Clarice Ensinar às mulheres a arte do churrasco, da comida, do fogo primitivo, e com isso, quis dizer que o lugar da mulher é onde ela quiser. O método que usei para isso foi simplificando e desmistificando o preparo, e mostrando que o churrasco é mais uma forma de cozinhar, com seus segredos e mistérios, e que protagonizar esse preparo é direito de qualquer pessoa, independentemente de ser homem ou mulher.

EA – Você tem longa trajetória de sucesso profissional. Como foi se reinventar no mercado perto dos 50 anos?

Clarice Vejo claramente a multiplicidade de talentos e realizações que podemos ter ao longo da vida, sem necessariamente abrir mão de expertises específicas. Ao final, tudo se soma ao novo. Nosso patrimônio cultural, educacional e profissional pode ser aplicado em qualquer ramo que tenhamos interesse no futuro. O importante é que faça o coração bater mais forte, que os olhos brilhem e que seja de verdade. No meu caso, comunicação, cultura e gastronomia possuem vários elos convergentes e que me proporcionam um olhar completamente diferenciado para as oportunidades do mercado. Além disso, ter coragem é fundamental.

EA – Suas alunas buscam no curso apenas aprender a fazer churrasco?

Clarice Desde o início, o perfil das minhas alunas é amplo. De 18 a 80, casadas, solteiras, separadas, viúvas e de diferentes classes sociais. Trata-se de empoderamento e de independência. Por ser uma questão cultural, onde o conhecimento é passado de

pai para filho, e quem faz o churrasco em casa é o homem (geralmente), a maioria procura o curso para realmente fazer o churrasco, e outras apenas para conhecer como fazer em caso da ausência do homem em casa. É muito interessante como nos deparamos com mulheres machistas também. E outras, libertárias.

EA – O futuro mapeia que teremos várias carreiras ao longo da vida. Sua bagagem é um bom exemplo disso, não?

Clarice Acredito muito que podemos ter várias carreiras e interesses ao longo da vida. A própria vida é feita de ciclos e vamos mudando ao longo do tempo. Pela minha experiência, existe um fio condutor, que é construído pelo autoconhecimento de quem somos, o que gostamos, como gostamos e o que nos deixa feliz e realizados em fazer. Pode ser a atividade mais simples ou mais complexa. O importante é reconhecer que nossa matéria, nosso DNA é composto de múltiplos talentos e interesses, e o desafio é darmos espaço para eles ao longo da vida, experimentando e avançando como ser humano. Requer coragem, desapego e paciência.



EA - Se fosse possível voltar aos seus 20 anos, cursaria uma universidade?

Clarice Comecei a trabalhar antes de entrar na faculdade de Publicidade e Propaganda, no início dos anos 80. Meu primeiro trabalho foi em um jornal, e foi bastante desafiador estudar e trabalhar, pois a prática é muito mais interessante que o mundo acadêmico. Na minha época, ter um diploma universitário era fundamental e assim, concluí o curso. E faria novamente. Porém, os tempos mudaram muito nas últimas duas décadas. As novas profissões, a comunicação, a tecnologia, as novas demandas do mercado e de oportunidades. E o Brasil precisa se adequar a isso, criando cursos técnicos desde o ensino médio.

EA – Você elevou o patamar do churrasco ao universo gourmet, elevou a mulher como churrasqueira e também seu estado, o Rio Grande do Sul, mestre dos mestres na arte do churrasco. O que é empoderar pra você?

Clarice Se libertar de clichês e impedimentos culturais para exercer o que você quiser e tiver interesse, independentemente de ser homem ou mulher. É tomar as rédeas de sua vida e ir atrás dos seus sonhos, assumindo seu poder pessoal.

EA – Quais dicas daria para mulheres que idealizam um negócio?

Clarice Ter muita paciência e nunca desistir. Se reinventar e perseverar sempre.

ESTREIA

Clarice Ch vai comandar a partir de junho o programa **De Bem com a Comida**, no Canal Rural (canal 185)

EA – O que não pode faltar em um churrasco perfeito?

Clarice O churrasco perfeito requer três pilares: fogo certo, carne de qualidade e ponto certo (para cada gosto). Parece simples, mas para todos esses momentos estarem perfeitos, existe um tempo certo! Por isso, uma coisa que não pode faltar em um churrasco perfeito é paciência. Dominando esses desafios, o que não pode faltar em um churrasco, com certeza, é um bom papo!

A PANDEMIA E A VIDA PROFISSIONAL

“Acredito que já estamos presenciando ‘ao vivo’ algumas das transformações que estão ocorrendo no mundo, impactando a nossa vida. No meu caso, a gastronomia está sendo muito afetada, e todos os profissionais envolvidos nesse setor estão buscando uma forma de sobreviver neste momento, trabalhar fortemente com delivery, desenvolver conteúdos e atender a novos hábitos que a quarentena desencadeou. O setor da gastronomia será um dos últimos a voltar à normalidade, impactando milhares de trabalhadores e proprietários de bares e restaurantes”. **eq**

F U T U R O D O T R A B A L H O

Mundo

NOVO

Novo admirável MUNDO NOVO

Admirável Mundo Novo é um romance escrito em 1931 por Aldous Huxley e publicado em 1932. A história se passa em Londres no ano 2540, e o romance “tenta” antecipar os desenvolvimentos em tecnologia reprodutiva, hipnopédia, manipulação psicológica e condicionamento clássico, que se combinam para mudar profundamente a sociedade. Como ainda não chegamos em 2540, não dá pra saber o quanto o autor estava ou não correto em sua ficção. Mas o certo é que, sem ter previsto a Internet como ela é hoje, provavelmente suas previsões tão distantes podem não fazer mais sentido quando chegar a data. Se não leu o livro, ainda, recomendo com empenho. Um dos maiores clássicos de todos os tempos.

Quando pensamos no futuro, escritores e futuristas costumam idealizar um carro voador (já temos?), teletransporte de seres vivos, humanos vivendo em Marte e em outros planetas, e indo pra lá como se fossemos de férias para a Disney. Mas, desde sempre, as coisas que conseguimos “prever” são baseadas em nosso presente e desejos que, se conseguimos “imaginar”, podemos criar e realizar (Júlio Verne que o diga!).

A Internet será a maior responsável pela mudança que temos notícia, a ponto de ser a maior patrocinadora do equilíbrio ecológico de nosso planeta.

Ela será a maior causadora da diminuição de poluentes de todos os tipos e a grande catalizadora da maior mudança da forma como vivemos e nos relacionamos, desde a última revolução industrial. E isso não será em 2540 não, será amanhã mesmo, virando a próxima esquina do tempo. E eu explico.



**José Ney
LANÇAS**

Foi executivo-líder de operações na Coca-Cola, é engenheiro mecânico, consultor, palestrante, estrategista, escritor e futurista.

“As coisas que conseguimos “prever” são baseadas em nosso presente e desejos que, se conseguimos “imaginar”, podemos criar e realizar”.

A Internet nos permitirá iniciar uma volta ao campo, e deixaremos as cidades poluídas e congestionadas para trás, no passado. E isso trará uma nova e definitiva forma de trabalho, novas profissões, e o começo disso tudo será o home office, que, com a Internet, permitirá que muitos trabalhos sejam realizados remotamente.

Mundo
NOVO

Você poderá estar morando num barco, no meio do Oceano Atlântico, conectado via satélite com sua empresa.

Fazendo o planejamento de produção das plantas instaladas em vários países do mundo, recebendo e cruzando os dados de demanda, estoque e capacidade das unidades fabris, online e sem a menor necessidade de presença física num escritório qualquer. E se você pode trabalhar de casa, de qualquer lugar, por que morar onde todo mundo mora e se espreme em vias congestionadas, transporte coletivos abarrotados, custos de moradia cada vez mais caros e sem as condições de qualidade de vida desejadas?

Com muitas atividades de casa, menor a necessidade de imensos edifícios de escritório, repartições públicas, bancos, restaurantes empinhocados onde há demanda de gente trabalhando ou estudando. Teremos atendimento médico online, usaremos a inteligência artificial pra quase tudo, de reuniões a assembléias, de consultas a entrevistas.

E claro, isso trará a extinção de inúmeros cargos e funções como as que temos hoje, mas teremos muitas outras novas que virão. [eq](#)

TAGS

[#tendencias](#)

[#futurismo](#)

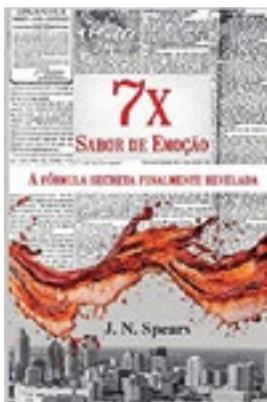
[#mercadodetrabalho](#)

[#homeoffice](#)

[#internet](#)

Mundo

NOVO



LEIA
Livro do autor
7 X Sabor de Emoção:
a fórmula secreta
finalmente revelada

PESQUISA

Emprego

- Cerca de **85%** das ocupações de 2030 precisarão ser inventadas
- Vagas para telefonista, operador de telemarketing e operador de dados terão redução entre **26%** e **29%** até 2028, e tende a desaparecer

Tecnologia

- 56%** já afetou completamente o negócio
- 30%** já tem influência sobre o negócio
- 14%** não afetou, mas afetará a curto prazo

Níveis de atitude frente às relações de trabalho

- 63%** confiantes, sentem estar preparados para a era digital
- 37%** inseguros, sentem dificuldades em administrar a transição

Níveis de expectativa frente as relações de trabalho

- 83%** entusiasmados, querem explorar as possibilidades de inovações
- 17%** desinteressados, estão mais preocupados com demandas do dia a dia

Empresas possuem um programa para atrair talentos digitais?

- 27%** sim
- 73%** não

Como talentos digitais são valorizados?

- 47%** incentivo ao trabalho colaborativo, em equipes multifuncionais
- 42%** incentivo ao uso de dados na tomada de decisão
- 26%** incentivo a busca de parcerias, como startups
- 26%** incentivo a assumir riscos sem receio de erro
- 11%** treinamentos de capacitação digital
- 5%** oportunidades para dominar conceitos e ferramentas digitais

M O D E L O S D E G E S T Ã O

HEAD HUNTER

HEADHUNTER no futuro do trabalho

Sim, 2020 é o ano! Como estão meus companheiros headhunters? Em meio a uma crise provocada por uma pandemia mundial, tudo parou! O colapso não é só nos sistemas de saúde, e sim na economia, e uma questão em formato de "meme" (figuras viralizadas nas redes sociais utilizadas por internautas) me fez refletir... A frase era a seguinte:

Quem é o responsável pela transformação digital na sua empresa?

A equipe de TI

O CEO

O time de transformação cultural

O Coronavírus

A Equipe de Agile

Analisando essa informação, cheguei à tese de que, infelizmente, tivemos de viver um problema gigantesco para notar que podemos fazer mais e perceber que estamos atrasados em relação ao que vem por aí... E isso terá um grande impacto a longo prazo!

Em meio ao caos do COVID, presto consultoria como headhunter e notei que, em meio à mensagem #FICAEMCASA, apenas os setores voltados à tecnologia continuam com a demanda e, pasmem, a curva é de crescimento! Os sinais estão espalhados em todos os cantos, tudo está nos smartphones, quem diria, os computadores de mesa estão morrendo, a publicidade é toda voltada para o mundo virtual, as empresas entraram em guerra com fortalecimento das diretorias voltadas à tecnologia e inovação.



Filipe DOMENES

É especialista em Recursos Humanos e projetos, com mais de 10 anos na área e passagem por empresas de grande porte de diversos segmentos. Presta consultoria como headhunter. Já morou em mais de 20 estados do Brasil, é apaixonado pela multiplicidade cultural e pelo conhecimento que as pessoas podem proporcionar umas às outras.

E aqui chegamos no ponto alvo do meu artigo, o headhunter!

Ele precisará trabalhar focado neste novo mundo tech! Para isso, não basta encher o notebook de adesivos do vale do silício, usar hashtag e termos em inglês em tudo e viver de jeans e camiseta lisa no melhor “estilo Zuckerberg”, e sim respirar dia após dia em cada pilar de suas atividades, construindo uma reflexão de passado, presente e impressões voltadas ao futuro.

Atualmente, o headhunter deve encontrar o melhor candidato para a posição. O maior desafio do headhunter no futuro será mudar a perspectiva e adaptar a vaga ao candidato, para simplificar. Imagine aquele jogador de futebol que é muito bom e se adapta em várias posições, por mais que seu time já esteja completo e jogando bem. Você terá um headhunter trabalhando para trazer aquele jogador para seu time, que será adaptado para recebê-lo.

Existem histórias de empresas que criam áreas novas somente para encaixar um determinado talento.

Novos meios de seleção irão surgir, o LinkedIn, que é visto como ferramenta do futuro por muitos, já não é suficiente para outros. Conheço histórias de headhunters que entram em games e começam a jogar a fim de encontrar um candidato especialista em determinada linguagem de programação. Outros relataram trabalhar como Uber nas regiões de empresas de tecnologia na China para conseguir abordar e ter tempo com pessoas de tecnologia que solicitam um carro. Atrás de profissionais do mercado financeiro, tenho amigos headhunters que fazem Day Trade, para frequentar ambientes e fóruns e ter contato com esses profissionais. Enfim, o profissional terá que ser cada vez mais polifuncional e multicultural para conseguir abordagens com as pessoas do novo mundo.

HEAD HUNTER

“O profissional terá que ser cada vez mais polifuncional e multicultural para conseguir abordagens com as pessoas do novo mundo”.

TAGS

#contratacao

#headhunter

#futurodotrabalho

#coronavírus

#talentos

HEAD HUNTER

PROPÓSITO É A NOVA ORDEM, TENDEU?

Além dos novos meios de seleção, é necessário também entender as necessidades do novo profissional. Ele não liga somente para dinheiro e benefícios tangíveis. É importante ter claro o contexto do desafio da posição, “porquê fazer” e não “o que fazer”. O novo profissional quer se sentir como um agente impactante de um propósito, e não apenas uma engrenagem de um processo.

Os benefícios estarão ligados à cultura da empresa, ao modelo de reporte, à possibilidade de integração com outras áreas, possibilidade de trabalhar à vontade e à possibilidade de uma gestão remota em determinados momentos.

É cada vez mais viva a vontade de poder trabalhar morando no litoral, em vez de ter benefícios disputados por gerações anteriores, como carro da empresa.

O headhunter do futuro precisa estar ligado nos movimentos que têm dado certo, e que são parte do processo de contratação. Hoje temos movimentos em evidência como Hands-on (profissional que põe a mão na massa), metodologia em SQUAD (que tem origem no TI e vem se adaptando para várias áreas), que são atrativos fortes na busca do candidato do futuro. Questões que eram cruciais na contratação dos profissionais da geração Y, como cursos em faculdades renomadas e especificações técnicas raras, começam a perder força no mercado.

Sem sombra de dúvida, o headhunter do futuro terá um novo contexto relacionado à sua "pós-venda". Esse movimento ainda não tem um nome específico e não está totalmente claro, mas imagine que você comprou um carro nos anos 90, e comprou um carro hoje. Nos anos 90, a preocupação era somente com a venda. O que vinha depois não era problema da empresa vendedora. Hoje em dia, o mercado é diferente, os carros vêm com garantias, revisões a preço fixo, e as empresas tentam atrair clientes com atendimentos personalizados para que a relação seja duradoura e fidelizada.

Tem garantia?

Com o headhunter o contexto será parecido, já há casos de acompanhamento "onboarding" de seu escolhido nos seis meses de integração, promovendo a aproximação do cliente com o serviço executado e a satisfação do candidato com a escolha feita, com possibilidades de arrependimento e movimentação interna para ter o monitoramento de impressões e diminuir o atrito.

HEAD HUNTER

Enfim, o modelo do headhunter do futuro é o mais ideal?

Talvez sim, mas de fato sempre serão necessários novos alinhamentos. A velocidade da mudança nos faz esquecer detalhes, talvez nos faça frustrar pessoas, e no fim das contas, pessoas sempre serão pessoas, repletas de sentimentos e experiências. A missão do bom headhunter é equilibrar os pratos e promover as jogadas certas, promovendo evolução dos CPFs e dos CNPJs envolvidos. O que frustrar menos e conhecer mais será o reconhecido como propulsor e não como engrenagem.

Meu amigo headhunter, não se desespere! Parte da evolução irá vir da sua vontade em conhecer o novo, das suas experiências e da capacidade de ouvir e entender pessoas, e a outra parte irá aparecer em formato de demanda de mercado. Somente nunca se esqueça: "Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana" (Carl. G. Jung). [eq](#)

P A R T N E R S H I P

TRAINEES

Quem nasce primeiro, os trainees ou AS REDES SOCIAIS?



**Stefarrs
STEFANELLI**

Empreendedora, pesquisadora smart cities, especialista em culturas organizacionais, fundou a Oakian em 2001.

“Até mesmo reality show tem inspirado as dinâmicas dos programas Trainee”.

Programas Trainee são processos puxados. Aspirantes ao cargo entram em maratona e se inscrevem em vários simultaneamente.

No geral, são recém-formados e querem entrar no mundo profissional pela porta da frente, entenda-se, marcas players. Topam competir com centenas, muitas vezes, milhares de candidatos.

Média de inscritos por programa: 10.000. Média de vagas por ciclo anual: 20 a 50.

O modelo é commodities no mercado corporativo. Programas Trainee buscam capturar talentos recém-formados para formatar a elite futura do negócio. Esse modelo desenha um extenso e duro período de aprendizagem, em média, um a dois anos. Respostas deste modelo de aprendizagem: inadequado e sem capilaridade em nosso tempo.

Observe a velocidade do mercado atual, o volume de transformações nos ideais de um jovem profissional, visão de empreender em escala, ou as inúmeras revisões de tomadas de decisão no modelo de negócio de uma empresa, em um, dois anos.

É mais um produto organizacional em crise. Mas ele vai e volta ao cenário. Tem sido descontinuado nas estruturas de RH mais inteligentes. Mas tem sido mantido na maioria das empresas players. Fatores dessa ruptura e contradição: retenção de trainees abaixo do esperado, aprendizagem que não atinge aos anseios do jovem profissional.

Empresas sem modelos para transformar talentos em partnership.

Líderes que não lideram nada e um mercado concorrente caçador ávido por talentos (Hunting) são fatores que não geram aderência a cultura nenhuma. Investimentos aplicados não se recuperam e são times que não permanecem para perenizar a marca. Amostragem da Você S/A aponta que 61% dos trainees contratados desistem do programa em pleno processo de aprendizagem e migram para empresas concorrentes.

Por que o modelo trainee entrou em falência?

Porque trainees são filhos da internet, da inteligência artificial, da base de dados, da articulação febril das redes sociais e do Google responde. Trainees são instrucionados a elevar o patamar da liderança na empresa e enfrentam situações básicas de descompasso nessa aprendizagem.

- A comunicação que não flui
- A transparência que tem lá seus limites
- Agilidade que não se põe à prova
- Superiores ainda 'chefiando' a autoridade de cargo
- Processos de gestão analógicos
- E o mais incrível, proibição de acesso a redes sociais e até à Internet.

O trainee é apenas uma referência de modelo profissional que exemplifica a limitação atual das estruturas de gestão de pessoas na falta de percepção para o uso de novos instrumentos de trabalho.

Investir e proibir

Articulação em redes é hoje fator preponderante de protagonismo profissional e, onde não há liberdade em se expressar, acredite, não se configura mais como emprego dos sonhos, independentemente da qualidade de benefícios e do valor de remuneração.

Redes de conexão propagam a marca no mercado por meio dos colaboradores e, ao mesmo tempo, são fontes inesgotáveis de pesquisas e de insights para as atividades de trabalho.

Naturalmente você já escutou, em roda de happy hour, um amigo se queixando de que, na empresa dele, que tem lá 30 mil colaboradores, as redes sociais e acesso à Internet são proibidos.

Há um hábito em mantermos imutável o que acreditamos estar dando certo. Nos custa um certo tempo interpretar e testar o novo.

Há resistências de toda ordem, mas a maior resistência, observe, vem dos nossos meios, núcleos de interação. Se o ambiente diz não, poucos dentro dele vão dizer sim. **Empresas up to date** buscam extrair, instigar de seus colaboradores, por meio de programas e campanhas bacanas e verdadeiras, respostas que qualifiquem a melhoria do ambiente organizacional.

Há méritos para toda a sorte de programas, como o de Ideias Premiadas. Mas modelos de gestão com regras de trabalho limitadoras continuam vivos e regem o dia a dia de colaboradores. São rotinas tóxicas, sem qualidade, como as redes sociais, quando mal utilizadas.

O não acesso às redes sociais e a comunidades virtuais exclui a liberdade de se provocar uma cultura circulante e proativa.

Reverter isso é uma oportunidade de se construir rapidamente um ecossistema incomum, potencial para scripts organizacionais novos, que vão ser condição de sucesso pós-pandemia. Medir erros e se remodelar, medir acertos e ampliar a escala de aderência, com toda sorte de ambiente fértil para à pesquisa e informação de relevância. Basear perfis em competências orientadas a produtividade e não em liderança motivacional, por exemplo. Vejo isso acontecer aqui ou ali, porém lento. O não acesso a redes sociais e a **falência dos trainees** são pequenos grandes contextos.

Há um **valor imensurável** para essas novas gerações em se adequar, abraçar culturas organizacionais sem limites de circulação. Lembra do é 'proibido proibir' de sua geração? Trabalhar com recursos de conexão e, com eles, aprender os próprios limites de uso ou da utilidade.

Redes sociais combinam com protagonismo, não? **Sua empresa quer protagonismo ou novos líderes?** Pegue os dois. Trainee e redes sociais nasceram juntinhos, por que separar ao invés de potencializar?

TAGS

#trainees

#redessociais

#aprendizagem

#liberdade

#acesso

TRAI NEES

TRAI NEES

Redes sociais ensinam.

Aprendizagem corporativa por redes virtuais ainda é quase nula. Um contrassenso e perda de oportunidades, se observarmos que os principais canais de venda de produtos são as próprias redes sociais. [eq](#)

PESQUISA

Redes sociais nas empresas

29%	Não é permitido, não faz parte da cultura	10%	O acesso é limitado
14%	Por não ser utilizado, não tem	5%	Está em desenvolvimento
10%	Por falta de estratégia, conhecimento	3%	Utilizado somente para fins comerciais
10%	Por falta de investimento	1%	Não acredita nesta forma de aprendizagem

Redes a serviço do trabalho

- 1** O **WhatsApp** tornou as rotinas de trabalho bem ágeis, on demand
- 2** Comunidades virtuais, como **Workplace**, ensinam a colaborar
- 3** Redes sociais, como **Facebook**, provocam e balizam diálogos
- 4** No **Twitter**, aprender a escrever curto vai melhorar a comunicação
- 5** O **LinkedIn** soma informações de relevância e networking privilegiado
- 6** Um **Webinar** de 30 minutos vale por seis meses de pós-graduação
- 7** **Conference call** organiza o repertório no coletivo
- 8** No **Instagram**, há acesso a uma vastidão de culturas do mundo
- 9** No **Youtube**, colaboradores amam aprendizagem por vídeo
- 10** A **TV eletrônica** conta a história da empresa de forma instantânea

UNIVERSIDADE



ESTÁGIO

Minha vida de ESTAGIÁRIO

Tenho 21 anos, prestes a fazer 22 e já estive em alguns estágios. Comecei a estagiar com 19 anos, queria saber como era o mercado de trabalho, queria conhecer as áreas de atuação e as teorias da faculdade colocadas em prática, já que só trabalhando é possível ter essa visão. Consegui realmente entender como era lidar com todas essas responsabilidades e vi que podemos amadurecer muito nesse ambiente profissional.

Até agora passei por três diferentes estágios, indo de uma farmácia de manipulação, passando por uma corretora de seguros até chegar numa empresa de BI em gestão de pessoas, a Oakian. E depois dessas mudanças, consegui absorver algumas experiências de como é ser estagiário e como funciona um estágio.

Quando se vai começar seu primeiro estágio, há duas possibilidades de pensamento. Ou está um pouco desanimado por achar que vai apenas pegar café e tirar cópias, ou está muito animado, achando que vai ser o trabalho perfeito com as pessoas perfeitas na empresa perfeita. A primeira experiência de emprego, em geral, pode te abrir os olhos em ambos os sentidos, pois um estagiário hoje não serve mais para tarefas simplórias, mas ainda tem muito o que aprender para conseguir se virar sozinho. Nessa posição, é preciso que você tenha a iniciativa e se mostre disponível para aprender o que tiver na frente para aprender.



Rafael PIRES | É estagiário na Oakian, cursa Publicidade e Marketing no Centro Universitário Senac.

“Questionar exceções, por exemplo, é sempre uma oportunidade de entender sobre o processo e funcionamento da empresa.”

ESTÁ-

GIO

TAGS

#estagio

#universidade

#universitario

#valores

#mercadodetrabalho

Quando aprendemos um conteúdo na faculdade, ele pode fazer muito sentido em nossas cabeças, porém, apenas vendo a prática e entendendo como ela se adequa à empresa é que conseguimos compreender bem o uso das regras e suas exceções. Participar de reuniões e brainstorms parece muito longe para uma visão de estagiário, mas, às vezes, essas chances nos são dadas, e, nesses momentos, devemos mostrar o que conhecemos, sermos mais ativos e não ficarmos apenas concordando com tudo. Confie em si mesmo, eles confiam, visto que te contrataram por um motivo. No meu primeiro dia, fiquei muito aflito, e percebi que não seria apenas uma pessoa para pegar café, aprenderia de verdade, mas, claro, encontrei conflitos.

Com cada responsabilidade nova que me cabia, mais nervoso e inseguro eu ficava, será mesmo que eu sou capaz?

O medo recorrente do estagiário de fazer algo de errado por inexperiência ou incerteza pode leva-lo a caminhos complicados, porém não podemos esquecer que estamos começando nossa carreira profissional, estamos num constante ciclo de aprendizado, onde temos muito o que aprender a todo momento e está tudo bem perguntar! Seja curioso e pergunte se estiver com alguma dúvida, absorva o máximo de aprendizado possível, e, se errar, entenda o erro e mostre que quer fazer certo.

Aprender valores

Aprendi muito sendo estagiário e continuo aprendendo, mas não só na área profissional. No meu primeiro estágio, absorvi muito conhecimento sobre como era ser um farmacêutico na área de manipulação, mas aprendia principalmente a como ser um bom profissional no geral, sendo responsável e eficiente. No entanto aprendi muito com meus erros também, como todos somos seres humanos, fazemos alguns deslizes aqui e ali, e apesar disso precisamos mostrar que também crescemos com eles. Mudei algumas vezes de área e, apesar de parecerem erros, fizeram eu me tornar a pessoa que sou hoje, com os ensinamentos profissionais e pessoais.

Estamos apenas começando, e errar não é inaceitável, é inevitável.

As empresas hoje em dia souberam confiar nos estagiários, mas nunca podem se esquecer que ainda estamos aprendendo e, na maioria das vezes, não temos experiência. Contudo, temos muita vontade de aprender e melhorar.

Com tudo o que está acontecendo, é impossível não pensar em como as coisas serão depois que a quarentena acabar. Eu, com certeza, vou valorizar mais os momentos ao ar livre e com minha família e amigos. Valorizarei também os comércios locais, o uso das artes e das redes sociais, que possuem grande papel nesse momento, nos providenciando entretenimento e comunicação interpessoal. Com a vivência da pandemia, ficou mais claro ainda que pretendo me especializar numa área digital para que possamos sempre incrementar nossa relação à distancia, com menos perda de informação durante essa comunicação. [eq](#)

ESTÁGIO

W O R K

FUTURE

"A TECNOLOGIA NUNCA ANTES SE FEZ TÃO FUNDAMENTAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO, E JÁ TRANSFORMA A MANEIRA COMO NOS RELACIONAMOS COM NOVOS FORMATOS POSSÍVEIS, PARA RESOLVER PROBLEMAS QUE ANTES NECESSITAVAM DE ENCONTROS PRESENCIAIS E DESLOCAMENTOS".



CLARICE CHWARTZMANN
Empreendedora

"TALVEZ, TENHAMOS UMA CHANCE DE MUDANÇA RADICAL NO TRABALHO DEPOIS DESSA CRISE. SE HOVER ESTA OPÇÃO DE ESCOLHA, TEREMOS MENOS DESPESA COM TRANSPORTES, MENOS ATRASOS, MAIS TEMPO COM A FAMÍLIA".



JOSÉ MOUCACHEN
Psicólogo

"DEPOIS DA PANDEMIA, TRABALHANDO E ESTUDANDO EM CASA, VOCÊ PODERÁ TER UM GUARDA-ROUPAS MENOR, AS MULHERES USARÃO MENOS MAQUIAGEM, USAREMOS MENOS CARRO PARA IR E VIR, MENOS COMBUSTÍVEL, NUMA REDUÇÃO DA POLUIÇÃO POR TABELA".



JOSÉ NEY LANÇAS
Engenheiro mecânico
e palestrante

"NÃO SE PODE FALAR EM EQUIDADE DE GÊNERO SEM PENSAR NA FIGURA MASCULINA E NA PARTICIPAÇÃO ATIVA DO PAI".



LUCIANA CATTONY
Empreendedora

"A quarentena provou que muitas das atividades continuaram acontecendo para quem tem um Wi-Fi. E que tudo bem. É um caminho sem volta reduzir a mobilidade improdutiva".



DANI JUNCO
Empreendedora

"SE CONSEGUIRMOS DOMINAR NOSSOS DEMÔNIOS INTERIORES, NOSSO ÓDIO, NOSSA GANÂNCIA, NOSSA IGNORÂNCIA, NÃO SÓ DERROTAREMOS O VÍRUS COM MUITO MAIS FACILIDADE, COMO SEREMOS CAPAZES DE CONSTRUIR UM MUNDO MUITO MELHOR DEPOIS DA CRISE."



YUVAL NOAH HARARI
Filósofo e professor

APOIIE

O CONTEÚDO

DA **e** **a**

M A G A Z I N E



A NOVA VOZ DO RH BRASIL

A **EA Magazine**, em sua edição piloto, superou nossas expectativas de lançamento. Idealizada para ser publicação online e focada em aprendizagem do futuro do trabalho, ganhou edição impressa, em tiragem limitada, distribuída para heads de RH de empresas players. As pautas da EA contribuem para tornar realidade tendências do trabalho até aqui no âmbito dos estudos e pesquisas.

Você pode nos apoiar de três formas:

- Colabore com artigos e compartilhe sua visão sobre o trabalho
- Com entrevista, nos trazendo tendências para o mercado
- Patrocine conteúdos específicos – artigo / entrevista / seções que tenham sinergia com sua marca/empresa

Conheça a edição piloto, nosso marco zero:

<https://oakian.com.br/edicao/sua-revista-do-futuro-do-trabalho/>

**Para inserir sua
marca na EA,
é simples:**

Ligue 11 2737-2601
ou envie e-mail para
digital@oakian.com.br

FUTURO DO TRABALHO

Vamos antecipar juntos?

LIDERANÇA

Liderar vem da batuta da missão, mas tem que ter intuição pra provocar as entregas dos times, toda hora.

Diversidade & inclusão

Times coesos em propósitos, que movem empresas de valor, são ricos em diversidade.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Algoritmos são códigos que modelam critérios e escalas de eficiência e de produtividade.

UNIVERSIDADE

Teoria científica, pesquisas, tendências e tecnologias a serviço do mercado de trabalho.

MODELOS DE GESTÃO

A resposta de escalabilidade do negócio está na inteligência do modelo de negócio.

PRODUTIVIDADE

Gestão inteligente de pessoas mede produtividade humana e não metas.

PARTNERSHIP

Formar líderes para a concorrência ou potencializar sócios para o negócio?

SOFT SKILL

Habilidade exponencial é atravessar num único dia um deserto e chegar às estrelas com boas entregas.

EMPREENDE DORISMO

Empreender com visão de mercado local e global.

ÉTICA

Orientar condutas éticas nas pequenas e grandes missões do colaborador.

EMPLOYER BRANDING

O valor da marca é o colaborador. É tão grande isso!

FUTURO DO RH

Vamos construir juntos?

AUDIO VISUAL

O vídeo, suas imagens, seus sons, seus movimentos, suas sensibilidades na capacitação humana.

START UP

Aprender gestão de negócio com novos modelos de um mercado novo.



ACESSE. ATIVE. PARTICIPE.

emaprendizagem.oakian.com.br



PANDEMIÁ.

A HISTÓRIA INDICA QUE

A PROTEÇÃO REAL VEM

DO COMPARTILHAMENTO

DE INFORMAÇÕES, CIENTÍFICAS

CONFIÁVEIS

E DA SOLIDARIEDADE

GLOBAL.