

PROFISSIONAIS DO FUTURO

a vez e a voz da sensibilidade

NTT Data

CHAZZ[®] A Global
Design
Studio



ÍNDICE

01

Contexto

02

Objetivos

03

Metologia

04

Sentimentos e
preocupação sem
relação ao futuro do
trabalho

05

O profissional
do futuro

06

Expectativas
em relação às
empresas

07

One page

08

Conclusão

09

Visões
por país

INTRODUÇÃO

Em 2020, a everis realizou o Estudo de Talento Digital antes da pandemia global causada pela Covid-19 impactar de maneira significativa todo ambiente de negócios e a sociedade.

Um dos principais impactos gerados pela crise sanitária foi uma aceleração exponencial da adoção de estratégias de transformação digital por parte das organizações. Elas tiveram que buscar maneiras de viabilizar seus negócios em meio a um ambiente turbulento e que basicamente aconteceu no universo digital.

O objetivo deste estudo foi compreender a perspectiva das empresas em relação ao impacto que essas mudanças tiveram no mercado de talentos, bem como as suas características e os desafios a serem enfrentados pela área de Recursos Humanos (RH) a curto e médio prazo.

Em 2021, quando existia uma esperança que a pandemia iria dar uma trégua, a realidade se mostrou diferente: a Covid-19 continua a impactar o mercado de trabalho e suas relações.

Dentro desse contexto, a everis, em parceria com a Chazz, decidiu que era o momento de entender o perfil do colaborador que será valorizado dentro de um mundo em constantes mudanças.

É dessa forma que surgiu o estudo **O Colaborador do Futuro**. Um projeto que tem como objetivo entender o perfil do colaborador de 5 anos à nossa frente, com base nos possíveis cenários e nas competências esperadas.

Para isso, ouvimos a opinião dos próprios colaboradores do mercado, além de executivos e especialistas.

Esperamos que o resultado desta pesquisa sirva de base para profissionais e empresas se prepararem para um futuro próximo, desafiador e difícil de desvendar.

01

CONTEXTO

A PANDEMIA DEIXOU MARCAS SIGNIFICATIVAS

Não é possível falar do colaborador do futuro sem falar da pandemia.

A pandemia afetou a forma como a sociedade opera. Modificou o estilo de vida das pessoas, seus comportamentos e hábitos. Influenciou formas de pensar e agir, trazendo dúvidas e inseguranças. Pode até ter trazido aprendizados, mas deixou seu legado de transformação de contextos sociais, relações e também do mercado de trabalho.

As experiências vividas no atual cenário, aliadas às crises políticas, sociais e econômicas, trouxeram medo, inseguranças, preocupações e ansiedade.

Os impactos foram claros, principalmente na saúde mental das pessoas e nas relações de trabalho.

OMS alerta para crise global de saúde mental devido à pandemia de Covid-19.

O relatório destacou que crianças e jovens isolados de amigos e da escola e profissionais de saúde são os grupos mais vulneráveis a este problema.

FONTE: G1 - Bem Estar

Uma pesquisa feita pela Fundação Lemann em parceria com o Instituto Natura mostrou que 94% das crianças e dos adolescentes tiveram alguma mudança de comportamento durante a pandemia.

Segundo os pais e responsáveis, **56% ganharam peso, 44% se sentiram tristes, 38% ficaram com mais medo e 34% perderam o interesse pela escola.**

FONTE: CNN Saúde

NOVOS SENTIMENTOS SURGIRAM DURANTE A PANDEMIA

languishing

verb / 'laNG wiSHING /

1. A name for the blah you're feeling.
2. The void between depression and flourishing — the absence of well-being.
3. It can dull your motivation and focus. And it may be the dominant emotion of 2021.

"Languishing" | NY Times

Conceito trazido por Adam Grant, colunista do NYT, no artigo "There's a Name for the Blah You're Feeling: It's Called Languishing" (Tem um nome para a sensação blá que você está sentindo, e se chama 'languishing'), tangibiliza a sensação de mal estar generalizado, tristeza e angústia presentes na pandemia.

Período da exaustão generalizada

O isolamento social por si só já tem um efeito devastador no equilíbrio psicológico. Porém, somado a ele, vieram também as angústias de quem nunca deixou de se expor, o desemprego, o trabalho que invadiu a intimidade da casa, a saudade, as perdas, a dificuldade de se conectar com o mundo anterior, a crise econômica, a falta de perspectiva e a solidão.

Esses fatores, entre outros, nos colocaram em um estado generalizado de mal estar social e individual: estresse, exaustão e esgotamento causaram um grande tsunami de desmotivação.

O IMPACTO TAMBÉM FOI SENTIDO NO MUNDO PROFISSIONAL

Em meio à crise, a insegurança em relação ao trabalho foi um sentimento generalizado. Ter uma renda garantida no meio da pandemia traz confiança para lidar com o dia a dia, enquanto que perder o emprego é ganhar uma grande preocupação que impacta na qualidade de vida.

Além disso, **as pessoas passaram por uma adaptação forçada nas suas formas de trabalho.**

Quem precisou sair na rua enfrentou o medo da Covid-19. **Quem pode ficar em casa precisou transformar parte dos ambientes residenciais em locais de trabalho**, alguns com boas condições para isso - e outros nem tanto.

Pandemia levou à perda de 255 milhões de empregos em 2020, diz OIT

Segundo a 7ª edição do Monitor da OIT Covid-19, **8,8% das horas de trabalho globais foram perdidas em todo o ano passado, o equivalente a 255 milhões de empregos em tempo integral.** Isso é aproximadamente quatro vezes maior do que o número perdido na crise financeira global de 2009.

Essas perdas resultaram em uma queda de 8,3% na renda global do trabalho (sem considerar as medidas de apoio dos governos), equivalente a US\$ 3,7 trilhões ou 4,4% do Produto Interno Bruto (PIB) global.

FONTE: G1 - globo.com

É IMPORTANTE LEMBRAR: PODEMOS ESTAR TODOS NO MESMO MAR, MAS NÃO ESTAMOS NO MESMO BARCO

Algumas pessoas tiveram que trabalhar presencialmente

Com medo da Covid-19, medo de perder o emprego, medo da crise.

Outras, trabalharam virtualmente

Com medo de perder seus empregos, lidando com a solidão, se adaptando ao trabalho e à educação digital, e tendo que lidar com as questões familiares e as responsabilidades profissionais em paralelo.

Outros, conseguiram criar ou estar em ambientes melhores

Estes provavelmente estavam em barcos maiores, com melhores condições para trabalhar, melhor estrutura, e ambientes que podiam proporcionar um descanso mais adequado.



02

OBJETIVOS

OBJETIVOS

Analisando o contexto atual e as transformações provocadas no mercado de trabalho, nos sentimentos e comportamentos das pessoas, foi possível desenhar a estrutura do estudo para entender o perfil do Colaborador do Futuro:

Um profissional que está vivendo um presente desafiador e que precisa ter a capacidade de adaptação, flexibilidade e equilíbrio para lidar com as mudanças promovidas pela pandemia.

Dessa forma, definimos que era preciso entender quatro pontos chaves no Estudo do Colaborador do Futuro daqui a 5 anos.

E por que olhar para daqui a 5 anos? Para projetar um futuro próximo e mais viável de ser vislumbrando - em vez de um momento muito distante, que ficaria mais no imaginário do que no provável.

01

Entender os sentimentos dos profissionais em relação ao futuro do trabalho: eles têm uma visão otimista ou pessimista?

02

Estudar as preocupações em relação ao mercado de trabalho no futuro.

03

Quais são as expectativas dos profissionais em relação às empresas e organizações daqui a cinco anos?

04

Qual será o perfil do colaborador do futuro na opinião dos próprios profissionais, dos executivos de empresas e dos especialistas do mercado de RH?

03

METODOLOGIA

QUALITATIVA

Realizamos 34 entrevistas com executivos de grandes empresas, e especialistas de cultura organizacional e de comportamento humano atuantes em países como Brasil, Colômbia, México, Chile, Peru, Espanha e Portugal.

Nosso objetivo era entender a visão de pessoas com alto poder de decisão no mercado de trabalho e profissionais especializados em cultura organizacional, recursos humanos e comportamento humano.



PARTICIPANTES DA PESQUISA

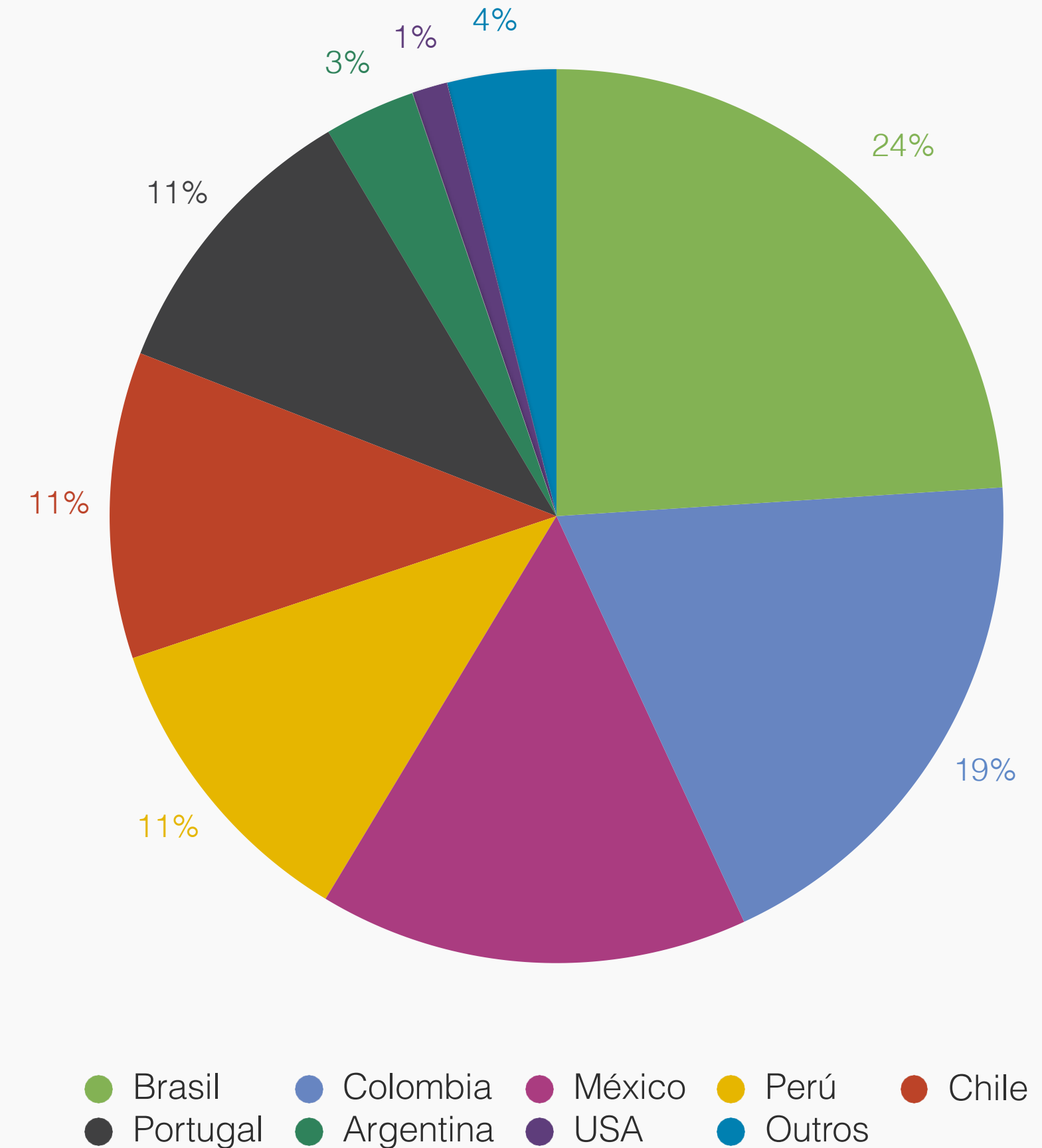
A todos os **executivos e especialistas** das empresas abaixo que se dispuseram em participar da pesquisa, nosso sincero agradecimento.



QUANTITATIVA

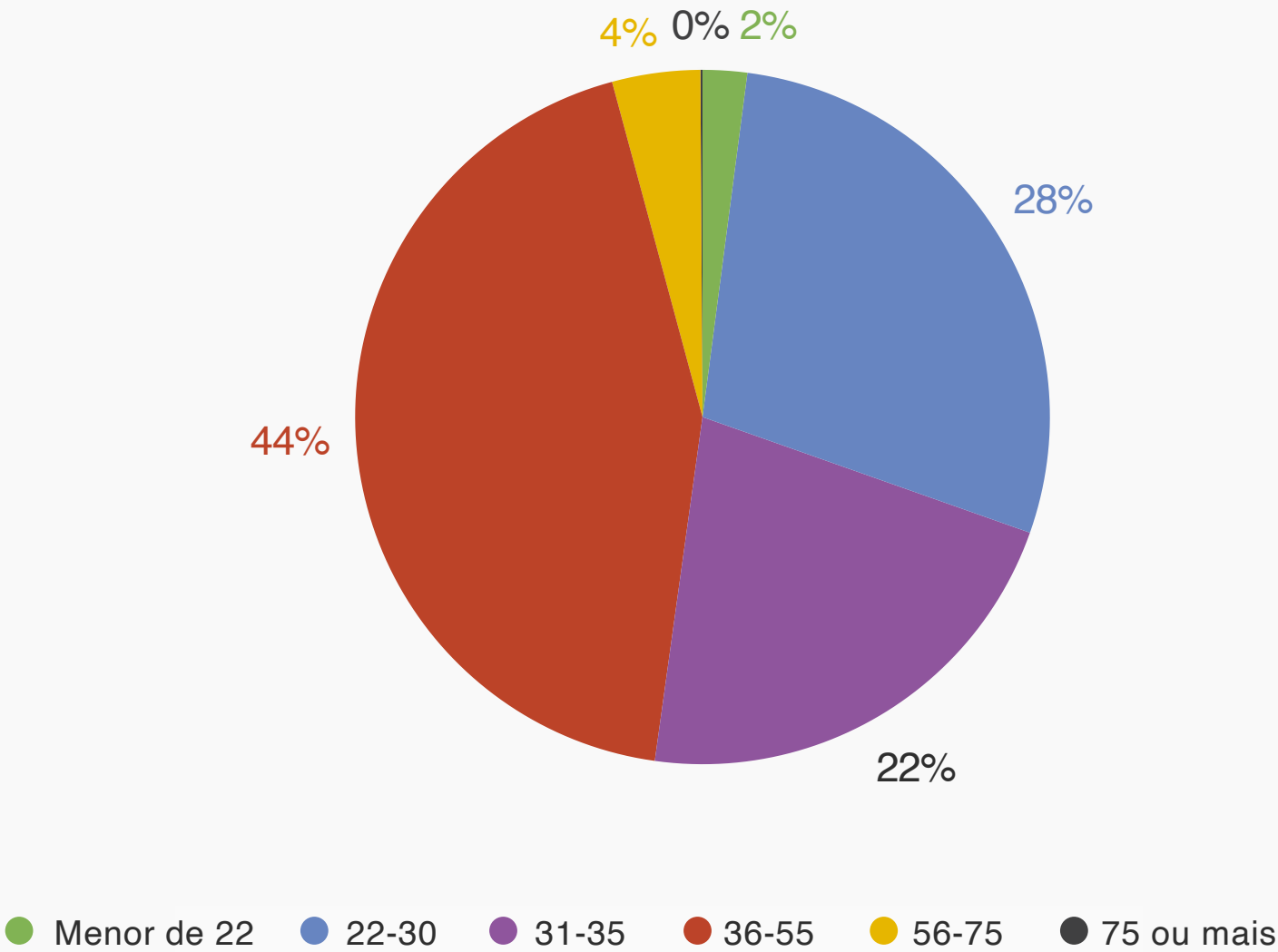
Com os objetivos definidos e os aprendizados que tivemos com os especialistas e executivos, somados à experiência e conhecimento dos times da everis e da Chazz, desenvolvemos um questionário quantitativo que nos ajudou a entender os sentimentos, preocupações, expectativas e perfil do colaborador do futuro de cinco anos à frente.

A pesquisa quantitativa foi realizada entre os dias 2 a 20 de agosto de 2021, através de um link digital, e contou com uma adesão de 3.249 colaboradores de diferentes empresas em mais de 10 países.

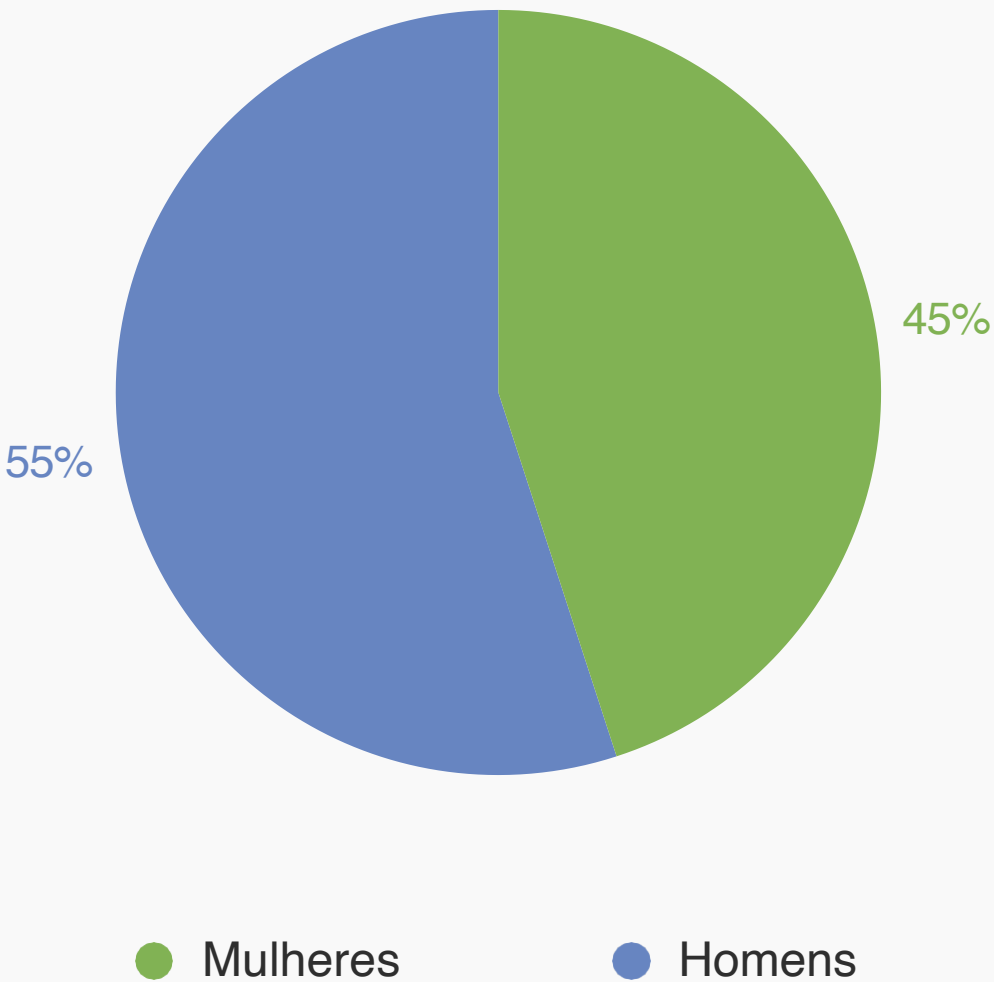


DADOS GERAIS SOBRE OS PARTICIPANTES DA PESQUISA QUANTITATIVA

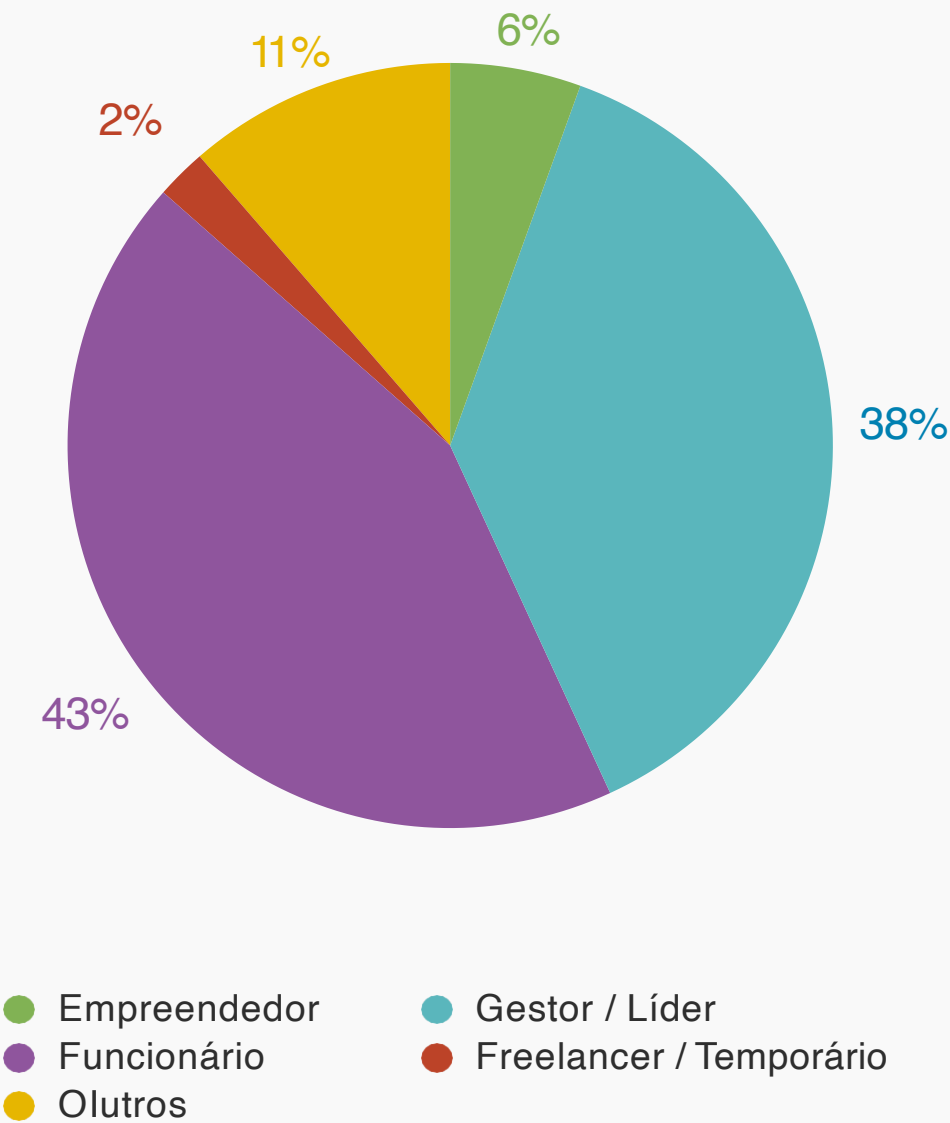
Idade dos respondentes - A amostra teve maior concentração na faixa entre 22 e 55 anos.



Gênero - Houve participação tanto de mulheres quanto de homens.



Função - A maior participação foram de funcionários e lideranças de empresas.



04

SENTIMENTOS E PREOCUPAÇÕES EM RELAÇÃO AO FUTURO DO TRABALHO

PARA OS ESPECIALISTAS E EXECUTIVOS: TEMPOS INCERTOS GERAM DESCONFIANÇAS E INSEGURANÇAS NOS PROFISSIONAIS QUANDO ELES OLHAM PARA O FUTURO

Para especialistas e executivos, as inseguranças atuais dos profissionais geradas pela pandemia influenciam os seus sentimentos em relação ao futuro.

Somado a isso, existe a clareza para todos de que é impossível prever de fato como será o mercado de trabalho daqui a 5 anos. Não se sabe quais outros acontecimentos podem impactar as organizações, os profissionais e as relações que se estabelecem entre eles.

Além disso, a aceleração da digitalização, somada a novos desafios, irão demandar pessoas preparadas para lidar com possíveis novas situações e as exigências da vida e do mercado de trabalho.

Na visão dos executivos e especialistas, tudo isso mexe com a auto-confiança das pessoas. Os profissionais passam a ter um sentimento de dúvida sobre a possibilidade de estarem preparados para enfrentarem um futuro que exigirá pessoas prontas para lidar com as incertezas e se transformar quando necessário.

Eles ainda citam que o medo de não ter lugar no mercado de trabalho, ou de não ter garantia de estabilidade empregatícia, geram sentimentos mais negativos em relação ao futuro.

A reinvenção necessária para lidar com novos contextos nem sempre é fácil para as pessoas, principalmente em um mercado de trabalho exigente que também passa por constantes transformações.

SENTIMENTOS DO COLABORADOR EM RELAÇÃO AO FUTURO DO TRABALHO NA OPINIÃO DOS ESPECIALISTAS E EXECUTIVOS:

**ANSIEDADE
FALTA DE CONFIANÇA
PREOCUPAÇÃO MEDO
INSEGURANÇA INCERTEZA**

O QUE DIZEM OS PROFISSIONAIS EM RELAÇÃO AOS SEUS SENTIMENTOS PENSANDO NO FUTURO DO TRABALHO?

INSIGHT

**NINGUÉM SABE O QUE O
FUTURO RESERVA, MAS
PODEMOS ESCOLHER
SERMOS OTIMISTAS**

Sentimentos opostos são naturais no contexto atual. Todos estamos passando por uma **montanha russa de experiências e emoções**, às vezes positivas, e às vezes mais negativas.

Porém, o fato é que ninguém ficou feliz com a chegada da pandemia e as transformações que ela causou. Os profissionais precisam de um olhar positivo de futuro até para lidar melhor com o presente.

É natural uma projeção de sentimentos desassombrados para daqui a 5 anos, com a esperança de um futuro do trabalho mais promissor onde seja possível exercer suas funções da forma mais saudável possível.

Isso não quer dizer que não há quem **tenha sentimentos negativos em relação ao futuro**, pois cada um possui contextos de vida diferentes e específicos.

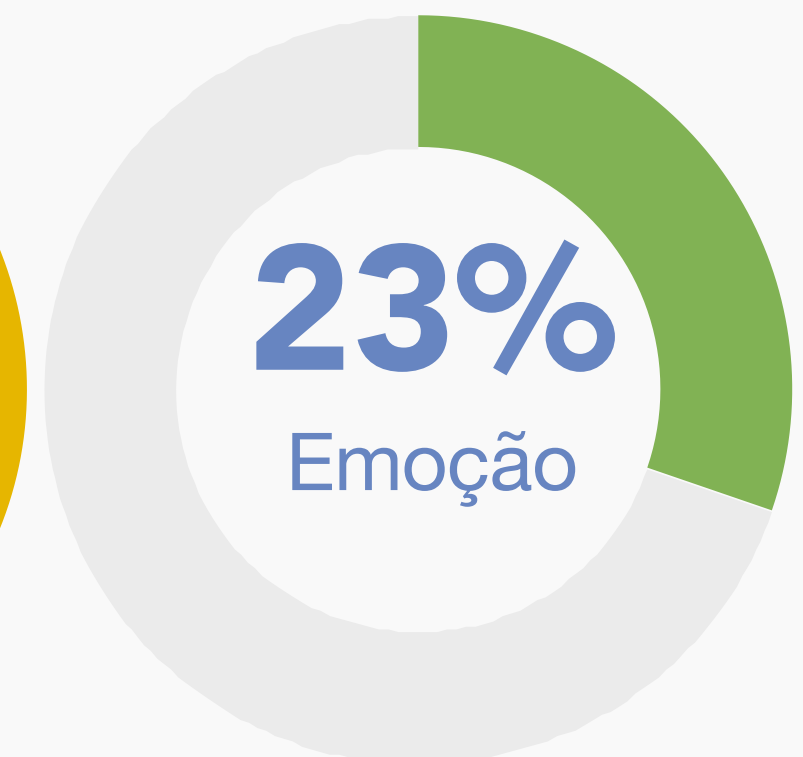
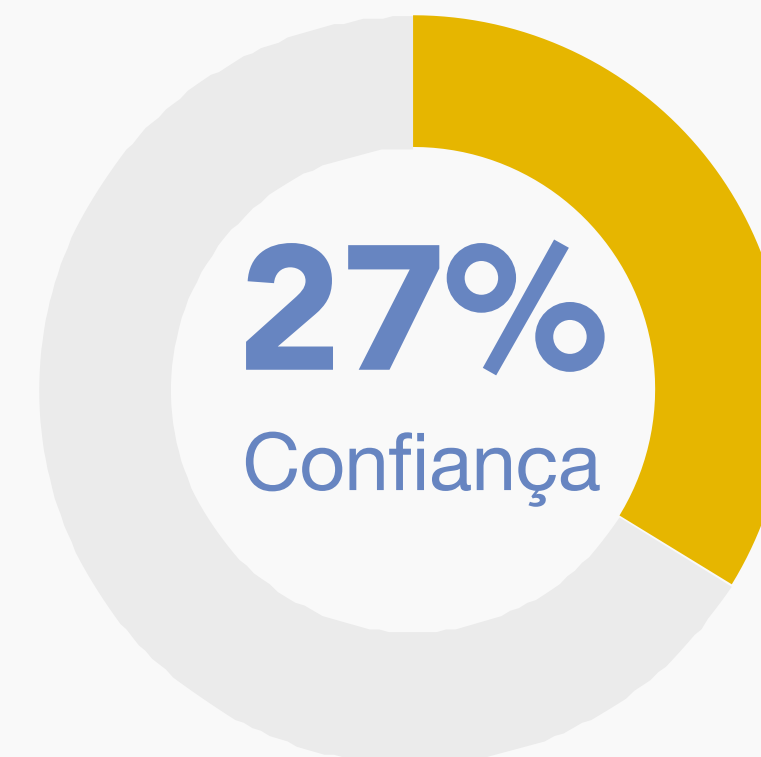
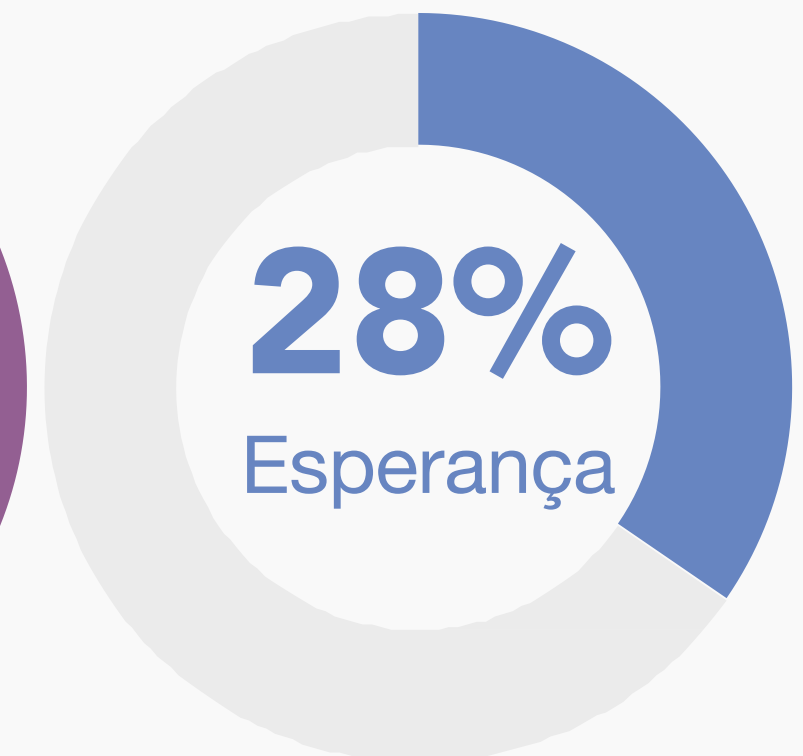
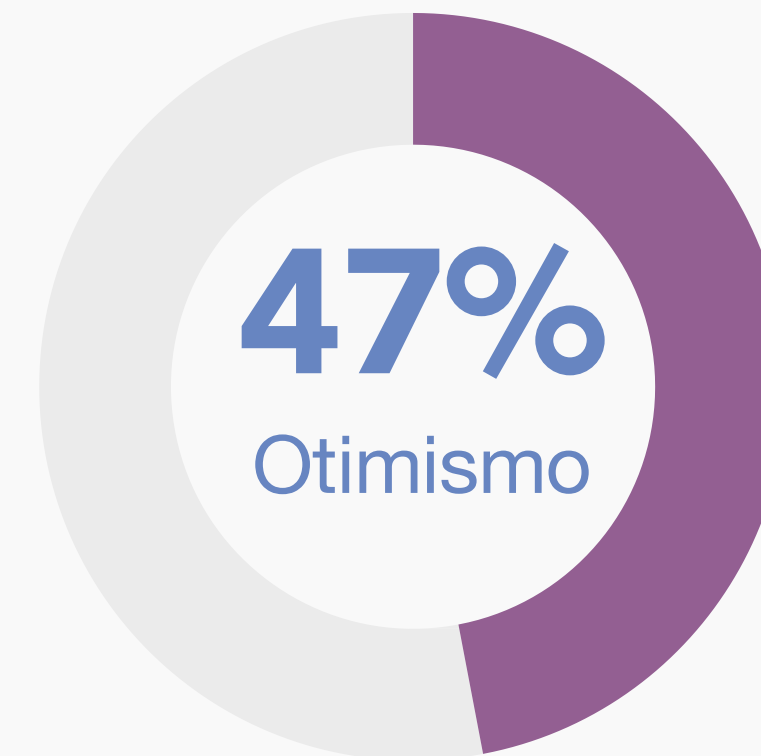


PARA VIVER UM PRESENTE DESAFIADOR, OLHAR PARA O FUTURO DE FORMA OTIMISTA É FUNDAMENTAL

Na pesquisa quantitativa perguntamos para os participantes quais eram seus sentimentos em relação ao futuro do trabalho daqui a 5 anos.

Os sentimentos mais escolhidos reforçam a necessidade de uma visão positiva de futuro, onde o **otimismo apareceu com 47% das opções**.

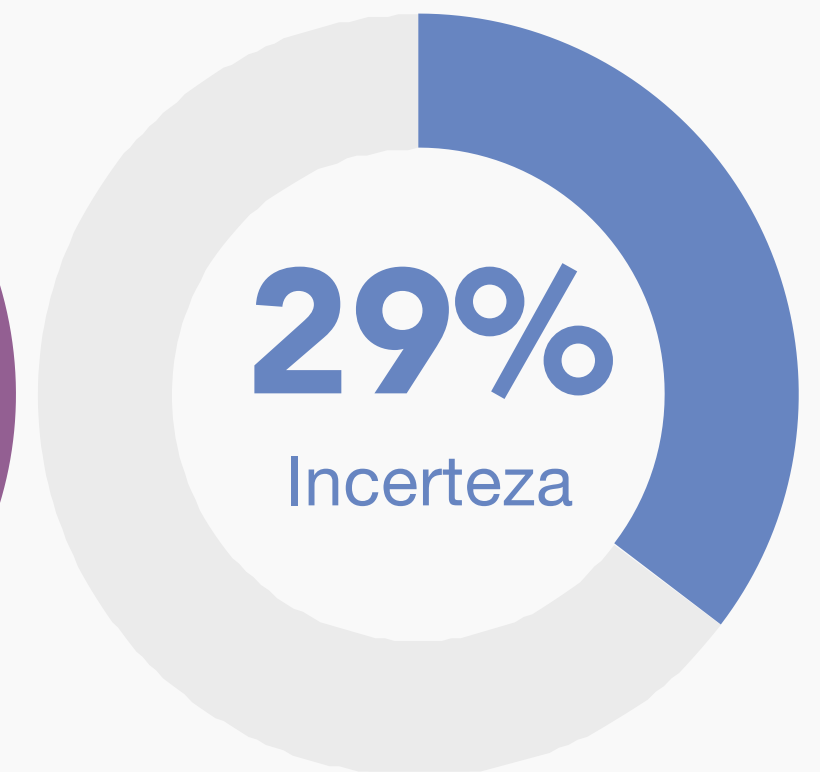
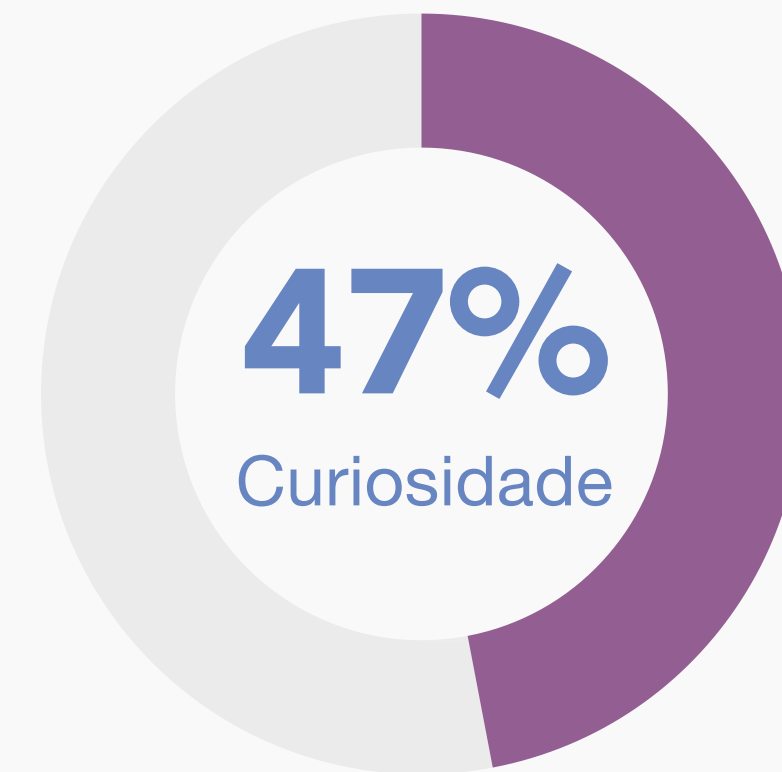
Também há o sentimento de esperança, que mostra a necessidade de mudança, além de confiança e emoção.



O FUTURO NÃO ADMITE PREVISÕES

É natural que 47% dos profissionais sintam-se curiosos em relação ao futuro do trabalho. A curiosidade representa uma atratividade e uma vontade em desvendar esse enigma.

Por outro lado, essa mesma curiosidade acaba gerando sentimentos mais negativos como a incerteza, a preocupação e a ansiedade. O desconhecido gera receio, ainda mais associado a experiência que todos vivenciaram em 2020 e 2021.



INSIGHT

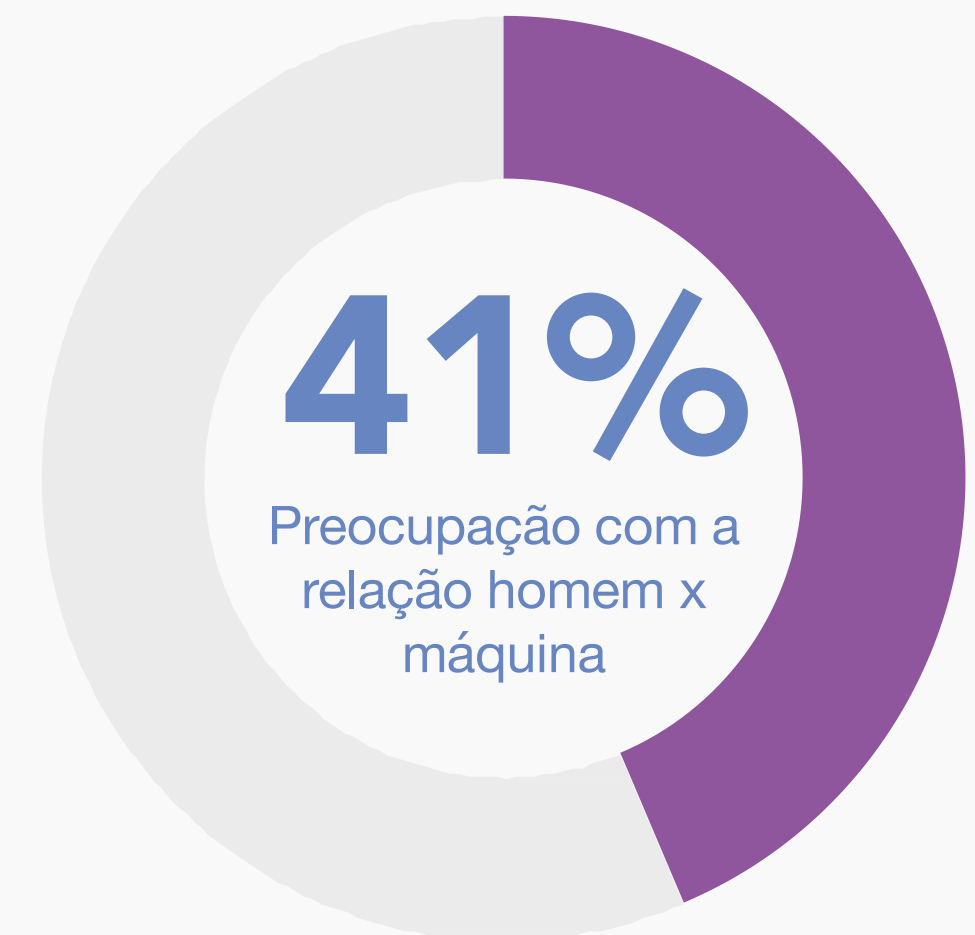
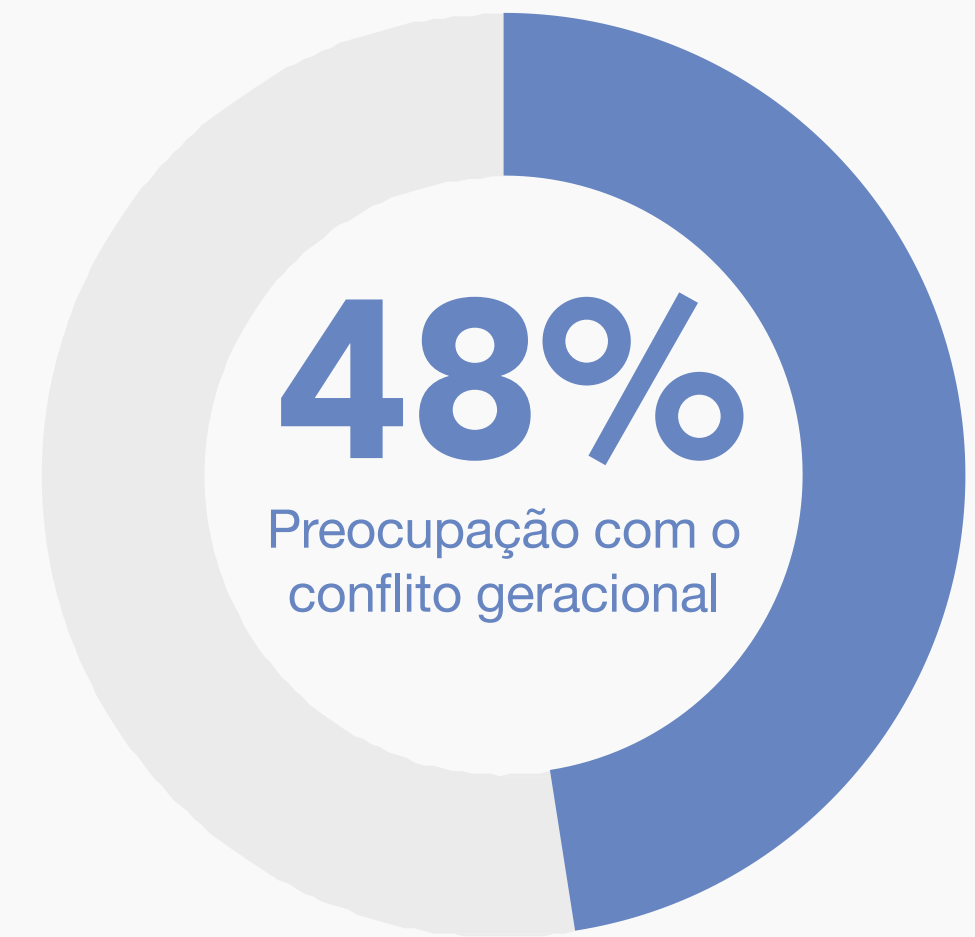
**A IMPREVISIBILIDADE SOBRE
O FUTURO DO TRABALHO TRAZ
ALGUMAS PREOCUPAÇÕES
CONSIDERADAS DE NÍVEL MÉDIO
PELA MAIORIA DOS PARTICIPANTES**

DOIS CONFLITOS PAUTAM AS PREOCUPAÇÕES DAS PESSOAS

Dois conflitos aparecem como gatilhos de preocupação média em relação ao futuro do trabalho:

- **O conflito geracional** leva os profissionais a questionarem se a experiência será menos valorizada pela juventude, que já nasce dentro do universo digital;
- Outro conflito que aparece é a **relação humana x máquina**, onde a tecnologia possa substituir as pessoas em algumas funções.

Para especialistas e executivos, a opinião é contrária. O que irá importar é a atitude e a capacidade do profissional estar preparado para lidar com novos desafios. Inclusive a experiência e a maturidade serão características importantes nessa realidade. Afinal, quem viveu diferentes experiências na vida traz mais bagagem para a adaptação.



OUTRAS DUAS PREOCUPAÇÕES DE NÍVEL MÉDIO ESTÃO RELACIONADAS A INCERTEZA SOBRE O FUTURO

- Existe um receio sobre se **será possível se manter atualizado devido as constantes mudanças** que o mundo apresenta;
- Associada a esse fator, existe a **preocupação sobre a certeza em garantir um posição no mercado de trabalho** daqui a cinco anos.

Ambas preocupações estão conectadas com a imprevisibilidade do futuro, com a digitalização rápida e constante e com as novidades do mercado que já exigem conhecimento e domínio por parte dos profissionais.



05

O PROFISSIONAL DO FUTURO

A VEZ E A VOZ DA SENSIBILIDADE



A VALORIZAÇÃO DO COMPORTAMENTO HUMANO

O colaborador do futuro daqui há cinco anos é aquele que terá a sensibilidade para entender quem ele é, utilizando suas características pessoais em seu próprio benefício.

O comportamento humano será cada vez mais valorizado. É importante que esse profissional tenha visão de time. **Não importa se ele será liderado ou líder, é fundamental que a sensibilidade emocional seja capaz de captar e assimilar os diferentes sentimentos de outras profissionais com as quais trabalha.** A empatia fará a diferença.

Será preciso, também, ter a aptidão de entender as transformações do mundo e do mercado, sabendo como reagir perante aos novos desafios.

AS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS FARÃO A DIFERENÇA

Os **executivos e especialistas** reforçam essa visão sobre a importância do comportamento humano.

O **colaborador do futuro terá que ser diversificado e flexível a diferentes situações.** Talvez ele precise atuar em áreas que hoje desconhece. Por isso, precisará saber se adaptar e mudar rapidamente, se necessário.

Também terá que ter a habilidade para lidar com desafios e conflitos. E vivendo em um mundo globalizado e conectado, precisará ter visão global e somar experiências de vida que tragam conhecimentos além do aprendido na universidade.

“

Aprendizagem, disposição, atitude perante os desafios. É sobre atitude, você pode não saber, mas se tiver atitude, poderá enfrentar qualquer desafio.

Profissionais versáteis que são muito bons em algo específico, mas relativamente bons em muitas coisas.

É uma pessoa que tem um projeto de vida e tem uma abordagem muito sistêmica e holística onde pode adaptar conhecimentos de diferentes ferramentas e aprender o que a organização exige no dia a dia.

”

OS HARD SKILLS CONTINUARÃO A SER IMPORTANTES, PORÉM SÃO OS SOFT SKILLS QUE FARÃO A DIFERENÇA

O profissional do futuro precisará ter atitude e confiança para se expressar, fazer parte, **participar**, mas sem esquecer o valor da opinião dos demais em sua equipe. Ele terá que ter habilidades de comunicação.

Também precisará de motivação para aprender e reaprender. O conceito de reaprender está associado tanto à vontade de seguir em frente, quanto à humildade de entender que é preciso estar aberto à novos aprendizados.

“

As pessoas podem aprender a usar a tecnologia e falar inglês. Esse não será o problema. A diferença estará em quem está aberto para mudar, para reaprender, pronta para novos desafios, com habilidade de relacionamento, comunicação. Pessoas criativas e de mente aberta que sabem como analisar informações, com pensamento crítico e opinião.

”

“

Uma pessoa com sabedoria de vida, maturidade, que tem visão de mundo. Uma pessoa que experimentou muitas coisas na vida. Abertura e conexão com o todo. Visão e conexão com o todo. Não é sobre ser tecnológico, é ter coração aberto. A palavra é expansão. estamos agora na retração, irá se destacar quem se expandir.

”

CARACTERÍSTICAS DO COLABORADOR DO FUTURO CITADAS ESPONTANEAMENTE PELOS EXECUTIVOS E ESPECIALISTAS

ADAPTÁVEL ÁGIL FOCO EM RESULTADO
FLEXÍVEL MENTE ABERTA COMUNICATIVO
COLABORATIVO CRIATIVO RESILIENTE
ABERTO A DESAFIOS CRÍTICO E ANALÍTICO
PRONTO P/ REAPRENDER

WEF COMPETÊNCIAS

Executivos e especialistas escolheram as habilidades que estarão em alta no mercado de trabalho até 2025, segundo o Fórum Econômico Mundial. Dentre elas, as mais importantes são:



Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade



Criatividade, originalidade e iniciativa



Pensamento analítico e inovação



Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem

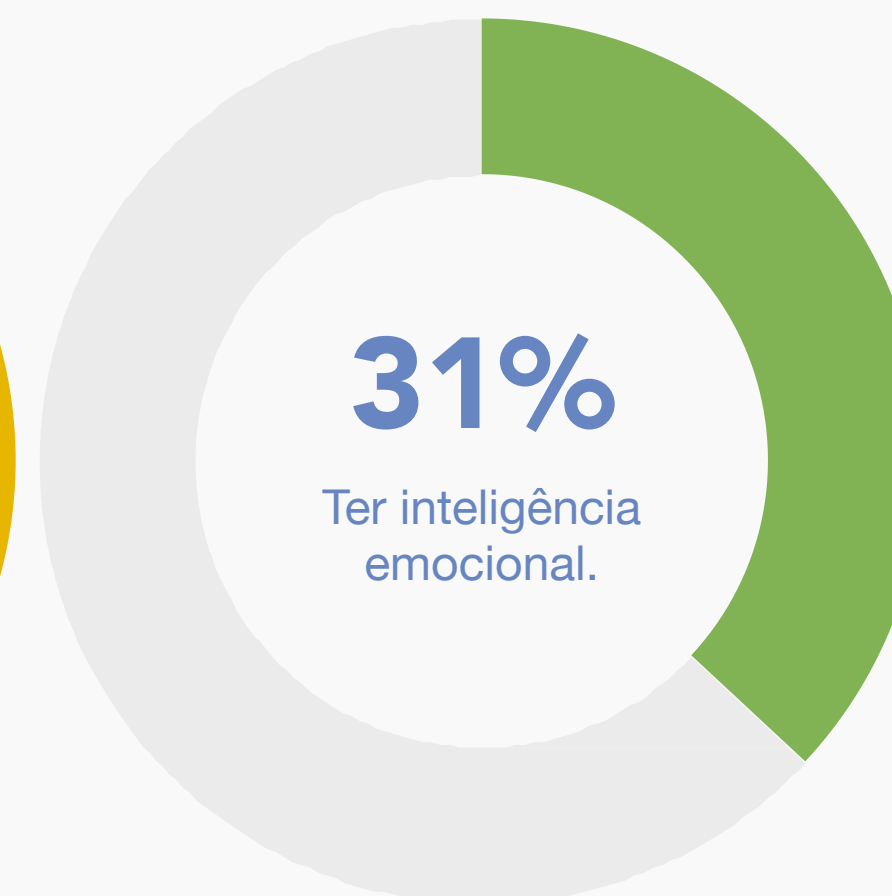
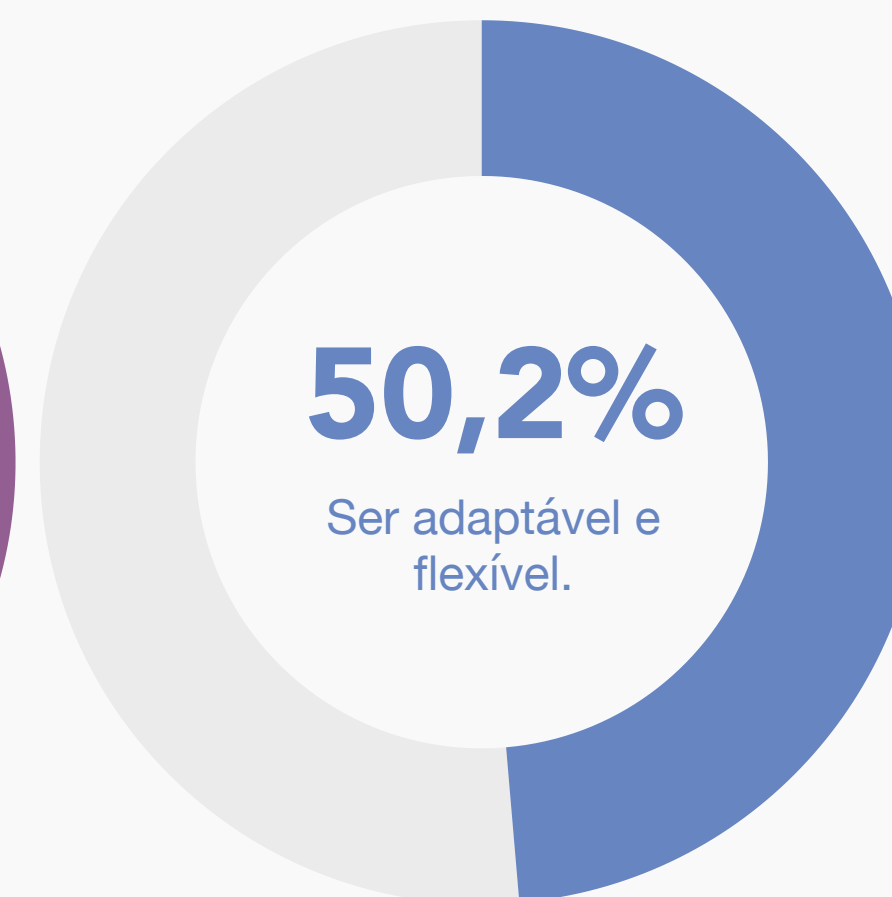
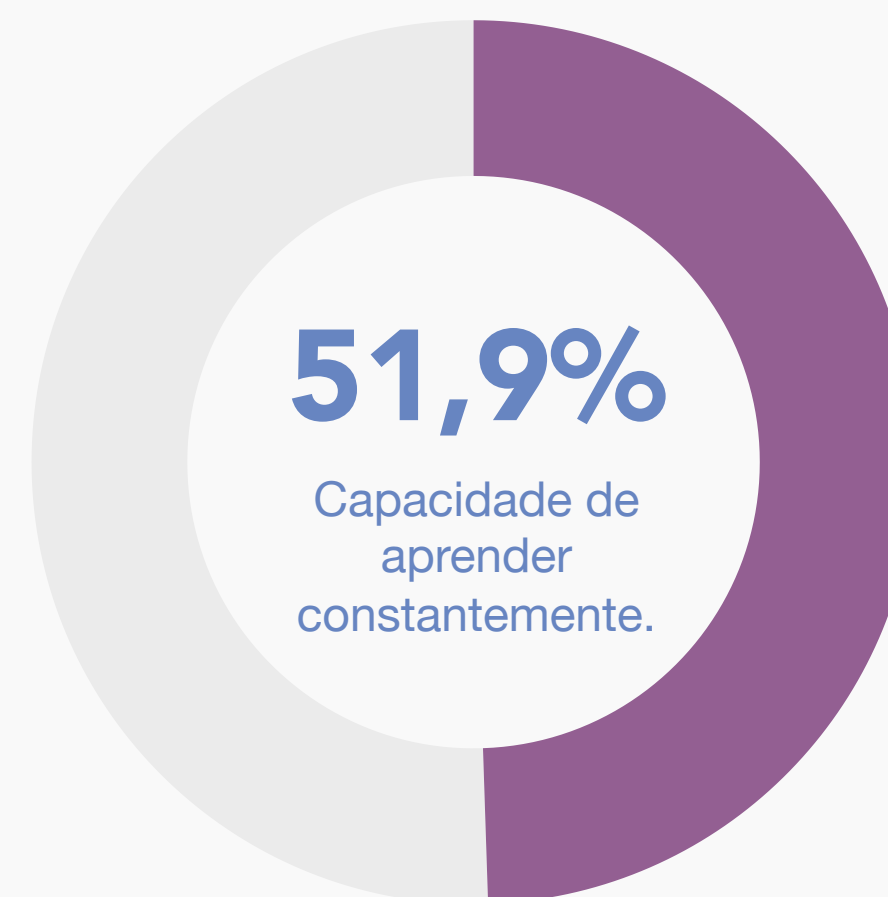
A IMPORTÂNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO HUMANO COMO DIFERENCIAS NO FUTURO DO TRABALHO, SEGUNDO OS PROFISSIONAIS

Eterno Aprendiz - aquele que está em constante aprendizado, que busca o auto desenvolvimento, se informa e procura se manter atualizado.

Flexível - capaz de nadar em diferentes mares, se adaptando à evolução e às mudanças que afetam o mercado de trabalho.

Comunicativo - saber interagir, se expressar e se relacionar. Possui boa habilidade de comunicação, tanto para falar quanto para ouvir, trocando informações e conhecimento.

Equilibrado- inteligência emocional para lidar com desafios e com o dia a dia do trabalho. Entende que conflitos podem existir e consegue lidar com eles em diferentes situações.



O LÍDER DO FUTURO: SENSIBILIDADE PARA A COMUNICAÇÃO, A INSPIRAÇÃO E A EMPATIA

A questão da liderança do futuro daqui a 5 anos passa pelas mesmas questões do perfil do colaborador. Porém, existe a expectativa de que o líder entregue mais o exemplo sobre a importância do aprender, além de ser flexível para escutar críticas, se adaptar, se comunicar, entendendo a diversidade de comportamentos de sua equipe para poder trabalhar o lado humano de seus funcionários.

É sobre trabalhar junto, gerando mais conexão e inspiração.



OS PARTICIPANTES DA PESQUISA ESPERAM QUE O LÍDER DO FUTURO SEJA UM INTEGRADOR, CONVERSANDO, ESCUTANDO, COM A SENSIBILIDADE DE ENTENDER AS PESSOAS, TRABALHANDO LADO A LADO COM SUA EQUIPE.

O que os colaboradores esperam do líder do futuro? (múltipla escolha, até 3 opções)



O SUCESSO NO FUTURO ESTÁ NA SENSIBILIDADE DO COMPORTAMENTO HUMANO

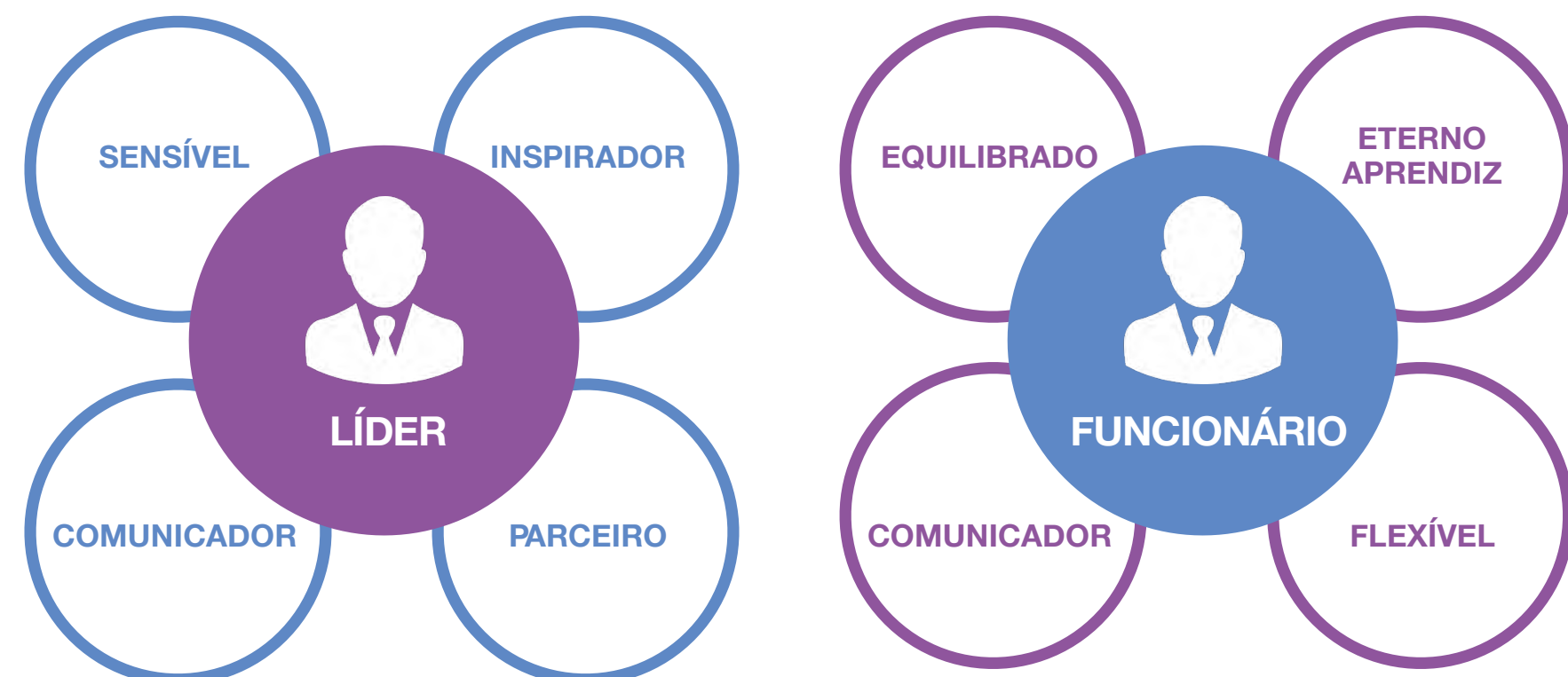
Quando os profissionais escolhem qual **o perfil com potencial de alto grau de sucesso no mercado e que será muito valorizado pelas empresas no futuro, características comportamentais são mais uma vez valorizadas.**

Se será importante ter visão de inovação, é preciso que a criatividade, a mente aberta, o entendimento da importância da inclusão e da diversidade, somadas ao pensamento crítico e analítico, estejam presentes. Para inovar, é necessário saber analisar, criticar e entender que criatividade não combina com times homogêneos.

O foco em resultados precisará de um comportamento flexível e adaptável. Não é possível atingir objetivos com um padrão de comportamento uniforme em um mundo em constante mudança.

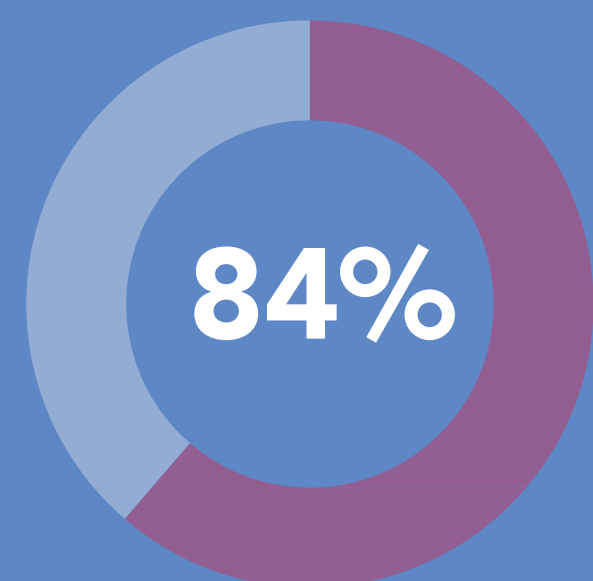
Para enfrentar desafios e mudanças será necessário equilíbrio. Equilíbrio do tempo, do entendimento dos próprios limites, com a sabedoria para balancear vida profissional e pessoal e organizar o próprio cronograma e planejamento de trabalho.

E como todos vivemos em um processo de digitalização crescente, a familiaridade e o domínio da tecnologia também são considerados importantes.

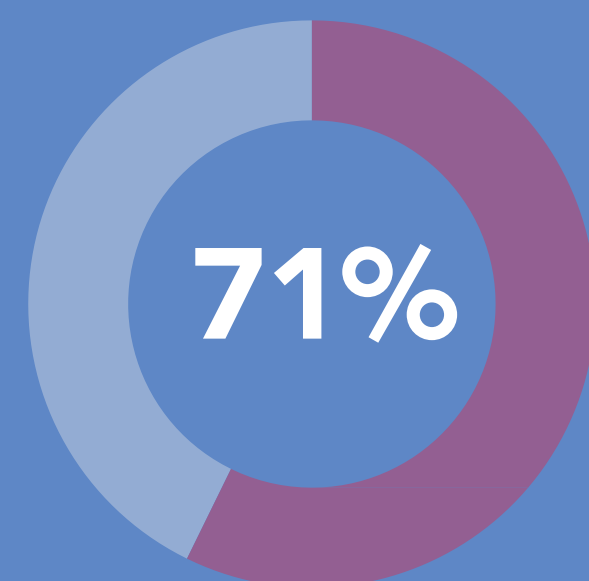


O PERFIL DE PROFISSIONAL COM ALTO GRAU DE SUCESSO NO FUTURO DAQUI A 5 ANOS

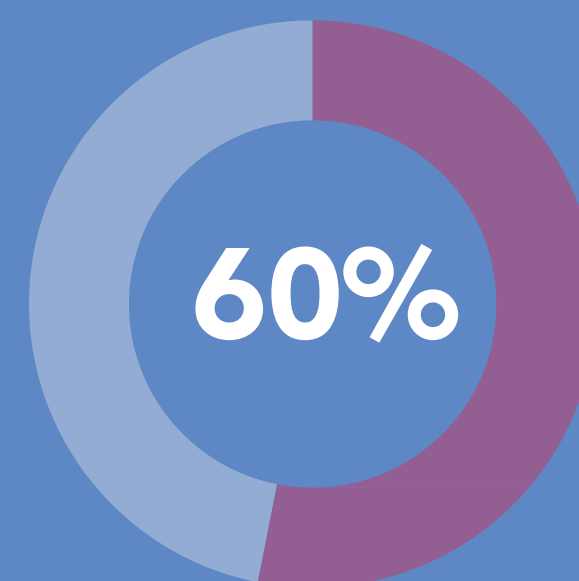
INOVAÇÃO: CRIATIVIDADE - DIVERSIDADE - ANALÍTICO - CRÍTICO



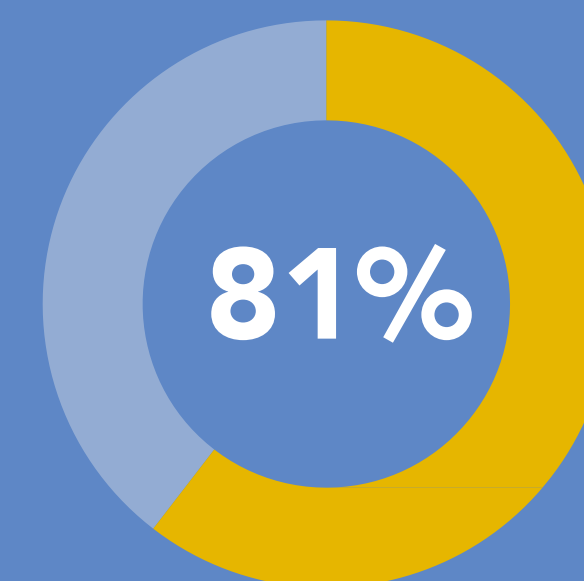
Tem visão de inovação



Tem capacidade analítica e senso crítico



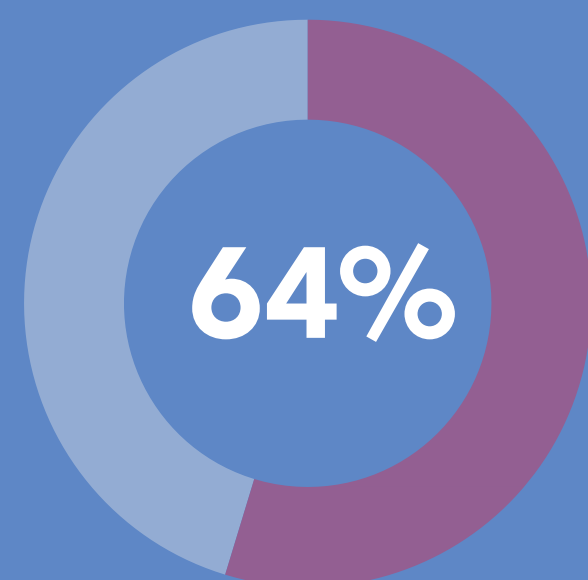
Enxerga a diversidade como impulsionadora da inovação



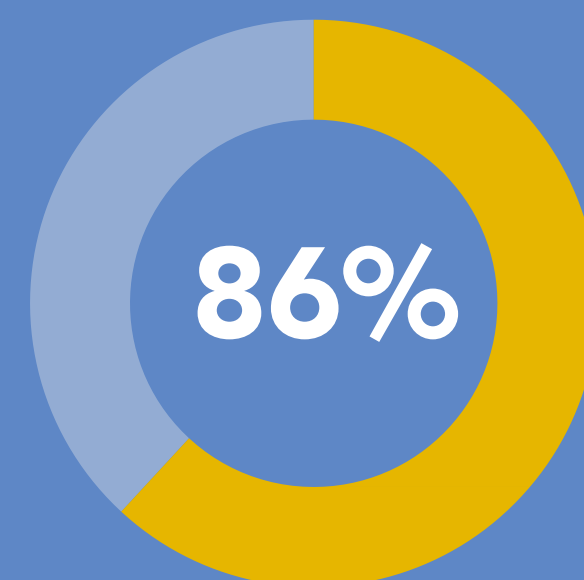
Responderam que profissionais com criatividade e capacidade analítica terão um alto grau de importância para as empresas no futuro.

O PERFIL DE PROFISSIONAL COM ALTO GRAU DE SUCESSO NO FUTURO DAQUI A 5 ANOS

ADAPTAÇÃO - FLEXIBILIDADE EM PROL DO RESULTADO

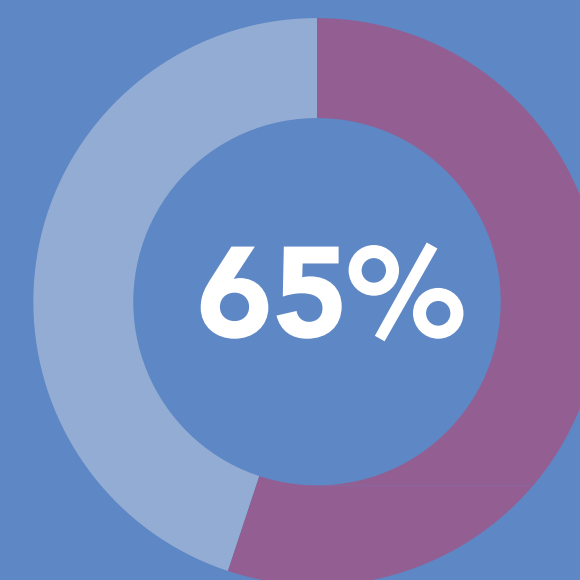


Focados em gerar novos negócios e projetos

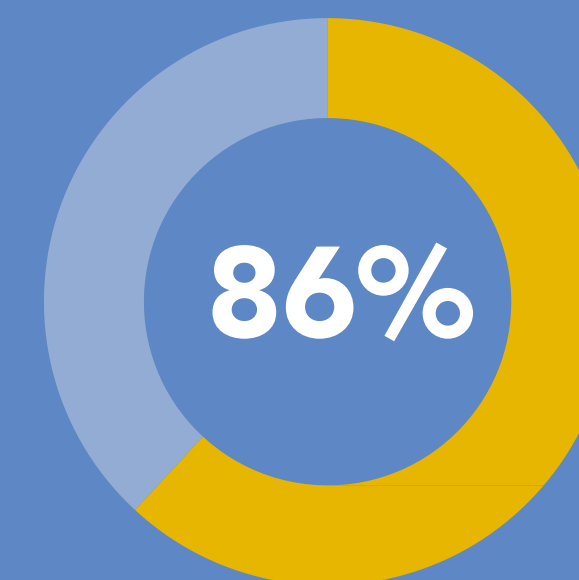


Responderam que profissionais flexíveis, adaptáveis e que aprendem rápido terão um alto grau de importância para as empresas no futuro.

AUTO CONTROLE EQUÍLBRIO



Equilibrar vida pessoal e vida profissional



Responderam que profissionais com autonomia elevada e que conseguem organizar seu trabalho e seu tempo terão um alto grau de importância para as empresas no futuro.

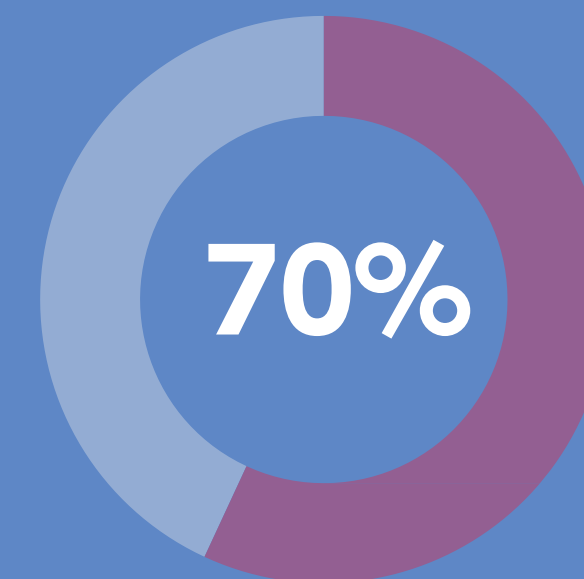
O PERFIL DE PROFISSIONAL COM ALTO GRAU DE SUCESSO NO FUTURO DAQUI A 5 ANOS

Para especialistas e executivos, o domínio tecnológico será fundamental, mas como requisito de entrada no mercado de trabalho. Não será um diferencial.

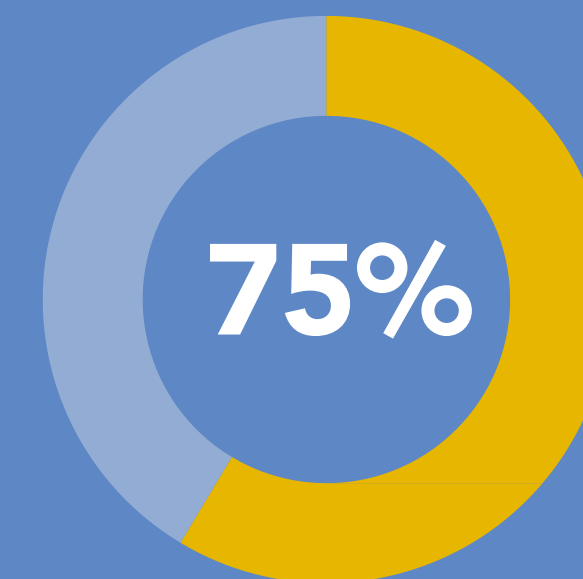
Afinal, a tecnologia não se sustenta sozinha. Ela precisa do lado humano que a crie, a desenvolva e a gerencie. Estamos falando de uma perspectiva humana sobre a tecnologia. A capacidade de criar, analisar, criticar virá do lado humano e não da máquina.

Essa é uma característica que também não foi esquecida pelos profissionais que responderam a pesquisa quantitativa.

DOMÍNIO DA TECNOLOGIA



Tem facilidade com tecnologia



Responderam que profissionais que dominam a tecnologia, a robotização e plataformas digitais terão um alto grau de importância para as empresas no futuro.

06

EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO ÀS EMPRESAS

A ERA DAS RELAÇÕES ATÓXICAS

A MUDANÇA NO FORMATO DE TRABALHO FOI OUTRO LEGADO DA PANDEMIA. E ELA NÃO FOI UMA OPÇÃO.



Pensando em todas as transformações que estamos passando, alguma coisa mudou no perfil dos colaboradores que estão no mercado hoje?

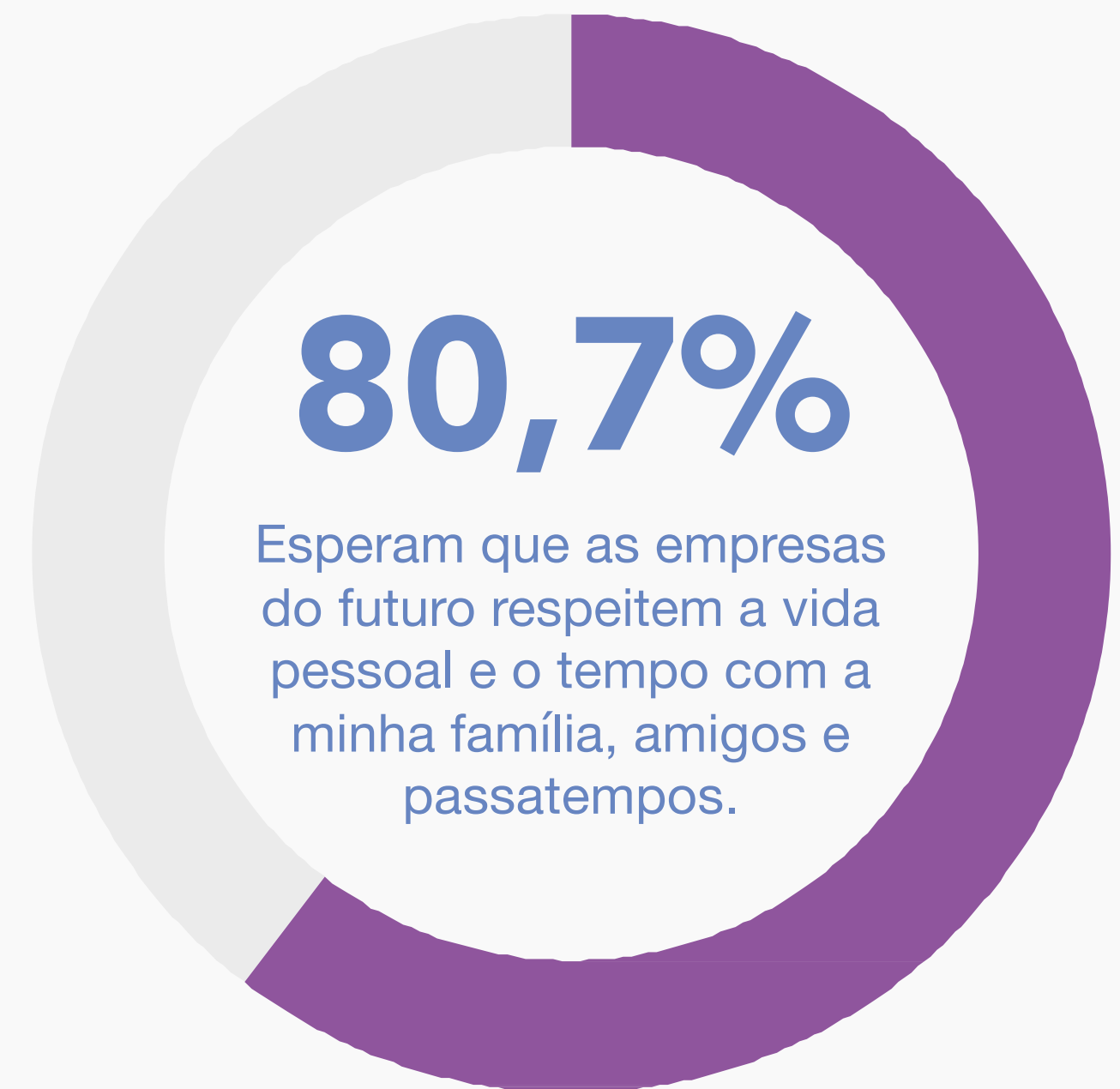


“ O perfil dos colaboradores mudou, agora a adoção de modelos de trabalho remoto se acelerou, tem havido mais consciência do equilíbrio trabalho-vida pessoal, bem como o impacto da tecnologia no trabalho (como facilita e de que forma pode transformá-lo) ”

SE DE UM LADO TEMOS O PERFIL DO COLABORADOR, DO OUTRO ESTÁ O PERFIL DAS EMPRESAS

Especialistas, executivos e profissionais entendem claramente o perfil esperado do colaborador do futuro. **Porém, toda a experiência vivida com a pandemia trouxe a tona uma preocupação: a saúde mental das pessoas.** Para exigir um perfil adequado é necessário oferecer, também, formatos e políticas de trabalho adequadas.

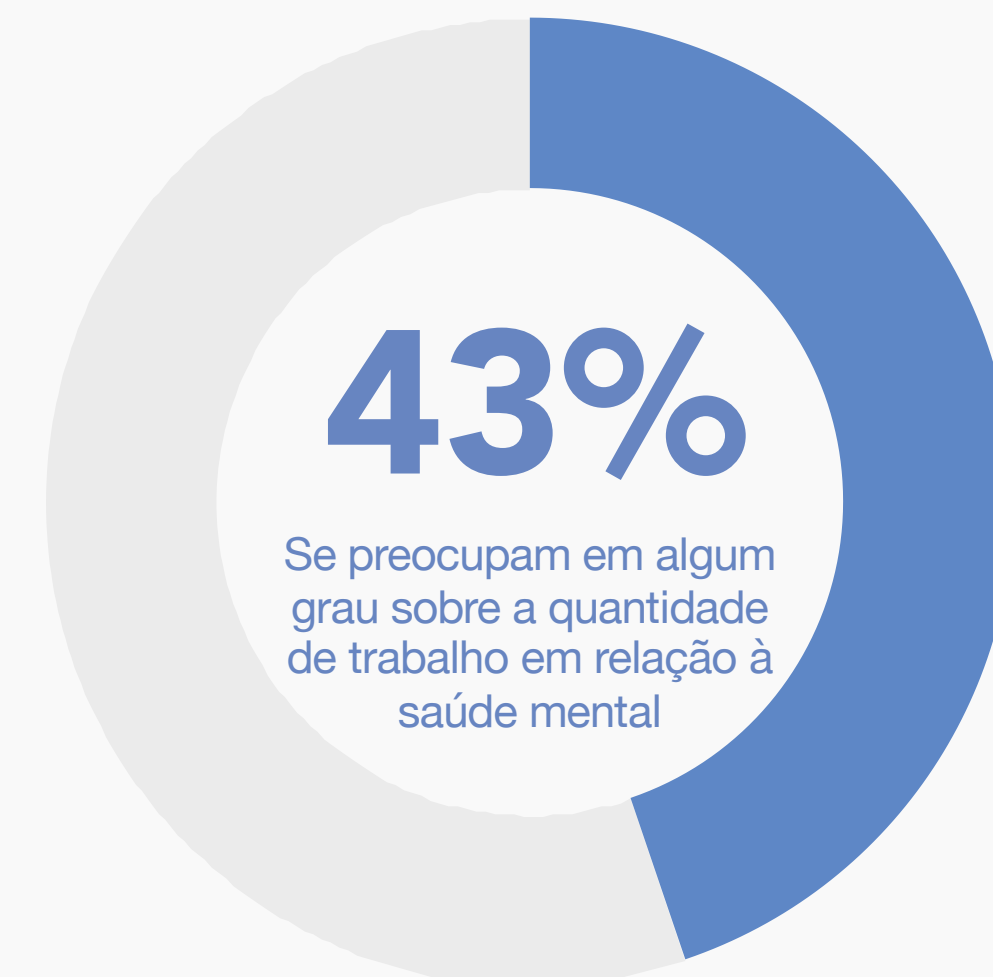
Por isso, os profissionais esperam das empresas um olhar que entenda e respeite suas vidas pessoais. O mundo de hoje ainda está em fase de adaptação aos novos formatos de trabalho. A mistura da vida pessoal com a vida profissional foi fortalecida pelo home office, onde os espaços foram divididos por familiares e colegas de trabalho, hobbies, pets e reuniões. Esse processo de adaptação reforçou a importância da vida além do trabalho. Possível ou não, este provavelmente será um ponto de atração e retenção de talentos para as empresas do futuro.



A QUESTÃO DA SAÚDE MENTAL JÁ É CONSIDERADA HOJE UMA PREOCUPAÇÃO QUANDO OS PROFISSIONAIS PENSAM NO FUTURO.

1 em cada 5 pessoas está indo bem em relação a seus problemas psicológicos. Em 2019, o índice era de 1 em cada 3.

Universidade de Vrije, (Bruxelas) | 2021



PARA A EMPRESA EXIGIR UM COMPORTAMENTO FLEXÍVEL, ADAPTÁVEL E ABERTO AO APRENDIZADO, ELA TAMBÉM PRECISAS APRENDER, SE ADAPTAR E SER FLEXÍVEL

A experiência de trabalhar virtualmente trouxe uma nova ótica para os profissionais e uma nova expectativa em relação às empresas: oferecer novos formatos de trabalho, mais flexíveis.

Será um novo benefício a possibilidade do colaborador escolher o formato de trabalho mais adequado para a sua vida?

Sim ou não, o fato é que o home office mostrou que é possível ser produtivo sem a necessidade de estar fisicamente presente no escritório, além dos benefícios como o ganho de tempo, tempo com a família, fuga do trânsito, entre outros.

Isso não significa que não exista quem sinta falta do convívio social. Mas deixa uma certeza: a flexibilidade virou uma vontade.

O trabalho tradicional, somente presencialmente, parece que já ficou no passado, pelo menos na opinião dos participantes de pesquisa.

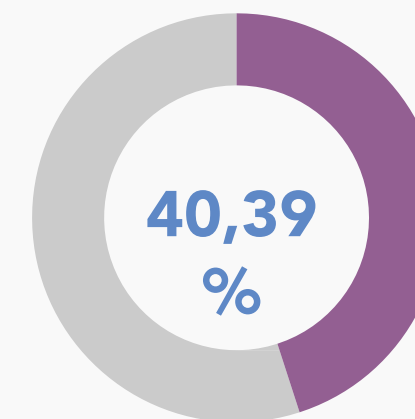


COMO GOSTARIAM DE TRABALHAR NO FUTURO DAQUI A 5 ANOS?

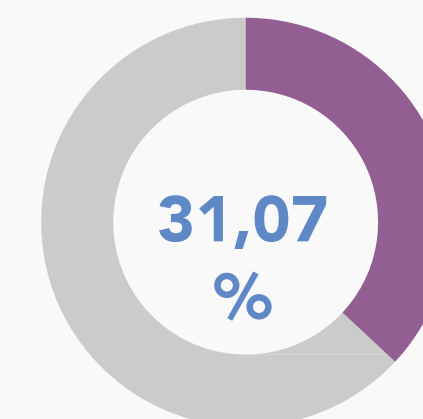
Quase a metade (40,39%) gostariam de trabalhar com uma política flexível, onde possam decidir os melhores horários e formatos.

Apenas 1,45% gostariam de trabalhar totalmente presencial.

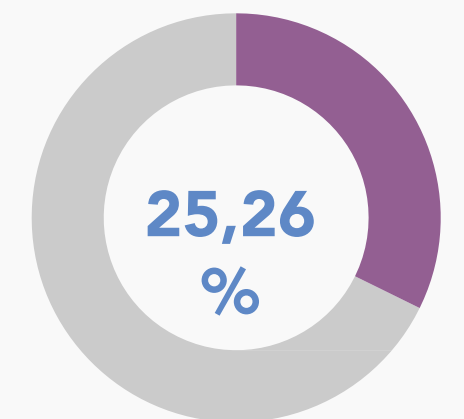
Dois opostos bastante distantes, onde a flexibilidade ganha destaque importante.



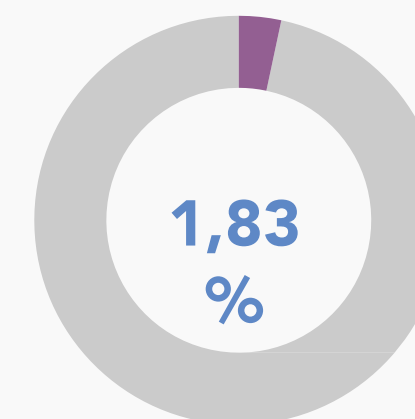
Com uma política flexível, onde eu possa decidir os melhores horários e o melhor formato.



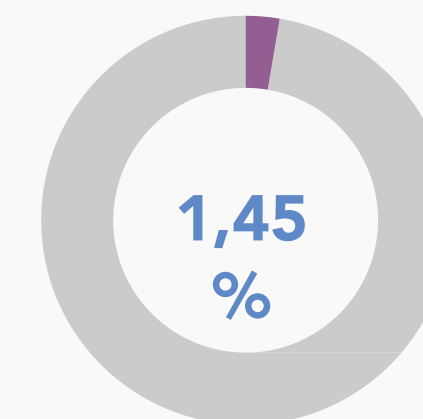
Alguns dias na empresa e outros home office / remoto.



Totalmente remoto / home office.



Não tenho opção de escolha, sou obrigado a ir presencialmente.



Gostaria de trabalhar totalmente presencial, no escritório

A DISCUSSÃO SOBRE A FLEXIBILIDADE NOS FORMATOS DO TRABALHO JÁ É UMA REALIDADE E MOSTRA QUE É UM DIFERENCIAL PARA OS PROFISSIONAIS

De uma lado, as pessoas começam a mostrar um interesse por empresas que considerem a possibilidade de trabalho em formatos flexíveis. Por outro lado, as companhias começam a estudar essa possibilidade e os impactos nas relações com seus funcionários. Essa é uma discussão que precisa de tempo para entender realmente como ficará a vida e o mundo daqui a 5 anos. Será que com o tempo, formatos tradicionais voltarão a ter importância? Ou será que o mercado de trabalho irá realmente progredir para a flexibilidade?

43% dos profissionais negariam um aumento de salário de 10% se pudessem ter mais flexibilidade no trabalho.

Fonte: Exame

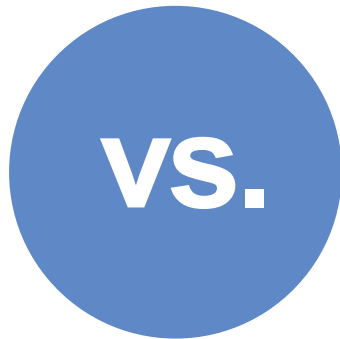
73% dos colaboradores querem continuar com o modelo de trabalho flexível.

Fonte: Índice de Tendências de Trabalho 2021 Microsoft

Futuro do trabalho requer flexibilidade, saúde mental e estímulo a jovens.

Relatório global da Microsoft indica sete tendências para líderes e empresas terem sucesso, o que inclui mais humanidade, atenção ao que os funcionários querem e autenticidade.

Fonte: Estadão



Veja por que o Google quer reduzir o salário dos funcionários.

Fonte: Olhar Digital

A empresa pode reduzir o salário de quem está trabalhando de casa?

Em 2020, as empresas foram liberadas para reduzir os salários dos funcionários. Mas essa não é uma medida que pode ser tomada sempre e nem permanentemente.

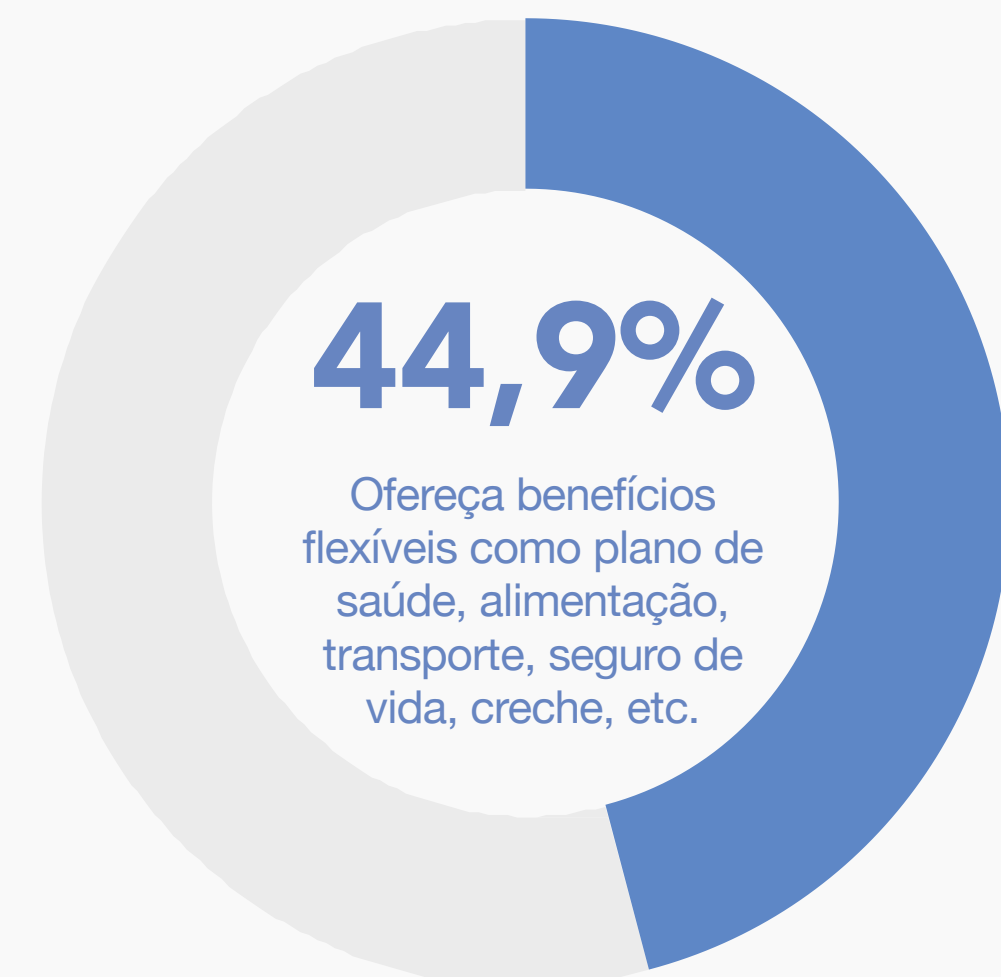
Fonte: Você S/A

SER UM PROFISSIONAL ABERTO AO APRENDIZADO COLOCA UMA EXPECTATIVA EM RELAÇÃO ÀS EMPRESAS: RECEBER O SUPORTE PARA O DESENVOLVIMENTO

Existem duas expectativas tradicionais que se mantêm importantes para os colaboradores no futuro daqui a 5 anos.

Um delas é uma política de desenvolvimento. Mesmo que o profissional esteja aberto e busque aprender e reaprender, ele também possui a expectativa de que as empresas invistam em seu desenvolvimento e na sua educação, com cursos e treinamentos.

A outra é uma política de benefícios flexíveis, vantagens concedidas aos empregados como parte que se adiciona aos seus salários e os ajuda a viverem melhor.



08

ONE PAGE

10 INSIGHTS

01.

A pandemia deixou marcas significativas que impactaram as relações de trabalho e a segurança dos profissionais.

02.

Executivos e especialistas acreditam em uma visão mais pessimista dos colaboradores em relação ao futuro devido ao medo do desconhecido.

03.

Os profissionais mostram um sentimento mais otimista até para lidar melhor com o presente. Eles não sabem o que o futuro reserva, mas escolhem olhar para frente de forma otimista.

04.

Isso não tira preocupações como: conflito geracional, humano x robô, manter-se atualizando, além da insegurança sobre a estabilidade empregatícia.

05.

O perfil do colaborador do futuro daqui a cinco anos traz a **Vez e a Voz da sensibilidade.**

06.

O Colaborador do futuro representará a valorização do comportamento humano, a visão humana sobre a tecnologia.

07.

O líder do futuro inspira trabalhando junto com sua equipe, se comunica por saber se expressar e escutar e é sensível por ter a capacidade de entender e aceitar os diferentes perfis de sua equipe.

08.

Os profissionais esperam um futuro com comportamentos e relações atóxicas.

09.

A flexibilidade nos formatos de trabalho será um diferencial positivo na atração de talentos.

10.

Políticas de desenvolvimento e benefícios continuarão a serem valorizadas no futuro.

08

CONCLUSÃO

UM RESUMO SOBRE AS CARACTERÍSTICAS DO PROFISSIONAL DO FUTURO

1. INOVADOR (CRIATIVO - MENTE ABERTA)

Um profissional que vai além, busca novas formas de chegar aos resultados, tem mente aberta para criar novas soluções e trazer resultados conectados com a sociedade.

2. FLEXÍVEL E ADAPTÁVEL

Tem capacidade de se adaptar às mudanças do mundo e da sociedade. É flexível para entender os outros e se transformar positivamente quando necessário.

3. EQUILBRADO

Tem auto-controle para lidar com o tempo e os desafios. É resiliente e busca o equilíbrio emocional.

4. COMUNICATIVO E COLABORATIVO

Boa capacidade de comunicação. Consegue expor suas ideias de forma clara. Não tem medo de expressar sua opinião. Respeita os colegas, é mais colaborativo do que competitivo.

5. ETERNO APRENDIZ

Quem está apto a aprender e reaprender, aberto e motivado para novos conhecimentos. Busca seu desenvolvimento.

6. FOCO EM RESULTADOS

Trabalha, participa, cria com foco em resultados, objetivos e metas.

7. ANALÍTICO E CRÍTICO

Consegue analisar as informações dentro do contexto que está trabalhando, com olhar crítico e investigativo.

8. DOMINA A TECNOLOGIA

Em um mundo digitalizado, é importante que tenha familiaridade e facilidade com a tecnologia, uma visão humana sobre a tecnologia.

O LÍDER

O líder do futuro inspira trabalhando junto com sua equipe, se comunica por saber se expressar e escutar e é sensível por ter a capacidade de entender e aceitar os diferentes perfis da sua equipe.

OLHANDO PARA TODAS ESSAS INFORMAÇÕES, PODEMOS DEFINIR O PERFIL DO COLABORADOR DO FUTURO

O colaborador do futuro possui visão de inovação, tem mente aberta para aceitar as diferenças e é criativo para transformar. Um perfil flexível que se adapta às mudanças e às novidades, sempre buscando aprender e reaprender. Possui senso crítico e capacidade analítica para entender o mundo e o mercado onde atua.

Trabalha com foco em resultados, mas com a maturidade para gerenciar seu tempo e equilibrar sua vida, sempre respeitando os demais, com uma postura mais colaborativa do que competitiva. Não tem medo de expressar sua opinião, nem de ouvir o que os outros têm a dizer. Possui uma visão humana, inclusive sobre a tecnologia.



09

VISÃO POR PAÍS

BRASIL



Brasil: uma opinião humana sobre o profissional do futuro.

A visão brasileira sobre o profissional do futuro daqui a 5 anos é similar à global. Porém, questões culturais e sociais, associadas às experiências vividas na pandemia, trazem uma maior importância para alguns fatores levantados na pesquisa.

O primeiro deles está relacionado aos formatos de trabalho. 36% dos brasileiros gostariam de trabalhar de maneira totalmente remota, um número maior do que a visão global, onde trabalhar totalmente remoto teve 25% das escolhas.

A importância do home office pode estar associada a dois motivos: o aprendizado de que é possível ser produtivo a distância, e o sistema de transporte público nacional, menos estruturado do que em países europeus, por exemplo. A consciência do ganho de tempo por não precisar enfrentar o trânsito, percebida durante a pandemia, é um fator que pode ter influenciado a opinião dos profissionais brasileiros.

Outra questão está relacionada ao bem-estar emocional. 49% têm uma preocupação alta de que a quantidade de trabalho afetará a saúde mental das pessoas no futuro.

E exatamente por isso, 56% acreditam que os líderes precisam ter capacidade para identificar quando as pessoas de sua equipe não estão bem mental/emocionalmente e saber lidar com isso. A preocupação com a saúde mental já é uma realidade nacional, intensificada na pandemia, onde muitos profissionais trabalharam intensamente, prejudicando a balança entre a vida pessoal e a profissional.

Sobre as características do profissional do futuro, daqui a 5 anos, o que chama a atenção em relação à opinião dos brasileiros é que 92% deles acreditam que a flexibilidade, a capacidade de adaptação e o aprendizado serão características muito valorizadas pelas empresas. Além disso, 68% dizem que quem entender a importância da diversidade como impulsionadora da inovação terá um alto grau de sucesso no mercado de trabalho do futuro.

Tudo isso reforça a visão de um futuro em que a sensibilidade humana será um diferencial, tanto para os profissionais, quanto para as empresas.

MÉXICO



No caso do México, embora os participantes do estudo demonstrem preocupação com a quantidade de trabalho e seus efeitos na saúde, a substituição dos postos de trabalho pela tecnologia e a flexibilidade na escolha do formato de trabalho, eles indicaram que em geral têm uma visão positiva.

Mostram curiosidade, otimismo e incerteza como as emoções dominantes ao pensar no futuro do trabalho, daqui a 5 anos.

Eles consideram que o mercado de trabalho exigirá pessoas que dominem a tecnologia e as plataformas digitais, que tenham criatividade, capacidade analítica, aprendam rapidamente e organizem seu trabalho com autonomia. Porém, para os mexicanos representados no estudo, a organização ideal é uma empresa que oferece flexibilidade na escolha de onde trabalhar, mesclando dias em casa e dias no escritório, que respeite sua vida pessoal e o tempo com a família, que investe em sua educação e que lhes dá a oportunidade de escolher os seus benefícios, cujos líderes se mantêm abertos a ideias diferentes,

trabalham em equipe e têm consciência da importância do bem-estar dos membros da organização.

A partir do exposto, refletiram em suas respostas que os perfis de maior sucesso no futuro terão uma visão inovadora, dominarão as plataformas digitais, lidarão facilmente com tecnologia e terão capacidade analítica, bem como pensamento analítico.

CHILE



Embora os chilenos tenham passado por um surto social e uma pandemia quase simultaneamente, em grande parte têm sentimentos positivos (otimismo, confiança e esperança) em relação a onde o país estará daqui a 5 anos. No entanto, entre suas maiores preocupações estão: o impacto na saúde mental da quantidade de trabalho; a possível substituição de pessoas em empregos de tecnologia e a flexibilidade que podem ter no trabalho para escolher um formato de trabalho remoto ou misto.

Nessa linha, as expectativas dos chilenos com as empresas onde atuam são principalmente: que respeitem a vida pessoal e o tempo com a família, bem como invistam na educação e no desenvolvimento profissional dos funcionários. O formato de trabalho flexível, com dias mistos entre casa e no escritório, é a alternativa mais esperada pelos funcionários.

Por fim, os chilenos também acreditam que as três principais características que os profissionais devem ter para serem competitivos nos próximos 5 anos são: a capacidade de aprender constantemente; a facilidade de relacionamento e comunicação com outras pessoas e, por fim, a capacidade de adaptação e flexibilidade. Da mesma forma, quando se deparam com a mesma questão em relação à liderança na empresa, destacam três grandes competências esperadas: a capacidade de se comunicar em diferentes modalidades de trabalho (remoto, híbrido, etc.); a capacidade de trabalhar em equipe e inteligência emocional.

COLÔMBIA



Na Colômbia, prevê-se para um futuro próximo um colaborador integral: por um lado, capaz de dominar diferentes tecnologias e plataformas digitais em um ambiente em mutação ao qual se adapta rapidamente e no qual é suficientemente criativo e analítico; por outro, hábil na organização do seu tempo e no desempenho das suas funções com autonomia - o que lhe facilitará o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Nesta ordem, esta visão exigirá que as organizações não só invistam em planos de formação e desenvolvimento, mas também criem ofertas de valor que promovam o equilíbrio de vida dos seus colaboradores com modelos de trabalho que respondam tanto às necessidades, negócios e expectativas dos funcionários. Horários flexíveis (com possibilidade de escolha dos melhores horários e formato) é o modelo de trabalho mais esperado no caso da Colômbia.

Esse cenário desperta sentimentos de angústia, mas também aceitação e alegria por parte dos que participaram do estudo na Colômbia, destacando entre suas maiores preocupações o impacto que a tecnologia poderia ter na substituição de alguns empregos e o impacto na saúde mental das pessoas no despertar da crescente quantidade de trabalho. E embora ter habilidades de comunicação e relacionamento seja uma das menores preocupações em relação ao futuro, a capacidade de se comunicar em qualquer formato de trabalho (remoto ou presencial) é considerada uma das características essenciais que um futuro líder deve ter na Colômbia.

PERÚ



Apesar da incerteza que estes últimos dois anos representaram para os profissionais, diante dos esquemas de empregos e desafios empresariais, os peruanos expressam sentimentos positivos e otimismo sobre o futuro do trabalho: um futuro que desperta principalmente a curiosidade, mas onde ao mesmo tempo traz o sentimento de confiança. Alguns dos aspectos que preocupam estão relacionados à forma como a tecnologia passa a ocupar espaços antes ocupados pelas pessoas, bem como a necessidade de pensar de forma inovadora e de se adaptar às mudanças que este futuro já está a impor.

Dentro das suas expectativas, esperam continuar a trabalhar em formatos híbridos que lhes permitam alcançar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, um dos aspectos mais valorizados nesta população, a par de oportunidades de desenvolvimento profissional. Quanto às capacidades críticas que o acompanharão neste trânsito, identifica-se que será fundamental a adaptabilidade e a aprendizagem constante, o pensamento crítico, a facilidade de relacionamento e comunicação, bem como uma visão inovadora que gere espaços de opiniões e pontos de vista.

EUA



No contexto atual, os colaboradores passam claramente pela incerteza e preocupação com a visão das empresas sobre as condições de trabalho que irão proporcionar como proposta de valor aos seus colaboradores.

No entanto, o atual colaborador tem expectativas claras sobre o seu futuro: alcançar um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida profissional, incluindo uma forte componente humana que lhe permite ter estabilidade emocional, relações de trabalho saudáveis e inclusivas, bem como ter a oportunidade de desenvolver os seus conhecimento por meio de novas experiências e agilidade na tomada de decisões sobre o melhor esquema de trabalho.

As alavancas que permitirão ao colaborador do futuro enfrentar novas situações e desafios são: ter a capacidade de aprender constantemente, com foco na inovação, ser adaptável e flexível, e como pedra angular uma sólida inteligência emocional para enfrentar o dia a dia de forma resiliente, pois acreditam que o ativo mais importante são as pessoas e seu bem-estar.

PORTUGAL



O sentimento do colaborador português em relação ao futuro do trabalho é otimista, alinhado aos resultados globais. Além de curiosos e esperançosos, os Portugueses sentem-se entusiasmados com o que está para vir. No entanto, mais de metade dos portugueses participantes tem receio que a quantidade de trabalho afete a saúde mental dos profissionais, e mais de 75% apresenta alguma preocupação em não corresponder ao pensamento crítico e inovador exigido no futuro.

A expectativa dos profissionais portugueses em relação ao mercado de trabalho está muito alinhada com o resto do mundo. Daqui a 5 anos, poderá sentir-se uma migração de talento para empresas que respeitem a vida pessoal, incentivem o desenvolvimento profissional e sejam flexíveis na atribuição de benefícios salariais. Os portugueses destacam-se face ao resto do mundo no que respeita o formato de trabalho, privilegiando um modelo flexível, no qual possam escolher entre o presencial e o remoto.

A opinião dos profissionais em relação ao perfil do colaborador do futuro é semelhante ao resto do mundo, privilegiando a capacidade de adaptação, flexibilidade, visão inovadora e pró-tecnologia. Quanto aos líderes, os portugueses preferem pessoas honestas e éticas enquanto os outros países destacam líderes que trabalhem em equipe. Já na opinião dos executivos e especialistas de RH em Portugal, destacam-se perfis líderes que saibam escutar e extrair o melhor da equipe e sejam analíticos, proativos, curiosos, com pensamento crítico e capacidade de comunicação.

NTT Data