



A INTERAÇÃO ENTRE TECNOLOGIA E IDENTIDADE PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE TENDÊNCIAS EMERGENTES E O NOVO CONCEITO DE TRABALHO

Junior Steffanello Cocco

Linha temática – Tecnologia e Profissão: qual o verdadeiro profissional do futuro?

Resumo: O estudo aborda a evolução do conceito de “trabalho” ao longo da história, desde as sociedades primitivas até a atualidade. Com o passar das décadas, o trabalho deixou de ser encarado como algo negativo, associado à dor e sofrimento, para algo valorizado nas sociedades capitalistas. Com a constante evolução da tecnologia, o trabalho tem se transformado, exigindo habilidades que vão além da técnica por parte dos colaboradores. A pesquisa destaca que as empresas serão formadas por pessoas e máquinas e as habilidades exigidas pelas empresas incluem pensamento analítico, inovação, capacidade de adaptação, entre outras. As tecnologias estão reformulando as estruturas organizacionais e os perfis de pessoas que as organizações procuram para compor seus times, sendo que os profissionais devem prosperar em um mercado de trabalho automatizado e interconectado, adaptando-se às constantes mudanças, variações e aplicando a tecnologia de maneira estratégica. À medida que a tecnologia se desenvolve, surgem oportunidades, mas também desafios. De um lado, ela oferece um aumento de eficiência, cria novos negócios, porém, de outro, ela ameaça empregos em que são realizadas atividades operacionais. Nesse contexto, os profissionais devem assumir seus postos de trabalho, criando novas formas de contribuir com as organizações, aproveitando as ferramentas disponíveis e inovando no mercado de trabalho conforme sua evolução.

Palavras-chave: trabalho, organização, colaboradores, inovação, competências.

1. INTRODUÇÃO

O termo “trabalho” está relacionado com atividades as quais são desempenhadas para atingir um objetivo final. No decorrer da história, as civilizações desenvolveram diversas formas de trabalho, sendo elas primitivo, escravo, feudal, capitalista e socialista. O trabalho primitivo, por exemplo, surgiu nas sociedades primitivas, as quais desenvolveram as primeiras ferramentas constituídas por madeira, ossos e pedras. Além disso, buscava suprir as necessidades básicas dos indivíduos da época, dentre elas a caça, pesca e agricultura.

Durante a antiguidade, o trabalho foi associado a algo ruim, ao contrário das sociedades capitalistas, em que o trabalho é visto como algo positivo e que engrandece o ser humano, principalmente após as Revoluções Industriais. Contudo, é possível perceber que a ideologia sobre esse tópico, altera como ele é visto durante cada momento histórico da civilização humana.

De acordo com Lhuillier (2013), o trabalho é relacionado com um cenário de confrontos e conflitos em que configuram-se as relações do indivíduo trabalhador consigo mesmo, com os demais e com a realidade. Além disso, por outro ponto de vista, segundo Soares (1992), o trabalho é uma forma de obtenção de renda; trata-se de uma atividade a qual proporciona realização pessoal, possibilidade de criar relações interpessoais e status sociais. Segundo Leontiev (1978), isso, por conta do reflexo da realidade independente da relação individual ou pessoal do homem e se encontra num sistema de significações pronto, elaborado historicamente, e apropria-se dele, tal como se apropria de um instrumento.

Conforme desenvolveram-se novos conceitos para o termo “trabalho”, outras mudanças estavam acontecendo paralelamente. O ramo da tecnologia, por exemplo, transformou-se e evoluiu constantemente nessas últimas décadas. O conceito do termo “tecnologia” vem sendo ampliado por diversas áreas do conhecimento o que acaba por alterar seu significado diversas vezes, podendo ter maior ou menor abrangência, dependendo do foco em análise. Segundo o autor Longo (1984), “tecnologia

é o conjunto de conhecimentos científicos ou empíricos empregados na produção e comercialização de bens e serviços”. O conceito formalizado por Blaumer (1964) *apud* Fleury (1978) é focado na fabricação, “se refere ao conjunto de objetos físicos e operações técnicas (mecanizadas ou manuais) empregadas na transformação de produtos em uma indústria”. Já a conceituação realizada por Kruglianskas (1996), “tecnologia é o conjunto de conhecimentos necessários para se conceber, produzir e distribuir bens e serviços de forma competitiva”, abrangendo todos os conhecimentos relacionados às atividades desempenhadas em uma empresa.

O presente estudo possui como objetivo compreender qual é o profissional que o mercado deseja, visto o constante avanço da tecnologia na contemporaneidade e o surgimento de novos conceitos de trabalho no contexto organizacional. Além disso, tem o intuito de informar leitores sobre as perspectivas de identidades profissionais desejadas no atual mercado de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

Com o passar das décadas, com a evolução de conceitos e formas de analisar o trabalho, a tecnologia, de forma constante, também se fez cada vez mais presente no cotidiano da população mundial. O trabalho, na antiguidade, era compreendido como sinônimo de “dor” e “sofrimento”, sendo que somente após a Revolução Industrial, surgiram os conceitos de “classe operária” e “burguesia industrial”.

No século XXI, o trabalho se apresenta de outra maneira. Ouve-se dizer do fim do emprego tradicional, ou seja, com carteira assinada, férias e salário, sendo deixado de lado modelos tayloristas e fordistas. Em paralelo a isso, o avanço da tecnologia ajudou a formalizar essa nova visão sobre o trabalho. De acordo com um estudo realizado pela Deloitte, em 2017, as novas organizações contemplarão indivíduos trabalhando lado a lado de máquinas, sendo compostas por times flexíveis compostos por pessoas, robôs, inteligência artificial, freelancers, etc.

De acordo com o *World Economic Forum*, já em 2025, 47% do trabalho realizado de maneira operacional será totalmente substituído por robôs, 30% de auditorias serão realizadas por Inteligência Artificial e 5% de todos os produtos que serão consumidos estarão disponíveis para 3D. É possível observar que esse avanço irá proporcionar diversos benefícios para o mercado de trabalho e organizações. Porém, se a comoditização da tecnologia possibilitam a ascensão de milhares de novos empreendedores, oferecerem, ao mesmo tempo, ameaça aos trabalhos repetitivos. De fato, para entender o novo conceito de trabalho, é necessário compreender as atualizações que estão transformando as organizações.

Em paralelo a isso, o novo colaborador busca novos horizontes dentro das empresas, ou seja, busca crescer juntamente com a organização a qual está inserido. Contudo, novas habilidades estão sendo exigidas por conta dessa grande evolução. Exemplos disso são: capacidade de pensamento analítico e focado em inovação, criatividade, iniciativa própria e originalidade, pensamento crítico e analítico.

A necessidade de pessoas especializadas se faz cada vez mais presentes, conforme O'Brien (2002) o qual afirma que os colaboradores do conhecimento são capazes de absorver as informações as quais lhes são atribuídas, para que assim possam ser aplicadas da melhor maneira dentro da organização que se encontram inseridos. Dessa forma, o indivíduo assume como principal ativo dentro da empresa.

Outro fato, é de que ao mesmo tempo em que a tecnologia avança, o trabalho braçal, operacional não será mais executado somente por humanos. Isso já está presente em construções civis, indústrias, etc. É necessário compreendermos a tecnologia, suas implicações no mercado e sua melhor forma de aplicá-la. À medida que as máquinas se desenvolvem, as suas implementações no ambiente organizacional estão alterando significativamente a forma de os colaboradores desempenharem seus trabalhos. A Inteligência Artificial está ocupando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, proporcionando uma revolução em processos de automação e demais áreas organizacionais. Para as empresas, o processo de ascensão da tecnologia é extremamente benéfico, visto que a automatização acelera a produção, proporcionando maiores ganhos financeiros e agilidade. Por outro lado, colaboradores de organizações estão cada vez mais receosos com o futuro do trabalho, principalmente por conta da possível substituição de sua mão-de-obra e as consequências negativas que isso trará em suas vidas.

Contudo, novas habilidades estão sendo exigidas pelas organizações aos colaboradores. De acordo com Rocha (2005), o novo profissional de destaque é aquele que detém competência aumentada, envolvendo interdisciplinaridade, habilidades de liderança, políticas e técnicas, entendendo a organização de um modo completo, além de profissionalismo ético.

Segundo Chiavenato (2009), é preciso “trabalhar com a cabeça e participar ativa e pró-ativamente na condução dos negócios.” (p.3). A inteligência competitiva está presente no perfil do colaborador. Indivíduos que pensam, interpretam e tomam suas decisões baseadas em dados e informações. Além de criar, inovar, inserir novos produtos e serviços no mercado, adaptar processos e analisar a concorrência.

Tozzi (2010) afirma que o profissional ideal para o atual mercado de trabalho deve possuir as seguintes características desenvolvidas, sendo elas: comunicação, significado, poder de análise, didática, conexão, otimismo, alta energia e engajamento. De acordo com a autora, essas habilidades foram elencadas a partir dos resultados de uma pesquisa elaborada e desenvolvida pela consultoria americana McKinsey, junto com executivos brasileiros, sendo elas características que um líder inspirador deve apresentar.

Nos tempos modernos, trabalhar não significa desempenhar determinado papel ou função dentro de uma organização. Vai muito além disso, existe uma motivação superior, envolvendo um conjunto de valores e objetivos tanto para os indivíduos quanto para a empresa. Muitas pessoas buscam mais do que benefícios financeiros, elas desejam sentir e estar cientes de que estão contribuindo para algo maior, ou seja, trabalham com um propósito e, conseqüentemente, tornam-se engajados.

Com base nisso, de acordo com o acadêmico professor Antonio Meneghetti (2010), a maioria dos colaboradores encontram-se preparados de forma técnica. Porém, não estão alinhados dentro das exigências do business, do serviço em que o dinheiro e o poder passam e movem-se. É necessário ensinar a psicologia prática, como devem se inserir para tornarem-se responsáveis e hiper gratificados, ganhando a excelência de sua própria dignidade, autonomia econômica e liderança.

O trabalho é visto como oportunidade de desenvolvimento contínuo. A nova identidade profissional está trazendo inovações para o mercado de trabalho, o qual está exigindo cada vez mais competências socioemocionais dos colaboradores.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos com base nessa pesquisa evidenciam que uma mudança significativa nas exigências e expectativas impostas sobre os colaboradores no mercado de trabalho contemporâneo está se consolidando. Isso, principalmente, por conta dos avanços tecnológicos os quais ocorrem de maneira desenfreada.

O estudo afirma que as estruturas de trabalho tradicionais estão sendo substituídas por modelos mais flexíveis e tecnológicos. Organizações futuras serão compostas por pessoas e máquinas desempenhando funções e tarefas de maneira conjunta. Os dados apresentados na pesquisa, como o do World Economic Forum sugerem que está ocorrendo uma transição para um ambiente de trabalho altamente automatizado, onde tarefas repetitivas e operacionais serão predominantemente executadas por máquinas.

Outro fato é que, com as mudanças nas estruturas do trabalho, estão surgindo novas competências e habilidades quanto aos colaboradores, as quais incluem pensamento analítico, originalidade, etc. Essas competências, atualmente, são fundamentais para o desenvolvimento de ações e soluções inovadoras que se adaptam às novas tecnologias.

O estudo também destaca a relevância de competências ampliadas nos colaboradores das atuais organizações e seus modelos de trabalho, como habilidades de liderança, entendimento holístico da organização e profissionalismo ético. Como Tozzi (2010) identificou as características essenciais para o líder que inspira no atual mercado de trabalho.

A tecnologia, com a ascensão de robôs e Inteligência Artificial nas empresas, gera a necessidade

e a participação de colaboradores que entendem essas novas ferramentas e que detêm o conhecimento necessário para aplicá-las de maneira estratégica. Jeff Schwartz ressaltou que os humanos devem definir a corrida tecnológica, estabelecendo regras e objetivos para uma aplicação eficaz da tecnologia em seu cotidiano profissional.

Com base no exposto, o verdadeiro profissional do futuro não se trata de um indivíduo somente tecnicamente qualificado, mas deve possuir outras capacidades específicas e atualmente essenciais nas organizações. Isso, por conta da crescente evolução tecnológica e seus impactos no cotidiano das empresas e seus colaboradores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa relata a profunda e constante transformação que o conceito de “trabalho” presenciou, impulsionada pelo avanço tecnológico. A tecnologia está reformulando as estruturas organizacionais, exigindo competências além do conhecimento técnico tradicional. O perfil ideal de colaborador é aquele que detém capacidade analítica, inovadora, com ética e adaptabilidade. As organizações necessitam de indivíduos que apliquem de maneira estratégica as novas tecnologias presentes nas empresas.

Dessa maneira, o conceito de “trabalho” continua evoluindo e assumindo papel fundamental na formação pessoal e profissional dos indivíduos. A constante busca por propósito e engajamento tornou-se fundamental, refletindo um cenário em que as competências socioemocionais e outros conhecimentos além do técnico, tornaram-se valorizados. O profissional do futuro, além de estar tecnicamente preparado, terá a capacidade de prosperar em um mundo de trabalho cada vez mais interconectado e complexo.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Os Novos Paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

DELOITTE. **Future of Work**. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/future-of-work.html>> Acesso em: 05/08/2024.

FLEURY, A. C. C. **Organização do trabalho industrial: um confronto entre teoria e realidade**. São Paulo, 1978. Tese (Doutorado), Escola Politécnica, Universidade de São Paulo.

INDEN, van der. História do Trabalho: o velho, o novo e o global. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 11–26, 2009. DOI: 10.5007/1984-9222.2009v1n1p11. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2009v1n1p11>>. Acesso em: 01 de agosto de 2024.

KRUGLIANSKAS, I. **Tornando a pequena e média empresa competitiva**. São Paulo: Instituto de Estudos Gerenciais e Editora, 1996.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo humano**. São Paulo: Moraes, 1978.

LHUILIER, D. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 483-492, 2013. DOI: 10.1590/S0102-71822013000300002.

LONGO, W. P. **Tecnologia e soberania nacional**. São Paulo: Ed. Nobel, 1984.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. 25 ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

O'BRIEN, James. **Sistemas de Informação e As Decisões Gerenciais Na Era da Internet**. Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Mercado de trabalho na era da informática**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/23/61/2361/?email>>. Acesso em: 05/08/2024.

SOARES, Celia Regina Vasconcelos. **Significado Do Trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 1992.

TOZZI, Eliza. **As 8 Atitudes de Sucesso**. VocêS/A. No 149, São Paulo, 2010.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2018**. 2018. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>>. Acesso em: 05/08/2024.