

A REVOLUÇÃO 4.0 E O FUTURO DO TRABALHO

Um Estudo Exploratório em Empresas Portuguesas

Liliana Silva (1), Marlene Silva (2) & Dora Martins (3)

(1) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto do Instituto Politécnico do Porto; lilianaftjsilva@hotmail.com

(2) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto do Instituto Politécnico do Porto; mssilva@iscap.ipp.pt

(3) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto do Instituto Politécnico do Porto; Unidade de Investigação em Governança, Competitividade e Políticas Públicas da Universidade de Aveiro; doramartins@iscap.ipp.pt

Palavras-chave: Transformação Digital; Indústria 4.0; Competências; Trabalhador 4.0

Resumo

A introdução do conceito de Indústria 4.0, a partir de 2011, impulsionou um processo de transformação digital com especial foco, neste estudo, no impacto no mercado de trabalho. Neste sentido, as profissões têm sofrido alterações através da introdução de máquinas e tecnologias que impulsionam várias mudanças. Por um lado, tem existido um grande investimento das organizações para o recurso à vertente digital, acreditando ser indispensável para garantir uma vantagem competitiva. Por outro lado, tem existido igualmente um investimento na capacitação de profissionais para uma adaptação fácil natural às exigências do mercado. Assim, as competências que as empresas procuram atualmente mudaram para dar resposta a um mercado cada vez mais rápido, daí que capacitar os profissionais com as competências necessárias para dar resposta ao negócio, gerando um acréscimo de valor, torna-se essencial para a sobrevivência e consequente desenvolvimento das empresas e negócios.

Este trabalho de investigação, trata um tema emergente, ainda pouco desenvolvido e explorado, tendo-se colocado a seguinte questão de partida: *Qual o impacto da Revolução 4.0 nos perfis funcionais e competências procuradas pelas empresas em Portugal?* Assim, o objetivo geral deste estudo consiste em conhecer as transformações digitais ocorridas nas empresas portuguesas e quais as competências requeridas na Era 4.0. Procuramos identificar as principais transformações digitais ocorridas desde o início da Indústria 4.0 e com isso identificar as competências procuradas pelas empresas na Era 4.0.

Metodologicamente, optou-se por uma investigação qualitativa, para compreender o fenómeno em estudo, descrevendo e interpretando-o, através da realização de entrevistas semiestruturadas para a recolha de dados. Neste domínio, foram realizadas onze entrevistas a profissionais de Recursos Humanos versando sobre as transformações digitais impulsionadas pela 4ª revolução industrial, mudanças, dificuldades e o impacto da revolução 4.0 nos perfis funcionais nas organizações.

As entrevistas realizadas seguiram um guião de entrevista composto por nove questões e dividido em três grupos de questões. No primeiro grupo de questões pretende-se compreender quais as transformações digitais impulsionadas pela quarta revolução industrial. O segundo grupo de questões é direcionado para a identificação das mudanças e dificuldades com o aparecimento da revolução 4.0. Com o último grupo de questões

pretende-se compreender o impacto da revolução 4.0 nos perfis funcionais e competências nas empresas.

Os resultados obtidos mostram que a forma tradicional de trabalho está a alterar-se para uma vertente digital, com novas dinâmicas de trabalho e de equipas, levando as empresas a definir estratégias de adaptação a um mundo em mudança.

Com este estudo verificou-se que as empresas consideram as mudanças proporcionadas pela revolução 4.0 positivas, existindo uma maior aposta na utilização de softwares e plataformas integradas (Lansiti & Lakhani, 2014). Constatou-se que várias das tecnologias associadas à indústria 4.0 fazem parte da atual realidade tecnológicas das empresas (Gerbert et al., 2015) e que o avanço tecnológico permitiu uma mudança gradual de processos administrativos para processos cada vez mais automatizados, contribuindo para a digitalização de vários processos, por exemplo no Recrutamento e Seleção, Formação, Processamento Salarial, Comunicação e Avaliação de Desempenho.

Percebeu-se que o propósito dos profissionais de RH alterou-se, passando a assumir tarefas mais estratégicas e com valor acrescentado para a organização (Coda & Coda, 2014).

Percebeu-se que ter pessoas talentosas, capazes de gerar valor para a organização, é aquilo que todas as empresas procuram. No entanto, foi possível concluir que as empresas consideram existir uma lacuna de competências da parte dos seus colaboradores, havendo necessidade de um reajuste de funções, criação de novas e um grande investimento na capacitação dos profissionais (Harshwardhan, 2008), que não possuem as competências necessárias. É possível concluir que as competências procuradas pelas organizações também estão a mudar. Os resultados permitem identificar que as competências consideradas essenciais pelas empresas são as competências comportamentais e competências técnicas, orientadas para uma vertente mais digital e tecnológica, mas ainda assim, com prevalência pelas *soft skills*.