

EMPREENDEDORISMO

Desafio dos empreendedores em 2022 será a gestão de pessoas

Com trabalho remoto ou híbrido, empresas devem analisar interesses dos colaboradores

Mauro Belo Schneider
mauro.belo@jornaldocomercio.com.br

Em 2020, foi novidade e exigiu adaptação. Ao longo de 2021, o trabalho remoto se normalizou e acabou conquistando o coração de muitos profissionais. A partir de 2022, empreendedores e empreendedoras terão o desafio de equilibrar os interesses das empresas com o das pessoas que estão trabalhando a quilômetros de distância.

“O home office parcial ou o teletrabalho, que já eram realidade em algumas organizações, passaram a ser um formato efetivo na maioria das

companhias. Tudo indica que esse método continuará, exigindo cada vez mais o desenvolvimento de novas habilidades dos profissionais e de estratégias de gestão”, entende Juliet Bombassaro, head de Cultura e Pessoas da eSales, desenvolvedora de softwares de integração que englobam soluções logísticas, financeiras, file transfer, analytics, documentos fiscais e comércio exterior.

Angélica Dalla Rosa, engenheira e consultora de carreira, destaca, justamente, a importância do diálogo para se chegar à conclusão do que é importante para as duas partes, empregadores e empregados. “A carreira deixou de ser uma trajetória exclusivamente linear e de responsabilidade da empresa. Passamos a entender que nós somos os principais responsáveis pelo nosso futuro e, se não

planejarmos, podemos ficar à mercê do mercado, da empresa e das oportunidades”, analisa.

O coronavírus gerou uma série de reflexões, e isso impactou o mercado. Começaram a entrar na pauta de prioridades assuntos que vão desde saúde emocional até a relação dos seres humanos com suas tarefas diárias. “Com isso, o conceito de carreira passa a ser definido como o ciclo de experiências significativas para o profissional e seu sucesso é medido pelos diferentes projetos que consegue se envolver, como também o valor que entrega para o negócio e sociedade”, aponta Juliet. Se as empresas não abastecerem essa nova demanda, os indivíduos tendem a procurar locais onde se sintam mais valorizados.

Os cargos mais aquecidos estarão relacionados à tecnologia (analistas de dados, cientistas de dados, desenvolvedores, engenheiros de software), marketing digital e vendas (gerentes de marketing, gerentes de produto digital, gerentes de vendas, vendedor), além da área da saúde e do agronegócio. Para Angélica, os setores de Recursos Humanos buscam profissionais que tenham competências comportamentais bem desenvolvidas. Inteligência emocional, criatividade, inovação, gestão do tempo, liderança e disciplina estão entre as características.

Por muito tempo, o trabalho era definido como uma sucessão de cargos e funções na carteira, e o sucesso era medido pelo nível de crescimento ao longo da jornada. A nova economia, segundo as especialistas, já não permite tanta previsibilidade como era possível anos atrás. Tanto numa extremidade quanto na outra. “Do ponto de vista organizacional, considerando os desafios atuais no ambiente de trabalho, uma estratégia bastante adotada é o investimento em saúde mental, que envolve o bem-estar



Angélica Dalla Rosa diz que conceito de carreira deixou de ser linear

▶ Mercado de trabalho no próximo ano

O cenário para o próximo ano, segundo Angélica Dalla Rosa, é otimista: o mercado está voltando a contratar. Empresas vêm expandindo seus negócios, retomando projetos que ficaram

paralisados na pandemia e, consequentemente, gerando mais vagas. Novas empresas também estão surgindo, e, com elas, oportunidades de emprego.

▶ No que o profissional deve focar

Para aumentar sua empregabilidade, é essencial que o profissional busque a melhoria contínua, faça cursos, estude e

faça benchmarking com colegas da área para não se estagnar e manter-se atrativo no mercado de trabalho.

▶ Jobs temporários no radar

As tendências de contratação temporária, por projetos, conforme Juliet Bombassaro, também acabam sendo motivadas pela necessidade dos negócios de movimentar a transformação e se tornarem cada vez mais

digitais. Isso propõe perspectivas mais flexíveis - desde formas de contratação até benefícios oferecidos, como maior autonomia, mais valorização e reconhecimento do capital humano.

▶ Desemprego ainda em alta

Mesmo com a retomada gradual da economia, a alta do desemprego ainda será um grande desafio em 2022. Isso exigirá

que profissionais reavaliem suas possibilidades de carreira, levando em conta a resiliência nesses novos desafios.



Juliet, head de Cultura e Pessoas, percebe mudanças aceleradas

emocional, físico e social. Globalmente, as mudanças estão ocorrendo em uma velocidade acelerada e, cada vez mais, será

fundamental que as empresas acolham as necessidades emocionais de seus colaboradores”, reforça Juliet.