

Observatório do Emprego



NEWSLETTER #24 Novembro 2021

ISSN 2184-7894

O potencial do 5G

A pandemia acelerou a implementação de novas tecnologias digitais através da digitalização com a conectividade e a computação, uma vez que, da noite para o dia, aumentamos de forma ímpar o volume de atividades que fazemos online, seja a trabalhar, estudar ou a conduzir negócios.

O 5G, reconhecido pelo aumento da velocidade que permite, é apontada como um fator que será determinante para a recuperação económica pós COVID-19, potenciando aumentos de produtividade, e de valor acrescentado nos produtos e serviços.

O Relatório da série 5G Outlook, do Fórum Económico Mundial de 2021, destacou várias atividades que impulsionaram o uso do 5G: na saúde (aumento de 490% nas consultas de atendimento de urgência por telemedicina); a não socialização (aumento de 75% nos jogos online); e no retalho (aumento de 74% as transações online).

Estima-se que, até o fim de 2021, a nível mundial, o número de assinaturas de internet móvel 5G totalize mais de 580 milhões e que em 2026, esse número atinja 3.5 mil milhões de assinaturas. Além disso, a conectividade e a velocidade irão crescer à medida que a infraestrutura 5G se desenvolve.

O sucesso da transformação digital liderada pelo 5G dependerá da digitalização de todos os setores da economia, com a criação de ecossistemas abertos e diversos para a criação de valor colaborativo. Além disso, a expansão da banda, da confiabilidade e das velocidades de *streaming*, devido ao 5G, possibilitarão às empresas o uso de recursos tecnológicos baseados em dados, como a internet das coisas, a inteligência artificial (AI) e o *machine learning*.

A Internet das coisas Industrial (IIoT) e a Indústria 4.0 exigem uma manutenção estável dos fluxos de dados e de elevado volume de dados à medida que os dispositivos comunicam entre si. E o 5G irá conectar tudo e todos, de forma confiável com armazenamento ilimitado e processamento na nuvem, aumentando a eficiência e impulsionando as inovações. Dispositivos, veículos autónomos, robótica industrial em chão de fábrica são exemplos de equipamentos que precisam de comunicação constante com outros dispositivos para tomada de decisões críticas instantaneamente. A velocidade, segurança e confiabilidade dessas conexões poderia ser ampliada com a junção do 5G e com o IoT.

Assim, uma internet super-rápida potenciará crescimentos nas vendas e a manutenção e criação de milhões de empregos. Como resultado, é estimado que até 2035, a conectividade inteligente, habilitada pelo 5G, irá gerar mais de 11 biliões € de valor económico global.



Bandaru, N. (2021). "How 5G Is Changing The Way We Do Business" *Forbes*
Amon, C. (2021). "How superfast internet will democratise computing and help close the digital divide". *World Economic Forum*
Di Campli, O. (2021) "More than speed: 5G could become the next big economic driver" *World Economic Forum*
Ekholm, B. (2021). "COVID-19 showed the importance of 5G for the economy and the environment" *World Economic Forum*

Desafios para as empresas: perder colaboradores

Desde abril deste ano um número recorde de pedidos de demissão foi registrado. Segundo o relatório da McKinsey & Company, nos Estados Unidos, esse número supera os 19 milhões de desempregados. Outros resultados do relatório, apontam que 40% dos funcionários auscultados, na Austrália, Canadá, Singapura, Estados Unidos e Reino Unido, consideram demitir-se nos próximos 3 a 6 meses, enquanto 18% afirmam que sua saída está entre provável a quase certa. Setores como o de saúde, lazer e de hotelaria são os que possuem mais risco de perder colaboradores. Entretanto, mesmo entre os educadores e professores, 33% dos entrevistados mostraram interesse em desistir de suas profissões. Esse cenário tem causado grandes dificuldades às organizações, nomeadamente na falta de encontrarem as razões para estas saídas.

Entretanto, muitas empresas têm optado por não passar esta fase de identificação e avaliação das causas de saídas de colaboradores e virar-se diretamente para soluções mais rápidas, mesmo que bem-intencionadas. Contudo, esta estratégia acaba por não ter o efeito desejado. Para os funcionários fica o sentimento de falta de apreciação, de ser uma mera transação e que as suas necessidades não são ouvidas pelas organizações. Para além de não investir em funcionários mais capacitados e experientes, muitos empregadores tudo dificuldades em criar ambientes de mais autonomia e flexibilidade. O que tem levado os profissionais a desistir de formas de trabalho tradicionais e de tempo integral.

O período da pandemia mostrou que os colaboradores têm procurado condições mais humanas no trabalho. Muitos estão fisicamente e mentalmente exaustos e precisam de novas perspetivas e propósito. Mais que salários e benefícios, sentir-se valorizado e ter conexões pessoais e interpessoais com colegas de trabalho e empregador tem sido mais apreciado.

Entretanto, esta não é uma tarefa fácil, pois requer que tanto as organizações quanto os seus líderes estejam dispostos a entender verdadeiramente as necessidades dos seus colaboradores e de mudar. Para tanto é preciso uma profunda empatia, nomeadamente dos empregadores, para compreender as reais necessidades dos colaboradores e criar ambientes mais flexíveis, conectivos e valorizados. Para isso, os gestores precisarão repensar o seu modelo de liderança, além de valorizar as suas capacidades de coaching e de mentoria.

Assim, as organizações que tem procurado entender os desejos dos seus colaboradores e, principalmente, aprender com essa elevada saída será aquelas com mais vantagem de atrair e reter talento. Para corresponder a estas necessidades, num mercado de trabalho em constante mudança, é o foco do trabalho do Observatório do Emprego de Aveiro e tem trabalhado para identificar, atrair e reter talentos na região.



De Smet, A., Dowling, B., Marino, Baldocchi, M., Schaninger, B. (2021) 'Great Attrition' or 'Great Attraction'? The choice is yours", McKinsey & Company

Saiba que...

Neste mês de novembro foi realizada pela ONU a 26ª cimeira anual do clima, COP26, em Glasgow, no Reino Unido, onde líderes mundiais e representantes de diversos setores discutiram medidas para manter o aquecimento global médio abaixo dos 1.5°C.

E uma das possibilidades é a redução do uso de carvão para geração de energia. Nesse sentido as energias consideradas limpas, como a eólica e a solar, podem contribuir com a redução das emissões a zero.

Em relatório da desenvolvido pela Consultoria EY-Parthenon de 2021 aponta que aproximadamente 13.000 projetos de energia renovável, que abrangem desde parques eólicos offshore na Grã-Bretanha a usinas solares flutuantes no Vietnã, em quase 50 países estão esperando por financiamento, o que poderia gerar até 10 milhões de empregos verdes. Entretanto, se incluirmos os sistemas associados como os de armazenamento, transmissão e de distribuição de energia a geração de empregos seria maior.

Nesse sentido, as ocupações a serem criadas variam entre tarefas com menos qualificação na construção civil, instalação e manufatura a atividades que requerem uma maior qualificação como na área de engenharia e gestão de projetos. Assim, o investimento na energia verde poderia ajudar na criação de empregos no crescimento econômico, suprimindo cerca de 90% das perdas de empregos que ocorreram com a pandemia.

Em estudo realizado pela University College London, as ocupações no setor de energia limpa cresceram entre anos de 2015 a 2020 nos Estados Unidos. Até 2019 foi registrado uma criação de empregos 10 vezes superior à da indústria de combustíveis fósseis.

Nesse sentido, Portugal desativou sua última central a carvão, Central do Pego, tornando-se o quarto país da União Europeia a não mais utilizar o carvão como fonte de geração. Sendo 9 anos antes da meta prevista de 2030. Mesmo com um abastecimento energético de 60 a 70 % derivado de fontes renováveis, Portugal ainda depende fortemente de combustíveis fósseis importados para atender às necessidades globais de energia. Como apontam os estudos, o rápido investimento nas renováveis seria a melhor solução para a supressão do carvão.

Entretanto, muitos colaboradores ainda não têm as competências necessárias para desenvolver atividades no setor das tecnologias limpas e de suas cadeias de abastecimento. Por isso será fundamental desenvolver a infraestrutura local e prover o treinamento necessário para desenvolver tais competências.



UK Online Report Business News (2021). “Portugal becomes the fourth EU country to stop using coal to generate electricity”. Euronews with Reuters

Lock, H. (2021). “Future Jobs: 6 Green Careers Set to Grow in the Next Decade”, Global Citizen

Rowling, M. (2021) “Clean energy investment could create 10 million green jobs” World Economic Forum and Reuters

Fonte da imagem: Pixabay.

Educadores digitais e o ensino de competências digitais

As restrições trazidas com a pandemia provocaram efeitos significativos no mercado de trabalho e no sistema educacional, ao eliminar empregos e interromper o ano letivo. Além de gerar incertezas quanto a recuperação destes setores.

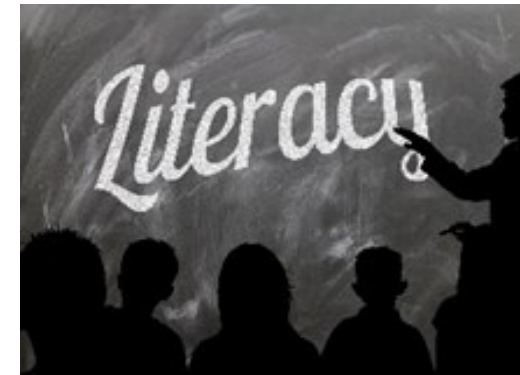
Entretanto, o que se sabe é que escolas e universidades terão que reinventar o ensino. As salas de aula de um dia para o outro se tornaram virtuais, ou híbridas. E professores e alunos tiveram que rapidamente aprender a utilizar novas ferramentas digitais. Nomeadamente em um momento em que o ensino de competências digitais está perdendo interesse. Por exemplo, metade das escolas de ensino médio nos Estados Unidos não oferece um único curso relacionado à ciência da computação. O que acaba por ampliar também a lacuna de gênero. Ao longo dos anos de estudo, o número de alunas a cursar ciência da computação vai reduzindo.

Se por um lado a rápida evolução das inovações tecnológicas aprofundou a lacuna de competências digitais para as empresas, por outro aumentou o risco dos alunos ficarem para trás e não conseguirem acompanhar o ritmo das transformações e das competências necessárias. Entretanto, o mais importante é investir nos educadores.

Quatro formas de ajudar no aprimoramento as habilidades do educador digital incluem: (i) aumentar seu reconhecimento na sociedade devendo se tornar central; (ii) desenvolver estratégias focadas em STEM, tecnologia e equidade digital de acordo com a estrutura dos Objetivos do desenvolvimento sustentável das Nações Unidas; (iii) estruturar parcerias e investimentos para ampliar programas de formação e (iv) envolvimento com iniciativas multilaterais que promovam o ODS 4 cujo foco é a promoção de uma educação inclusiva e equitativa de qualidade para todos, nomeadamente procura medir o percentual de jovens ou adultos que alcançaram pelo menos um nível mínimo de proficiência em competências de literacia digital.

Assim, tais medidas podem ajudar os educadores a expandir sua fluência nas transformações digitais, computação em nuvem, inteligência artificial, realidade aumentada e virtual, aprendizado de máquina, robótica e outras inovações de forma a modernizar suas aulas e compartilhar e ajudar seus alunos a desenvolverem suas competências digitais.

Para tanto, é preciso entender quais competências os alunos precisam adquirir, além de combinar a educação com as últimas tendências de treinamento, e com o aprendizado continuado ao longo da vida. É importante compreender que os avanços tecnológicos podem gerar uma maior equidade na educação, junto com os professores com as competências digitais necessárias.



Para saber mais sobre o Observatório do Emprego de Aveiro <http://observatoriodoemprego.web.ua.pt/>
Para saber mais sobre as Urban Innovative Actions: <https://www.uia-initiative.eu/en/uia-cities/aveiro>
Para saber mais sobre o projeto: <https://www.aveirotechcity.pt/pt/atividades/observatorio-do-emprego>
Gostaria de receber mais informações? Inscreva-se e receba a newsletters do OE: observatoriodoemprego@ua.pt

Contatos
Observatório do Emprego
observatoriodoemprego@ua.pt
@observatoriodoemprego

Câmara Municipal de Aveiro
www.cm-aveiro.pt

Universidade de Aveiro
www.ua.pt

Inovaria
www.inova-ria.pt

Main Urban Authority

AVEIRO
CÂMARA MUNICIPAL

TECH CITY

Delivery Partners

altice

instituto de telecomunicações

INOVARIA
marca da universidade de aveiro

universidade de aveiro

CEDES

Funding

AVEIRO STEAM CITY

UIA

European Regional Development Fund