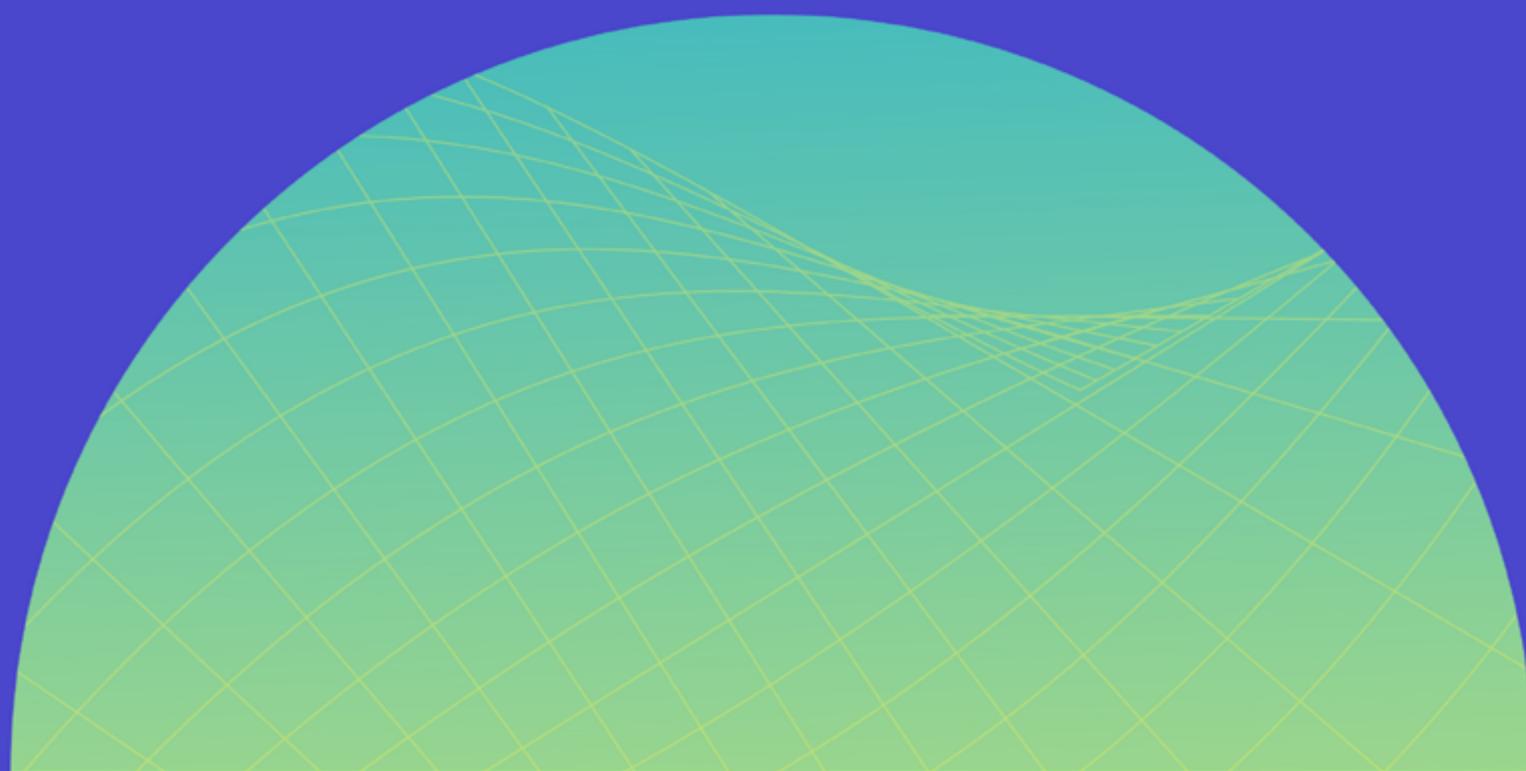




A Revolução do Open Talent



1

**Carta
aos leitores**



Open Talent: não é se, é quando você vai aderir

KARINA REHAVIA, FUNDADORA E CEO DA OLLO

Você já parou para pensar na quantidade de novos termos relacionados ao trabalho que entraram no seu dia a dia nos últimos anos? Trabalho remoto, híbrido, *chronoworking*, síncrono e assíncrono, demissão silenciosa, grande resignação... São tendências, jargões, em alguns casos até modismos. Sem dúvida. Mas são também o topo de um iceberg mais profundo.

A forma como colaboramos profissionalmente está mudando completamente, no que podemos classificar como a maior transformação do mercado de trabalho desde a Revolução Industrial. Efeitos da Covid-19, claro, mas não só. As bases para o que vivemos atualmente e também chamamos de Economia Open Talent já estavam dadas bem antes da pandemia. Vivemos uma revolução digital, que foi iniciada nos anos 2000 e acelerada brutalmente nos anos seguintes com o maior acesso à banda larga, criação dos smartphones e surgimento do big data.

Com isso, profissionais que podem - e optam por - atuar e serem remunerados por projeto, sem depender de um vínculo permanente com um empregador, são cada vez mais representativos nas estatísticas de trabalho. Comumente são chamados de freelancers. As empresas, por sua vez, migram suas estratégias de talentos para modelos dinâmicos, com uma abordagem mais voltada à solução de problemas, em que são necessários profissionais experientes ou com elevado grau de especialização. Esse é o racional que permeia a Economia Open Talent.

Só nos Estados Unidos no ano de 2023, segundo pesquisa publicada pela empresa Upwork, mais de 30 milhões de profissionais atuaram de forma freelancer, gerando para a economia daquele país mais de 1,2 trilhão de dólares. No Brasil, um levantamento feito pela Ollo - plataforma especializada em contratação de profissionais sob demanda liderada por mim -, a partir dos dados do IBGE e do Ministério da Fazenda, mapeou um universo de 1,5 milhão de pessoas aptas a atuar no formato Open Talent hoje no país. São em sua maioria profissionais de comunicação, design, tecnologia, administração e advogados, que são acionados para demandas específicas.

Se formos olhar para casos mais avançados, como a NASA, que, desde 2011 adota o Open Talent, há uma estratégia clara de aceleração de projetos através de colaboradores externos. E se à primeira vista possa parecer apenas uma terceirização tradicional, ao entrar um pouco mais nos detalhes logo essa percepção é descartada. Isso porque, mesmo sendo a principal agência espacial do planeta, a NASA não tem recursos ilimitados para contratar os melhores cérebros, ainda que essa seja a sua demanda.

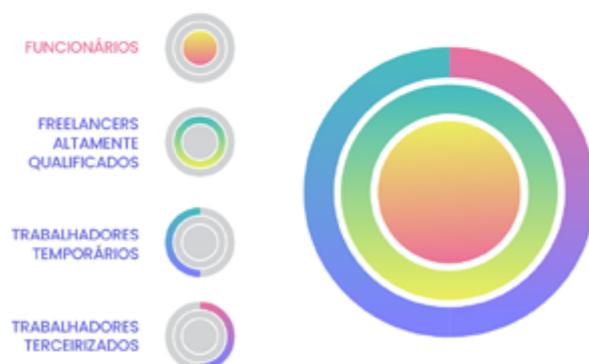
Foi pensando nisso que Steve Rader, gestor do Centro de Excelência de Inovação Colaborativa da NASA, lançou uma série de desafios a profissionais de todo o mundo que quisessem participar de um projeto da agência. O resultado, segundo ele, foi surpreendente, pois muitos profissionais de altíssimo nível desejam trabalhar para a NASA, mesmo que de forma pontual.



Há estatísticas que dizem que 90% de todos os cientistas que já viveram no planeta estão vivos e trabalhando hoje em dia. Esse é um número enorme, então organizações que estão recrutando e retendo colaboradores em tempo integral como modelo único e só localmente, estão realmente desperdiçando a agilidade que o Open Talent está trazendo ao mundo através desses marketplaces e plataformas que promovem talentos e acesso a eles”

STEVE RADER, NASA

Voltando ao tema da terceirização pura e simples, o que vale ressaltar é que ela pode ser parte de uma estratégia de Open Talent. Ela se junta a times permanentes, a trabalhadores temporários e aos talentos mais qualificados que vão atuar por projeto. O importante é que a estratégia seja bem segmentada em camadas, preservando a cultura da empresa e seus objetivos de curto e longo prazo. Para facilitar a visualização deste racional, trouxe uma ilustração feita pela Harvard Business Review neste ano, em que essas camadas formam uma empresa solucionadora de desafios.



Tal modelo não vale só para a NASA. Diversas empresas têm migrado para um formato Open Talent. Startups, naturalmente, têm maior facilidade, pela dinâmica em que foram criadas. Mas empresas tradicionais, como Deloitte, Amazon e Harley Davidson também o fazem e tratam abertamente de seus resultados.

Essas e outras evidências, além da visão de renomados especialistas em gestão de talentos, como Rader, foram cuidadosamente selecionadas para que os leitores deste report façam uma verdadeira imersão no universo da economia Open Talent. Afinal, se a sua empresa ainda não conta com uma estratégia Open Talent, certamente será questão de tempo para ter de desenvolver uma.

2

**A, B, C, ...
Open Talent, ...
Talent as
a Service**

De tempos em tempos, a humanidade é marcada por momentos importantes. Alguns corriqueiros, outros revolucionários. E esses pontos de inflexão podem se traduzir em mudanças econômicas, trocas de governo, de sistema político e até conflitos.

Mas há os silenciosos. De mesmo calibre que aqueles mais barulhentos. Mas que são capazes de mudar o mundo, de maneira sutil e sem grandes alardes. **É o caso da Revolução Digital.**

Iniciada em meados do século passado, a transformação mediada por bytes e megabytes se intensificou em um planeta pós-pandemia de Covid-19. Nesse hiato de cinco décadas, contudo, pequenas alterações foram sendo lentamente implementadas na maneira como as pessoas fazem negócios e como se relacionam.

A tecnologia como balizadora, portanto, passou a ser condição dada, assim como a falta de relevância da localização geográfica da empresa e do profissional também o é. E a capacidade oriunda de habilidades, atitudes e comportamentos passou a ocupar o centro decisório de qualquer empreitada. E, claro, como se contratam pessoas também.

Esse pensamento gerou um senso de oportunidade nas empresas, que fomentou um outro olhar. E esse novo jeito de ver o mundo fincou raízes, que muitos remetem a 2010, quando o termo Open Talent começou a ser desenhado por consultorias, empresas e profissionais.

Foi o momento em que premissas como a maior conectividade e o aumento exponencial da capacidade de armazenagem de dados, graças ao big data, resultam em uma nova economia digital, que se soma a uma mudança geracional do mercado de trabalho. Saem os Baby Boomers, entram os Millennials e a Geração Z, os nativos digitais. Emergem o trabalho remoto, a metodologia ágil, ambos modelos inspirados na lógica de desenvolvimento de software e tecnologia, e viabilizam-se as condições necessárias para o impulso do estilo de vida freelancer.

Trata-se do que atualmente chamamos de Economia Open Talent. Em tradução livre, Economia Aberta de Talentos. Um modelo muito semelhante ao que as empresas buscam ao adotar uma estratégia de Inovação Aberta, conectando-se com startups para acelerar seus processos inovativos.

P.S.: É importante frisar. Há outra denominação ganhando importância no mercado: Talent as a Service (TaaS). Novamente, em tradução livre, Talento como um Serviço.

"A Economia Open Talent teve seu início nos Estados Unidos em meados da década de 2010 e foi se tornando cada vez mais proeminente por lá ao longo dos anos seguintes", conta Karina Rehavia, fundadora e CEO da Ollo, startup líder no mercado de Open Talent.

Apesar da diferença sutil entre as terminologias, é importante deixar claro o que é uma e o que é a outra, como aponta Sofia Esteves, fundadora e Presidente do Conselho da Cia de Talentos - empresa especializada na contratação de trainees - e co-autora de um estudo realizado pela norte-americana Women Corporate Directors (WCD). "O Open Talent é uma abordagem mais ampla e flexível de contratação de talentos, onde empresas buscam profissionais qualificados fora de suas estruturas tradicionais, utilizando plataformas digitais para encontrar e contratar freelancers, pessoas consultoras, e especialistas. Talent as a Service (TaaS), por outro lado, é um modelo de negócios onde talentos são fornecidos como um serviço contínuo, similar ao Software as a Service (SaaS), permitindo que empresas acessem habilidades específicas sob demanda por meio de assinaturas ou contratos de longo prazo", define.

Esse debate a respeito da terminologia faz parte da rotina de um novo modelo recente. Afinal, ele não tem meio século ainda de vida.



VEJO A ECONOMIA OPEN TALENT TAMBÉM COMO UMA NOVA MODELAGEM DE TRABALHO, ABRANGENDO EMPRESAS CONTRATANTES, TALENTOS CONTRATADOS E AS PLATAFORMAS COMO MEDIADORAS DESSAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS."

RENATO SARAIVA, CHIEF OPERATING OFFICER E SÓCIO DA OLLO.



Feito o registro, o fato é que seja Economia Open Talent ou Talent as a Service, essa profusão de oportunidades em direção ao exercício livre profissional se acelerou com a pandemia de Covid-19 por razões óbvias - a disseminação do vírus estava intimamente ligada ao contato físico entre seres humanos. E uma forma eficaz de evitar o contágio era justamente não ter contato presencial, forçando diversos setores relevantes da economia a migrar para o trabalho remoto.

Assim, a Economia Open Talent ganhou musculatura e amadureceu. Avançou décadas em anos, às vezes em meses.

Segundo a Future Markets Insight - consultoria norte-americana premium de inteligência de mercado e serviços, que atende mais de 150 clientes ao redor do mundo, as projeções são robustas. Até 2032, o mercado de Open Talent deve registrar um crescimento de 11,7% ao ano, alcançando a cifra de US\$1,1 bilhão no mundo. A depender da cotação, dá para facilmente imaginar uma movimentação de quase R\$6 bilhão em uma década.

"Na pandemia, muitas empresas passaram a adotar os formatos Open Talent em suas estratégias. Hoje, estimamos que o mercado potencial do Open Talent no Brasil seja algo em torno de 1,5 milhão de profissionais. São talentos com ensino superior e que atuam em áreas que demandam mais assertividade e dinamismo nas formações de equipes, como tecnologia, marketing, design e comunicação," explica Rehavia.

De fato. Segundo estudo conduzido pela consultoria McKinsey em 2022, aproximadamente 36% da força de trabalho dos Estados Unidos escolheu se colocar no mercado como temporária. Em 2023, esse indicador aumentou para 38%, ou 64 milhões de pessoas só naquele país. Ao filtrar os profissionais que se encaixam mais especificamente na economia Open Talent, a plataforma de freelancers Upwork estimou em 30 milhões de americanos o contingente de profissionais que já operam em modelos mais abertos.

Não para por aí. O mesmo levantamento indica que um terço dessas pessoas ganha ao redor de US\$150 mil por ano. Ou seja, uma contribuição anual para a economia do país acima de US\$1 trilhão.

Alexandre Teixeira, jornalista brasileiro com mais de três décadas de experiência e que coleciona passagens em posições de comando em publicações como Época Negócios, Istoé Dinheiro, além do Valor Econômico, é taxativo.



**DO PONTO DE VISTA DE UM
OBSERVADOR EXTERNO,
OPEN TALENT É BEM MAIS
DO QUE UM SIMPLES MODELO
DE CONTRATAÇÃO.**

**É UMA FILOSOFIA DE VIDA.
FILOSOFIA PROFISSIONAL.”**

ALEXANDRE TEIXEIRA

Co-fundador de O Dia Depois do Amanhã (ODDDA), uma plataforma de conteúdo sobre inovações no âmbito profissional, Teixeira é um jornalista que pesquisa temas do universo do futuro do trabalho. E não tem a menor dúvida de que o Open Talent está nesse rol.

Para Teixeira, o movimento Open Talent surgiu como revolucionário. "Profissionais de Recursos Humanos, com uma abordagem mais contemporânea, tendem a ver talentos disponíveis para contratação por projeto ou temporada como uma nova possibilidade de recrutamento. E estão certos – é uma revolução para quem contrata", afirma.

A norte-americana WCD, que está presente em 40 países, incluindo o Brasil, também tem números robustos que corroboram as visões a respeito do Open Talent. A entidade sem fins lucrativos, cujo propósito é incentivar a formação de conselhos inovadores e engajados por meio da diversidade desde 2001, data de sua fundação, aposta que 69% das empresas atuantes no Brasil consideram relevante o Open Talent. E enxerga grandes oportunidades a quem aderir ao modelo, aponta o levantamento feito em 2023.

Um dos pontos da pesquisa, por exemplo, da modalidade. No levantamento da WCD Brasil, envolvendo mais de 100 profissionais, 26% dos respondentes afirmaram que o Talent as a Service - ou Open Talent - vai acontecer no curto prazo no Brasil. Ou seja, já.

O Cofundador da ODDA acredita que esse nomadismo digital e profissional está conectado ao fim da "monogamia profissional". Um termo curioso e inteligente. Porque coloca em xeque o "livre arbítrio" de acordar às 6 da manhã, tomar café, se deslocar até o trabalho, bater o ponto e começar as atividades rotineiras até que chegue o momento de dizer até amanhã.

"Meus estudos têm me levado a um questionamento do que chamo de monogamia profissional como única forma mainstream de relação trabalhista.

A relação de exclusividade entre empregado e empregador, formalizada em contrato e carteira de trabalho, pode ser limitadora para ambas as partes e começa a ser contestada, sobretudo nas empresas negacionistas das formas contemporâneas de organização profissional – dispostas a sepultar o legado de flexibilidade da pandemia. Por isso, o cardápio de temas do RH contemporâneo passou a incluir conceitos como Open Talent e "C-Level as a Service", detalha.

Sofia Esteves corrobora a visão de que a pandemia, de fato, foi um motor de propulsão ao Open Talent. Mas acrescenta que a crise econômica também impulsionou novos comportamentos e buscas por modelos de trabalho mais flexíveis e menos custosos. "Isso favoreceu a abordagem Open Talent", afirma.

Contudo, é importante distinguir os dois momentos. Porque não foi um acontecimento de ocasião que ocorreu por conta da pandemia, já havia discussão pregressa. A co-autora do estudo da WCD lembra que existe a necessidade de uma força de trabalho ágil por parte das companhias e o Open Talent preenche essa lacuna.

"A transformação digital e a mudança nas preferências das pessoas também são importantes para a consistência desse nosso jeito de trabalhar", lembra Esteves.

Nos últimos anos, foi produzido um farto material de pesquisa sobre o aumento de produtividade dos profissionais que operam em formatos híbridos ou remotos. É inegável também que essa maior flexibilidade abre uma série de perspectivas até então distantes, como reduzir deslocamentos e custos de alimentação fora de casa, resolver questões pessoais do dia a dia com maior agilidade e, porque não, dividir o tempo de trabalho entre mais de um empregador. Um número cada vez maior de pessoas não vê outra opção a não ser esta.

Além disso, há um ponto estabelecendo clara relação entre Open Talent e diversidade: a inclusão. Autoridade global em soluções de espaços de trabalho flexíveis (coworking e escritórios), a IWG confeccionou um relatório batizado de "Avançando na Igualdade: Mulheres no Ambiente de Trabalho Híbrido".

Nesse documento, constatou-se que a ampliação do formato trabalho híbrido permitiu o acesso ao emprego por parte de mulheres pertencentes a grupos minorizados.

A pesquisa mapeou mais de mil trabalhadoras nesse tipo de regime de emprego.

O levantamento da IWG foi além e revelou que houve aumento nas oportunidades de emprego para 73% das mulheres pertencentes a grupos minorizados, fruto do trabalho híbrido. Outro ponto da pesquisa é que esse modelo de contratação criou uma percepção de inclusão, algo relatado por 70% dos entrevistados.

Silvana Bahia, co-diretora executiva do Olabi, fundadora da PretaLab, iniciativa com foco na promoção do protagonismo de mulheres negras no mercado de trabalho na área de tecnologia, acredita que o Open Talent contribui para que as empresas possam acessar esse grupo de profissionais mais diversos. "É um estímulo para as corporações incorporarem talentos com diferentes backgrounds, de diferentes lugares, contribuindo para a diversidade de forma mais ampla", diz Bahia.



É O TIPO DE PRÁTICA QUE PODE AMPLIAR A VISIBILIDADE DE PESSOAS QUE PERTENCEM A GRUPOS MINORIZADOS EM ESPAÇO DE TRABALHO."

SILVANA BAHIA, CO-DIRETORA EXECUTIVA DO OLABI,
FUNDADORA DA PRETALAB



Há, porém, pontos em desalinho e desejos voltando à superfície. É o caso, por exemplo, de muitas companhias que já deram o comando para seus departamentos de Gente colocarem um ponto final no trabalho remoto, conhecido popularmente como Home Office.

Previsões mostram que muito em breve o trabalho remoto que vivemos nos últimos anos possa virar uma vaga lembrança conectada a um momento triste, a pandemia de Covid-19. O regime presencial puro-sangue é desejado por muitas pessoas gestoras e, a depender delas, os colaboradores terão no máximo um "short Friday", ou o famoso meio expediente às sextas-feiras.

Mas se a sanha é pôr um fim no trabalho remoto, aqui há um ponto que talvez esteja fugindo à angulação de muitos executivos de Gestão e Pessoas. A Economia Open Talent vai seguir, independente de maior restrição ao Home Office, transcendendo o embate.

Como é calçado em um estilo de vida, em boa medida, o Open Talent tende a ganhar se esse movimento se confirmar amanhã ou depois. Porque existem profissionais que simplesmente não se veem mais atuando dentro de um formato engessado.

São pessoas que entendem que podem gerir melhor o próprio tempo, seja para ter mais espaço para agendas pessoais, seja para colaborar com outras empresas que valorizem o tipo de trabalho executado por elas.



PROVAVELMENTE O MAIOR IMPACTO SERIA NA ATRATIVIDADE DAS OPORTUNIDADES. O FIM DO HOME OFFICE REDUZ A FLEXIBILIDADE QUE MUITOS PROFISSIONAIS VALORIZAM AO TRABALHAR REMOTAMENTE E ISSO PODE LEVAR A UMA MENOR ATRAÇÃO DE TALENTOS, QUE PREFEREM A LIBERDADE E AUTONOMIA PROPORCIONADAS PELO TRABALHO REMOTO

SOFIA ESTEVES



É um pesadelo presente nas mesas de trabalho mundo afora. Porque desemboca ao final das contas na dificuldade em recrutar bons talentos para as funções. O fundador da Sun Microsystems, Bill Joy, ainda nos anos 90, resumiu bem a situação: "Não importa quem você seja, a maioria das pessoas mais inteligentes trabalha para outras empresas."

Hoje, as corporações já sabem que não têm todos os melhores talentos no contracheque do fim do mês. Ou seja, muitos deles estão no mercado como freelancers. Então, misturar as duas formas será quase uma obrigação em um futuro imediato.

Nessa esteira, quem formula a "ciência do trabalho" nos dias de hoje não titubeia ao afirmar que há uma enorme oportunidade pela frente. Qual seja? Incentivar empresas na direção do modelo Open Talent, como uma forma de compensar a falta de talentos e a ausência de desejo deles em se comprometer com trabalhos presenciais.



**NÃO IMPORTA QUEM VOCÊ SEJA,
A MAIORIA DAS PESSOAS MAIS
INTELIGENTES TRABALHA PARA
OUTRAS EMPRESAS"**

BILL JOY, FUNDADOR DA SUN MICROSYSTEMS

Ainda que essa não seja uma opção para todos, há um grupo crescente de profissionais que consegue planejar sua própria jornada, medindo prós e contras de funções e empregadores. Para esses profissionais, operar no formato tradicional só se considerar o emprego incrível ou for fã da empresa na qual se troca tempo, esforço e suor por dinheiro e status.

Claro que o Open Talent é uma poderosa modelagem, que bebe sobremaneira na inovação colaborativa, sublinhe-se. Porque incorpora comportamentos híbridos dos profissionais ao mesmo passo que transforma a empresa em uma solucionadora de problemas.

No entanto, nem todos terão à mesa o formato Open Talent. Há, de fato, alguns setores da economia que naturalmente terão mais facilidade em lidar e utilizar tal modelagem.

São segmentos como tecnologia, marketing digital, design, e consultoria. Estes, certamente, estão - e estarão - mais acostumados e propensos à abordagem Open Talent. "São setores que frequentemente necessitam de habilidades especializadas e flexibilidade, tornando o modelo ideal para atender demandas específicas e projetos de curto prazo", lembra Esteves.

Contudo, há o ponto geracional em meio ao debate. Um levantamento da McKinsey, atualizado em dezembro de 2023, mostra que 52% da geração Z, os nascidos a partir de 1997, nos Estados Unidos são freelancers. Enquanto 43% dos Millennials, nascidos entre os anos 80 e 1996, atuam como profissionais autônomos.

Mas como diria o futurista Jim Dator, diretor do Centro de Pesquisa para Estudos Futuros, da Universidade de Manoa, Havaí, "qualquer declaração útil sobre o futuro deve parecer ridícula à primeira vista". Traduzindo para a linguagem do dia a dia, o novo nem sempre é aceito à primeira vista.



3

**Olhar
Empírico,
será?**

Quem mergulha nesse universo do Open Talent precisa estar disposto a lidar com o imponderável. Se por um lado emerge o sentimento de dono de seu próprio destino, por outro também surge a prerrogativa quanto às condicionantes financeiras, as condições de trabalho, a rotina, o que se espera e como se preparar para tal. A troca de experiências entre quem já está há mais tempo no nomadismo laboral é sempre algo valioso entre os pares.

FREE LAN CER

A Orbit Data Science, empresa que aplica ciência aos dados, em parceria com a Ollo, realizou uma análise qualitativa e quantitativa sobre o tema Open Talent nas redes sociais. Para facilitar a correta captura e como o tema ainda é muito novo, o guarda-chuva foi a palavra "Freelancer". E adivinhe só?

"O público que comenta nas redes sociais está ávido para começar a vida autônoma: 27,6% da categoria quer trabalhar na modalidade freelancer, e outros 9% estão começando", sinaliza o estudo.

O levantamento coletou mais de 11,4 mil comentários, cerca de 2,5 mil lidos e 1,1 mil classificados, obtidos a partir de declarações feitas no Facebook, Instagram, TikTok, YouTube e X - antigo Twitter - por pessoas que emitiram opiniões sobre o trabalho como freelancer.

P.S.: O foco do levantamento Ollo/Orbit foi a avaliação por meio de posts e comentários públicos, registrados nas principais redes sociais, ao longo de 12 meses, entre abril de 2023 e abril de 2024. E, para selecionar as postagens de maneira criteriosa, foi desenvolvido um dicionário semântico, que foi utilizado na busca dos posts ou vídeos pertinentes relacionados ao assunto, para subsequente extração de seus comentários. Depois, com tudo coletado e à mão, os dados receberam tratamento. "Passaram por uma etapa de processamento automatizada no intuito de remover ruídos que pudessem de alguma forma enviesar os resultados da pesquisa, ou dados não pertinentes ao objeto de estudo que acabaram contemplados pelo dicionário semântico e constam na base bruta", detalha o texto que acompanha a pesquisa.

Muito embora as opiniões sejam as mais sortidas possíveis, há um ponto na pesquisa que captura a atenção: o tipo de profissional. No universo freelancer é possível categorizar em duas grandes áreas. A saber: Profissional Autônomo por Projeto e Prestador de Serviço Temporário.

O Autônomo Por Projeto, diria, é aquele que já está na jornada há algum tempo. Tanto que, como o próprio nome já diz, trabalha por projetos e vende serviços específicos, como pessoas designers, editoras ou programadoras.

O outro, o Temporário, percorreu outra linha. Via de regra, encara essa prestação de serviço como algo temporário, até porque tem outra ocupação. Nessa categoria, encontram-se baristas, auxiliares em eventos ou de cozinha, por exemplo.

"O Temporário tem mais queixas sobre as condições de trabalho. Já o Por Projeto tem mais estabilidade e melhores remunerações", indica o levantamento Ollo/Orbit.

Independente dessas duas categorias, quando se consegue um projeto, a comemoração é grande nas redes sociais. E logo pintam os detalhes. Há quem deixe escapar a remuneração e fale maravilhas a respeito de uma vida mais estável nesse mercado freelancer. Outros comentam para além da flexibilidade de carga horária.

O levantamento ainda capturou de maneira taxativa o sentimento de dever cumprido quando um trabalho é entregue. Nas redes sociais, aparecem em formato de memes, mas também em dizeres que remetem imediatamente à liberdade.

Mas como toda essa vazão de sentimentos se transforma em algo palpável? Muitos apontam na direção das plataformas de conexão entre empresas e talentos, como a Ollo. Para muitos, elas fazem parte do dia a dia e ajudam a vida desses profissionais freelancers.

A curiosidade e a dúvida também estão presentes nessa relação. A expressão "dúvidas sobre como funcionam sites de freelancers" aparece em mais de 26% dos comentários, ao passo que "dúvida sobre qual plataforma escolher" emerge em 15%.

Curioso, porque mostra claramente que há um naco de freelancers já muito à vontade com as regras do jogo e cientes da diversidade em termos de plataforma. E, por outro lado, há quem esteja na fronteira do "vai ou não vai" e começou a pesquisar recentemente. Daí, surge o medo e a insegurança sobre tomar uma decisão equivocada ou precipitada.

Isso nos leva a outro ponto da pesquisa da Ollo/Orbit, a Sentimentria. Já ouviu falar? É um termo bem engendrado que procura medir o sentimento para com o objeto do estudo, no caso, o universo freelancer.

Dito isso, é hora de entendermos o que mexeu com os humores dos freelancers no Brasil, segundo as redes sociais.

Na aba **SENTIMENTRIA** do levantamento, há um viés positivo capturado a respeito do freelancer. O chamado "Preparo e Busca por Jobs", por exemplo, apareceu de maneira bastante importante. De um jeito ou de outro, surgiu em 29% dos comentários. O lado financeiro, claro, sempre está no horizonte. E apesar de emergir na aba "Neutro" da pesquisa, é citado como um jeito inequívoco de ganhar dinheiro: em 8% dos comentários.

Há pontos negativos? Evidente. Afinal de contas, falamos de trabalho. E boa parte da humanidade o enxerga como tarefa e não como atividade.

Sendo assim, é mais do que natural que a Economia Open Talent também tenha um olhar negativo sobre. Mas, quando se abre a maneira desconfortável na qual é vista, há a sensação de que são pontos simples de serem transpostos.

A tríade **ROTINA, SENTIMENTO e FINANÇAS**, combinadas, aparece em 21% dos comentários. Mas veja. Na Rotina, o que emerge é "trabalhar muito" e "é difícil conciliar com atividades fixas". Só isso já demonstra que, na verdade, o profissional anseia por um modelo de vida mais flexível na hora de ganhar dinheiro. Nada mais Open Talent.

"Os temas são amplamente comentados nas redes, e muitos aspectos são tratados nas conversas: além da busca por trabalho, aparecem comentários sobre a necessidade de renda extra, a dificuldade de manejar o tempo, e muitas inseguranças no começo dessa jornada", explicita o levantamento.

É fato que surgem também, entre os comentários, sentimentos que retratam a vida de freelancer como "cansativa", "causa sobrecarga", "ganha pouco", "recebe com atraso", "sentimento de ansiedade".

TRÍADE ROTINA, SENTIMENTO E FINANÇAS



SENTIMENTO



ROTINA



FINANÇAS

Agora, há o meio do caminho. No levantamento Ollo/Orbit, os comentários neutros, que são ao redor de 13,5%, se apresentam dessa forma: "trabalho como freela pelo dinheiro", "dúvida sobre como funcionam as plataformas", "é preciso bom portfólio, preparo e estudo", "difícil de encontrar com outros trabalhos".

Natural que existam dúvidas e temores quanto à prática. Mas tudo pode ser resolvido se medidas justas e transparentes forem adotadas nessa relação. Porque é preciso distinguir o que existe em uma relação de estabilidade de emprego, que contempla o pacote de benefícios, e o modelo Open Talent Economy.



HÁ OPORTUNIDADES INTERESSANTES, RELEVANTES NO QUE DIZ RESPEITO À FLEXIBILIDADE EMBUTIDA NO OPEN TALENT PARA MUITOS PROFISSIONAIS QUE DESEJAM CONCILIAR MAIOR LIBERDADE NA VIDA PESSOAL E OBRIGAÇÕES PROFISSIONAIS”.

KARINA REHAVIA, FUNDADORA E CEO DA OLLO



Jon Younger, jornalista que escreve sobre o mercado freelancer há pelo menos uma década nas revistas Forbes e Harvard Business Review, lembra que há genuíno interesse por parte das companhias em trabalhar com talentos, que muitas vezes não reúnem condições para atraí-los ou para contratá-los. “Esses profissionais, por vezes, estão interessados em fazer parte de projetos em um esquema de meio período e não se dedicar em tempo integral”, lembra.

Em outras palavras, em linha com as observações acima, o estudo Ollo/Orbit explicita o que se avizinha amanhã: a procura por trabalho flexível está no modus operandi de parte relevante da força de trabalho atual. E, apesar de uma ou outra incerteza, da imperfeição própria à modelagem de trabalho, ela vai se enraizar no cotidiano.



4

**Soft?
Só nas Skills**

A situação está posta. Como ampliar a capacidade de acesso da empresa para o melhor em hard skills e soft skills? Não em um projeto. Em todos. De maneira sistêmica e perene.

Mas antes... O que é Hard Skill? Em linhas gerais, são as habilidades que constam no currículo. Tangíveis. Aterrisáveis. Como, por exemplo, qual é a formação? Quais ferramentas sabe usar? Fala outro idioma?

Já quando se fala em Soft Skills, a conversa é outra. Trocando em miúdos, as famosas habilidades comportamentais. Não raro, as Soft Skills são capazes de derrubar um ótimo currículo. O ato de não abrir a câmera em uma reunião à distância, por exemplo, pode ser uma questão. E tem potencial para atrapalhar o relacionamento com os pares na empresa. Criar rótulo. Dar a entender que o profissional é de difícil trato, entre outras percepções.

Aliás, percepção. Certamente essa é a palavra que conduz o equilíbrio entre um excepcional currículo e o comportamento. "Além de habilidades técnicas fortes e atualizadas, capacidade de autogestão, comunicação eficaz, e uma rede de contatos profissional robusta, é essencial que seja adaptável, capaz de trabalhar de forma independente, e esteja confortável com a incerteza e a falta de estrutura tradicional", afirma Sofia Esteves, coautora de um estudo da norte-americana WCD no Brasil e fundadora da Cia de Talento, sobre profissionais que atuam no Open Talent Economy. Outro estudo que vai nessa linha, feito pela plataforma O Dia Depois do Amanhã (ODDDA), especializada em conteúdo sobre inovações no âmbito profissional, e a Fundação Dom Cabral, batizado de como "Aprendizagem Corporativa para Construção de Futuros", aponta que nove em cada dez profissionais conseguem um trabalho por meio das hard skills, mas são demitidos pelas soft skills.

O levantamento da ODDDA e da Fundação Dom Cabral ainda elenca algumas características que são fundamentais, quando se olha para as habilidades comportamentais. A saber:

1. Capacidade de trabalhar em equipe
2. Adaptabilidade
3. Orientação para resultados
4. Domínio para tecnologias existentes
5. Relacionamento Pessoal

Porque não se trata apenas de enxergar um talento. É preciso contratá-lo. Tocá-lo dia a dia. Desenvolver suas habilidades. Dar feedbacks regulares. Manter o alinhamento em direção à cultura da organização. E todos esses movimentos impõem desafios, que o Open Talent não está alheio. Pelo contrário. Deve estar atento.

Mas há outro ponto a ser observado por esse modelo. A formatação do time e as relações internas entre os profissionais. Pessoas se gostam e não se gostam o tempo todo. E pessoas têm habilidades diversas, comportamentos emocionais únicos, prismas por onde observam e entendem o mundo e seu papel nele. Diante disso, precisa de mediação? Se sim, quem vai assumir o papel desta mediação? Como fazê-la? De quando em quando?

Isso posto, é preciso entender que a mediação se faz necessária. Porque alinha objetivos e expectativas, em primeiro lugar. Depois, porque é capaz de integrar talentos externos ao time, amenizar conflitos, motivar equipe e proteger os segredos profissionais da empreitada. É um jeito de propiciar a colaboração com viés positivo, com foco nos objetivos ali desenhados. Tudo o que não pode ocorrer, portanto, são erros de comunicação repetitivos, porque eles minam o entendimento que está na base da Open Talent, o da confiança.

O contratante tem a certeza de que está trazendo para o seu time o profissional que mais faz sentido e, por sua vez, o contratado está disposto a integrar aquele projeto que conversa com ele do ponto de vista emocional, financeiro, social e cultural.

Emocional porque ele se vê envolvido nele. Financeiro porque a remuneração o atende. Social porque ele vê uma camada de reputação que vai ser agregada ao seu nível de profissional. E cultural porque lida com o sentimento de pertencimento, como já bem descreveu Jesus-Martín Barbero na obra *Dos Meios às Mediações*.

A adoção do Open Talent, sob outra perspectiva, requer prerrogativas. Lideranças atualizadas e com mentes abertas. Dispostas a experimentar o novo. E não se incomodar com as arestas que dali vão emergir. Uma equipe interna disposta a lidar com o profissional externo sem a costumeira rotulagem, "ah, é só um freelancer", que na largada despreza o potencial técnico e estratégico de um colaborador especializado em determinada área.

Porque não é disso que se trata, como atesta a pesquisa da WCD Brasil, que fez a seguinte pergunta:

Considerando o início de sua carreira e o período pré-pandemia, que aspectos mais o(a) atraíam em uma oportunidade de trabalho?



O APRENDIZADO E DESENVOLVIMENTO HUMANO

Mas o questionamento foi feito antes da Covid-19. Veja a pergunta feita, levando em conta o cenário da pandemia:

Atualmente, que aspectos mais o(a) atrai em uma oportunidade de trabalho?



FLEXIBILIDADE NO TRABALHO E EQUILÍBRIO DE VIDA

Porque há à mesa a cultura da inclusão. Da colaboração. Do se sentir dono, proprietário do projeto em si. Mais. Do contínuo aprendizado. Se esses aspectos não forem valorizados, logo as soft skills não emergem e, portanto, a Economia Open Talent não se realiza.

É uma retórica global. E encosta naquilo que Jon Younger aponta: o da mistura entre profissionais contratados e freelancers em uma organização. (ver mais em Futurologia)

Um estudo da Harvard Business Review demonstra de maneira cabal esse entrelaçamento. Que leva em conta, importante dizer, a maneira como as lideranças nas organizações lidam com os profissionais autônomos. Porque é diferente. Eles trazem consigo expertises e networking necessários para projetos específicos da empresa.

Diferente também para as pessoas freelancers, mesmo aquelas que detêm habilidades únicas e são grandes solucionadoras de problemas. Principalmente nesses casos. Porque elas precisam também desenvolver ou apresentar habilidades em saber lidar com a cultura da empresa na qual está prestando serviço. E essa é uma relação que merece atenção.

No levantamento da Harvard Business Review, estabelece-se uma clara distinção de contribuição, cultura e modelos de relacionamento de freelancers e funcionários das organizações, auxiliando gestores a montar a melhor estratégia para cada desafio da corporação.

O QUE OS TRABALHADORES MAIS VALORIZAM?

A. FREELANCERS DONOS DE GRANDES HABILIDADES

1. Novas Experiências
2. Autonomia
3. Flexibilidade
4. Aprendizado
5. Variedade

B. FUNCIONÁRIOS

1. Estabilidade e satisfação no trabalho
2. Pertencimento e inclusão
3. Benefícios
4. Aprendizado
5. Mobilidade de posições

Curioso notar como isso se dá, quando a lógica se inverte. Quando se olha pelo prisma das corporações. CONFIRA.

O QUE AS EMPRESAS PRECISAM DESSES PROFISSIONAIS?

A. FREELANCERS DONOS DE GRANDES HABILIDADES

1. Entregas específicas para o projeto
2. Expertise de ponta
3. Experiência diversa sob diversos aspectos
4. Aderência aos valores da companhia

B. FUNCIONÁRIOS

1. Habilidade para se adaptar a demandas diversas e mudanças nos negócios
2. Capacidade de lidar com cenários de crise
3. Dedicção na sustentação da cultura da companhia
4. Comprometimento com a qualificação contínua



5

**Movimento
Global**

Como se dá o universo do trabalho no mundo? Talvez essa seja a pergunta mais presente nessa relação entre empresas, profissionais freelancers e Economia Open Talent. E o questionamento não se restringe única e exclusivamente ao Brasil – a inflexão sobre o saber-fazer é global, assim como a expansão do ecossistema voltado às novas demandas de empresas e profissionais.

Um estudo recente feito pelo Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês), com dados de 2023, identificou que ainda é preciso separar o que é o universo do trabalho em países desenvolvidos, em desenvolvimento e em nações pobres. Há ainda um alto nível de desemprego, na média, decorrente da pandemia de Covid-19. E isso, claro, atinge todas as formas de trabalho no mundo.

Chamado de "O Futuro do Trabalho", o estudo da WEF traz essa e outras perspectivas a partir de dados colhidos junto a 803 companhias, que empregam mais de 11,3 milhões de pessoas, provenientes de 27 setores da economia de 45 regiões diferentes do mundo.

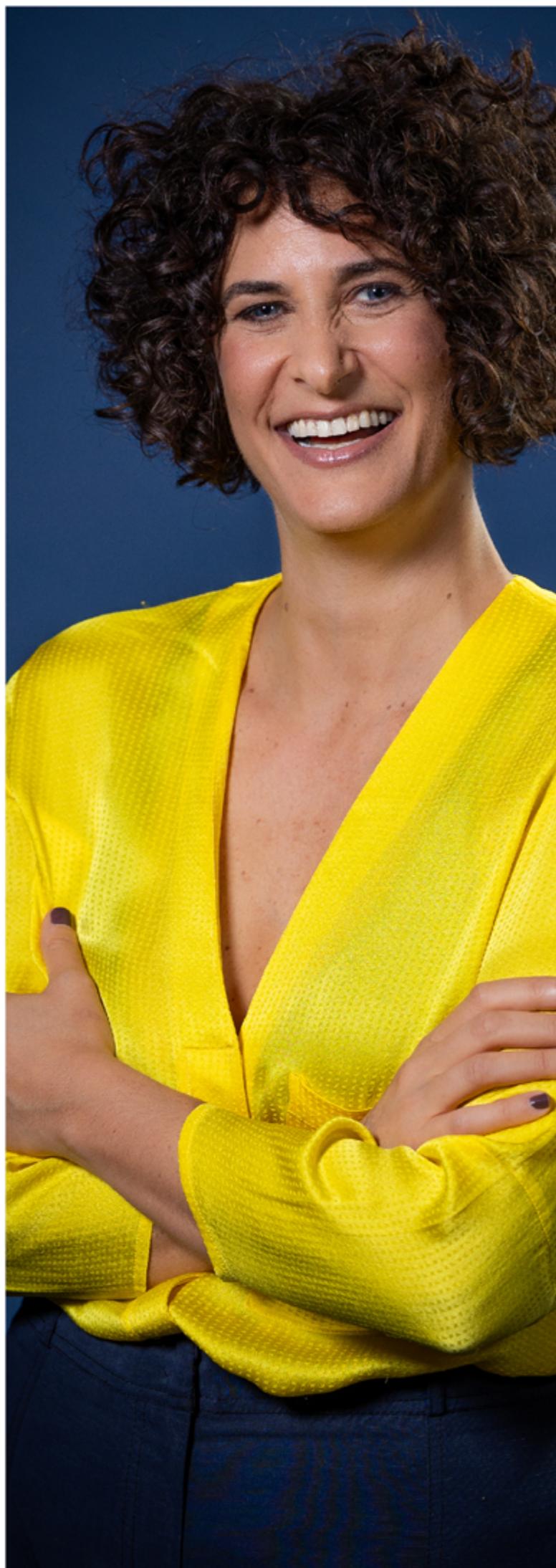
Se os desafios quanto ao trabalho aparecem transversalmente no estudo da WEF, não aterrissando nas modalidades, mas na qualidade do emprego, nas tecnologias, nas habilidades, o levantamento junto às redes sociais da Ollo/Orbit já é naturalmente mais direto. Até porque foi direcionado para o universo Open Talent.

Na pesquisa Ollo/Orbit, 15,2% dos comentários coletados indicam dúvidas dos profissionais em relação às plataformas de talentos. Em um contexto global, vale ressaltar, a ascensão das plataformas é um fato recente e que se dá de forma acelerada. Para Karina Rehávia, uma das pioneiras mundiais no tema, o movimento de consolidação do setor já ocorre em mercados desenvolvidos, como Estados Unidos e Europa.



EM MERCADOS EMERGENTES AINDA ESTAMOS NO INÍCIO DA CURVA, COM TAXAS DE CRESCIMENTO EXPRESSIVAS, TÍPICAS DE UM SEGMENTO EM EXPANSÃO”.

KARINA REHAVIA, FUNDADORA E CEO DA OLLO



A evolução do mercado, claro, também passa pelo amadurecimento das estratégias Open Talent por parte das empresas. Neste sentido, Jon Younger, jornalista que escreve sobre o mercado freelancer há pelo menos uma década nas revistas Forbes e Harvard Business Review, afirma que é preciso identificar os tipos de companhias que têm no radar o universo freelancer. Para Younger, há quatro motivadores principais, independente do tamanho da corporação, na hora de buscar uma estratégia Open Talent. A saber:

1. Àquelas que desejam acessar talentos em geral
2. Organizações em busca de talentos fora da curva, com níveis elevados de experiência e especialização
3. Companhias que definiram que devem ser por essência ágeis e flexíveis na sua força de trabalho
4. Empresas que se preocupam com custos

A categoria "1" está interessada em ter os talentos por um período e não de maneira permanente. É um grupo de companhias ciente de que a atração de talentos pode ser muito cara. Já quem se enquadra no item "2" sabe que ter talentos excepcionais, ou seja, ultraespecializados, é uma lição de casa extremamente custosa. Além disso, muitos desses profissionais não estão dispostos a ter trabalhos em tempo integral. Topam participar do projeto, mas desde que não ocupem suas agendas totalmente.

Por outro lado, quem está no grupo "3" busca a combinação entre quem está na sua folha regular de pagamento e profissionais livres no mercado. Porque a meta é ser ágil e flexível.

"Corte de custos é uma realidade", sublinha Younger. É o que acaba por direcionar quem faz parte do indicador "4". A ideia desse rol de empresas vai no sentido de experimentação antes de uma tomada de decisão por um vínculo permanente, ou então como forma de contar com um time de colaboradores rotativo, sem a pretensão de ter uma equipe fixa.

É justamente aí, segundo Younger, mas não somente nesse ponto, claro, que as plataformas de intermediação de freelancers e contratantes funcionam muito bem. Para Younger, há bons cases no mundo. "Um na Irlanda, um no Brasil e outro nos Estados Unidos, para citar alguns. E uma delas é a Olo", afirma, se referindo a que performa bem nesse match entre profissionais autônomos e companhias.

"Essas plataformas são capazes de prover suporte global a grandes companhias e são capazes de disponibilizar no mercado ótimos talentos a excelentes custos", explica o jornalista. Ou seja, é um ganha-ganha para ambos, para quem contrata, para o freelancer e para a plataforma em si.

Faz sentido, ainda mais quando se olha o estudo da WEF. Nele, em que pese não haver menção clara à Economia Open Talent, há derivativos subliminares, como por exemplo em direção ao futuro.

"A transformação dos negócios nos próximos cinco anos será direcionada pela adoção de tecnologias", aponta o levantamento. E mais. Para 85% dessas organizações que participaram do estudo, novas fronteiras e práticas serão ampliadas como forma de impactar os rumos dessa transformação nas companhias.

Partindo dessa premissa e também do raio-X de Jon Younger sobre a relação entre plataformas, companhias e profissionais autônomos do mercado, joga-se luz sobre uma dor de quem é responsável por gerenciar o dia a dia desse entroncamento de diferentes estilos: o executivo.

Muitos líderes de organizações têm se debruçado sobre o tema. E estão cientes de que tentar gerenciar os freelancers como os profissionais contratados em tempo integral pelas companhias é um erro na origem.

Primeiro, porque do ponto de vista regulatório, os freelancers são regidos por outro tipo de acordo. Depois, porque o que deve nortear o contato em direção a um mediador, no caso, uma plataforma, é a busca pela inovação. Sem necessariamente perder a execução de tarefas rotineiras do cotidiano.

Portanto, o entendimento está posto. As companhias, inclusive, já sabem que precisam desenvolver tal habilidade, qual seja: a de criar novas práticas para atuar com profissionais externos. Até porque eles precisam estar integrados a times bastante coesos.

Nesse ponto, emerge a mediação. E ela necessariamente não precisa estar atrelada ao nível hierárquico, apesar de isso depender de como a organização se estrutura. Idealmente, costuma-se recomendar que o responsável pelo projeto, independentemente da posição que ocupa na empresa, assuma a tarefa. Por quê? Porque conhece de "a a z" o time, os objetivos da empreitada e os processos administrativos inerentes. Afinal, trata-se da cultura da empresa.

Uma cultura em profunda transição, seja impulsionada por modelos de trabalho remoto, o que naturalmente implica em um novo formato de mensuração de resultados mais por entregas do que por carga horária, seja pela maior diversidade de talentos acessíveis para a solução de desafios. Neste último ponto, sistemas organizacionais passam cada vez mais a ser descentralizados, com squads múltiplas operando simultaneamente, a exemplo do que ilustrou o estudo da Harvard Business Review.

No cenário descrito acima, cada vez mais comum nas organizações, recomenda-se que essa mediação seja feita por meio de reuniões regulares. E nelas devem se discutir progressos, alinhamentos quanto às expectativas, feedbacks e resolução de problemas.

É preciso que os profissionais, tanto das empresas, como freelancers, sintam-se livres para externar o que os incomoda. E mais. Propor alternativas para construir saídas e soluções.



6

**Para se
inspirar**

A esta altura, fica evidente a relevância da Economia Open Talent. E também está claro que estratégias vencedoras cada vez mais são híbridas. Ou seja, a força de trabalho do dia depois de amanhã vai usar os funcionários arregimentados pelas organizações e os freelancers. Será sim uma mistura entre "bater o ponto" e a Economia Open Talent.

Aqui, vale esmiuçar um tanto mais. As pessoas que fazem parte do dia a dia da corporação serão valorizadas pelo seu comprometimento, segundo levantamento feito pela Harvard Business Review. A saber:

Funcionários

Detentores das habilidades específicas da empresa;

Performance medida entre as responsabilidades e as tarefas executadas;

Contribuição à cultura da empresa;

Trabalhar prioritariamente nas dependências da companhia.

O mesmo estudo também indica as aptidões valorizadas por quem lança mão do freelancer, do contrato temporário e dos terceirizados. A saber:

Freelancer

Valorizado pelas habilidades específicas;

Performance é medida pela entrega contratada;

Invariavelmente está sob forte concorrência;

Autonomia para trabalhar de onde quiser e com o que quiser.

Contrato Temporário

Valorizado pela eficiência;

Dono de habilidades comuns;

Performance conectada ao tempo de realização da tarefa;

Trabalhar prioritariamente nas dependências da empresa.

Terceirizados

Valorizado pela eficiência;

Terceira parte das organizações;

Dono de habilidades comuns;

Trabalhar prioritariamente em postos instalados pela empresa, distante da sede administrativa.

Com esse rol à mão, como será que os contratantes fazem na hora definir entre as diversas modelagens? Ou seja, na hora de colocar em marcha uma estratégia.

Quem nos dá pistas sobre como começar a resolver essa equação é Steve Rader, gerente do Centro de Excelência de Inovação Colaborativa da NASA – agência espacial dos Estados Unidos. "Eu acho que estamos no meio da maior transformação do mercado de trabalho em mais de 100 anos", afirma.

Continua. "Há estatísticas que dizem que 90% de todos os cientistas que já viveram no planeta Terra estão vivos e trabalhando atualmente."

Rader está na NASA há 35 anos e, com todo esse background, que vai desde passagens como controlador de voo e desenvolvedor de software até arquitetura em Marte, Rader acumula agora 11 anos trabalhando com programas de inovação aberta. E é nesse contexto que se encaixa o Open Talent. "Porque é uma maneira de acessar talentos globais para realizar tarefas complexas, as quais teriam alguma dificuldade de serem feitas com o time de casa", conta.

Carolina Sierra, diretora de ESG & Marca da Órigo Energia, produtora de energia renovável a partir de fazendas de painéis solares, destaca fatores estratégicos, como acessar novos talentos que não estão disponíveis na empresa e a busca por visões externas, entre os pontos mais relevantes de uma estratégia Open Talent.

O desafio, segundo a executiva, "é incorporar expertise desses talentos na formação de uma equipe de alta performance."

Ken Fujioka, Co-fundador e Partner da ADA Strategy, uma empresa especializada em resolver problemas complexos de negócios e testar soluções prototipadas em *business sprints*, não hesita sobre o quão relevante é o Open Talent para o seu ecossistema. Porque, para cada projeto da ADA se faz necessária a montagem de um time, com um importante grau de especificidade.

Fujioka conta que utilizou essa modelagem para integrar o time fixo de *sprint*, que iria durar entre uma e duas semanas. Depois, integrados, esses profissionais iriam se juntar a um time multidisciplinar e à equipe do cliente.



A PARCERIA COM A OLLO FOI CRUCIAL NESSE ASPECTO. ELA NOS PERMITIU SUPERAR AS LIMITAÇÕES DE NOSSA REDE EXISTENTE, QUE, COM O TEMPO, TENDE A SE TORNAR RESTRITA. ABRIR PORTAS EM OUTRAS REDES FOI FUNDAMENTAL, E A OLLO NOS AJUDOU A ENCONTRAR TALENTOS, GARANTINDO A DIVERSIDADE QUE BUSCAMOS NO TIME”

KEN FUJIOKA, CO-FUNDADOR E PARTNER DA ADA STRATEGY

Rader, da NASA, conta que o Open Talent veio para ficar dentro do ecossistema de trabalho no século XXI. Além de projetar que, cada vez mais, os freelancers vão participar da estratégia nas organizações.

Por quê? Porque, para o gerente da agência espacial norte-americana, as empresas que somente recrutam profissionais localmente e em tempo integral estão desperdiçando agilidade. “É claro que as leis terão que ser alteradas, a maneira como as organizações se comportam também junto aos seus times, mas será um futuro muito interessante”, afirma.

Ou seja, quando incorporada ao dia a dia da empresa de maneira correta, fica evidente que talentos externos no mercado contribuem bastante no desenvolvimento não só de projetos específicos, mas do negócio como um todo.

Carolina Sierra e Ken Fujioka não têm dúvidas quanto a isso. Ou seja, se o freelancer incorporar novas metodologias, aliando-se à sua já experiência de mercado, o resultado será bom para os diversos atores envolvidos no projeto. E isso ocorre porque novas maneiras de resolver os desafios podem, e devem, se misturar ao ambiente já instalado na companhia. Algo que claramente oxigena a relação de todos.

O que fica claro, então, é que a Economia Open Talent ou o Talent as a Service consegue perfeitamente se adaptar ao cotidiano de qualquer companhia. Na Órigo Energia mesmo, explica Sierra, a estratégia ainda não foi espalhada pela empresa. “Por enquanto, apenas a área de Comunicação Comercial tem utilizado esse modelo”, conta a diretora. E o balanço final da adoção da estratégia tem agradado a todos.

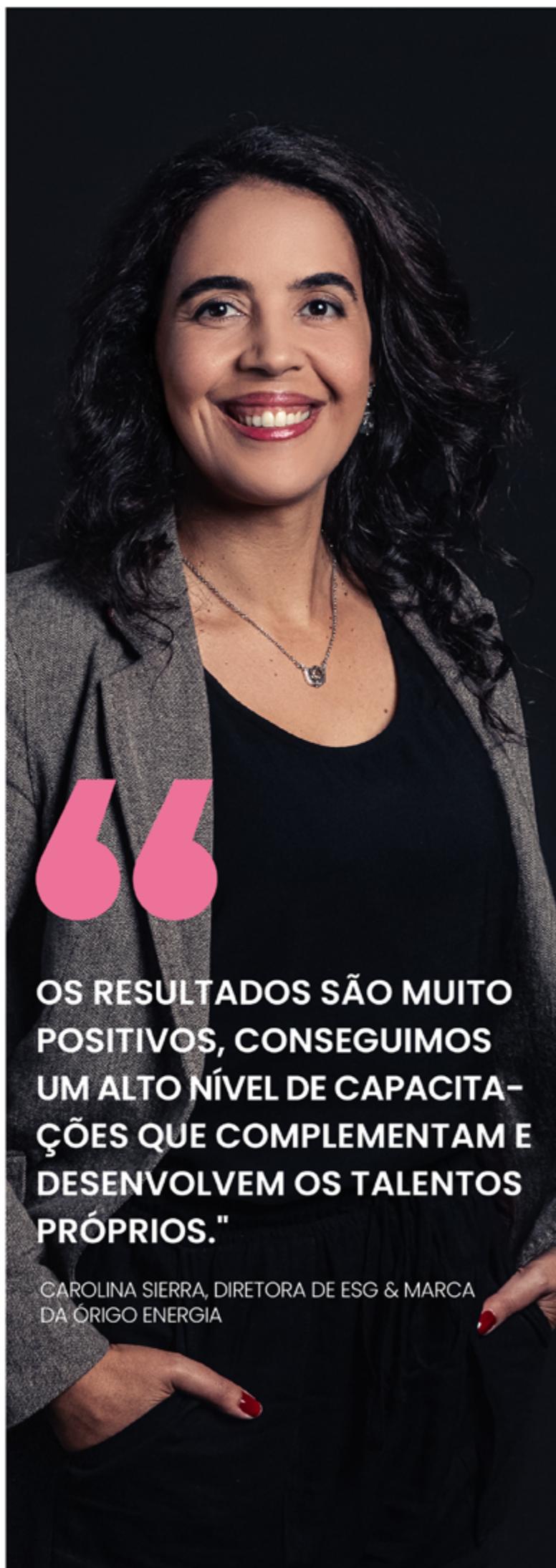
“Os resultados são muito positivos, conseguimos um nível alto de capacitações que complementam e desenvolvem os talentos próprios e avançam os projetos de comunicação mais estratégicos em uma velocidade bem alta”, acrescenta.

Fujioka, da ADA, não fica atrás. Além de destacar a relevância da Ollo ao encontrar um perfil tão específico de freelancers no mercado, o fundador lembrou que a ajuda os poupou tempo.

Um bom tempo, porque os projetos da ADA vão desde posicionamento de marca até criação de produtos digitais. Passam, portanto, por conceito de loja, experiência do consumidor até as campanhas de comunicação. Então, a demanda é bastante ampla, mas a contratação de freelancers precisa ser certa.

Mas nem tudo é um mar de rosas. Há desafios que merecem atenção especial das pessoas gestoras, sobretudo quanto à cultura organizacional e pontos do dia a dia em si.

Na Órigo Energia, houve um esforço de inclusão. A empresa buscou uma estratégia Open Talent inicialmente para um projeto prioritário dentro de seu plano de expansão, o rebranding da marca para uma atuação nacional. Para a primeira etapa do projeto, foram destacados profissionais de gestão de projetos, criação, planejamento, arte e vídeo, que se incorporaram aos times da empresa. "Destes, os profissionais mais seniores certamente poderiam estar liderando contas em uma agência tradicional. Em três meses de projeto, foi estabelecido um processo colaborativo, com ferramentas e rotinas compartilhadas. Vejo que os papéis ficaram claros e que houve muita troca de ideias entre as equipes", conta Sierra. A executiva ainda explica que os inseriu em alguns rituais-chave e estratégicos da corporação. E isso os fez atuar de maneira mais autônoma.



OS RESULTADOS SÃO MUITO POSITIVOS, CONSEGUIMOS UM ALTO NÍVEL DE CAPACITAÇÕES QUE COMPLEMENTAM E DESENVOLVEM OS TALENTOS PRÓPRIOS."

CAROLINA SIERRA, DIRETORA DE ESG & MARCA DA ÓRIGO ENERGIA



“
 A OLLO SEGUIU À RISCA O BRIEFING QUE FORNECEMOS, TRAZENDO CANDIDATOS ALTAMENTE QUALIFICADOS. SEMPRE QUE A CONTATAMOS, ELES RAPIDAMENTE COMPREENDEM NOSSAS NECESSIDADES E SÃO PRECISOS NO RECRUTAMENTO, OFERECENDO VÁRIAS OPÇÕES DE CANDIDATOS ALTAMENTE ADEQUADOS PARA NÓS ESCOLHERMOS. ISSO GARANTE AS DISCUSSÕES NECESSÁRIAS PARA NOSSOS PROJETOS.

KEN FUJIOKA, ADA STRATEGY

Como se vê, não há uma solução de prateleira. O que existe é muito trabalho, foco e dedicação, não só de quem executa os trabalhos, mas de quem contrata profissionais externos. Porque os pontos de atenção existem e devem ser observados como prioridades. A saber:

- Uma boa integração;
- Briefing amplo e completo;
- Ter clareza dos objetivos e limites de atuação do squad;
- Flexibilidade de ambos os lados;
- Máxima informação nas conversas.

Contudo, há um ponto de observância. O sigilo dos projetos, que pode ser resolvido de várias maneiras, como: acordos de confidencialidade, gerenciamento de tarefas por meio de ferramentas, tecnologia a serviço da segurança da informação, entre outros. E, fundamentalmente, a conscientização sobre a importância da adoção desse comportamento.

O estudo do Future Markets Insight - consultoria norte-americana premium de inteligência de mercado e serviços, aponta que há uma grande necessidade por sofisticar as estratégias de recrutamento e seleção, além de melhorar os treinamentos para a atual força regular de trabalho. E lista:

- Criação de critérios e objetivos;
- Adoção sistemas de gerenciamento de talentos;
- Definição de estratégias de negócio eficientes.

Pontos em observação por quem atua na Economia Open Talent.





Futurologia

O futuro projeta um lugar para talentos externos e freelancers. Primeiro, porque as organizações têm se modificado de maneira importante nos últimos anos. Tem partido na direção de se misturar cada vez mais os funcionários regularmente contratados e os talentos externos. Desta maneira, acessam talentos qualificados que, de outra forma, não estariam disponíveis para colaborar com a empresa, reforçando a diversidade de pensamentos e possibilidades de soluções para os desafios das corporações.

Depois, há um ponto sobre eficiência que nunca pode ser desprezado. E não se trata apenas de custos, há o dispêndio de horas e horas no momento de trazer um novo talento para a organização. Sem contar a pressão em direção ao acerto na escolha. Ou seja, hoje há menos espaço para erros.

Para Steve Rader, da NASA, o mercado de trabalho está no meio de uma grande transformação em relação aos últimos 100 anos. "Essa mudança não está acontecendo por acidente. E também não é planejada. Ela é orgânica", afirma o executivo, que atua, ainda, junto aos departamentos administrativos do governo norte-americano.

"Vemos cada vez mais freelancers participando da estratégia nas organizações. Há cada vez mais o sentimento de que talentos externos agregam valor a quem desenha a estratégia do negócio", afirma o jornalista Jon Younger.

Para Rader, a tecnologia, acrescida a um alto grau educacional das pessoas, formam o combustível dessa transformação em marcha. "As empresas que somente recrutam profissionais localmente e em tempo integral estão desperdiçando agilidade", afirma. Hoje, 90% dos cientistas que já viveram no planeta Terra, estão vivos, lembra Rader. Ou seja, tem gente muito boa espalhada por aí, mas que não está disposta a um trabalho em tempo integral.



STEVE RADER, NASA

Younger ainda acrescenta outros pontos em relação ao futuro de talentos externos e às companhias. Para ele, há cinco pontos:

1. Participação maior de talentos externos na estratégia das empresas;
2. Talentos externos vão participar de maneira intensa do dia a dia das companhias;
3. Tendência crescente de profissionais contratados em tempo integral querendo ser freelancers também;
4. Os governos terão de entrar nesse jogo, pois trata-se de um contingente populacional cada vez mais relevante;
5. Plataformas que conectam freelancers e empresas vão passar por consolidação, tornando-se grandes hubs de talentos com alcance global.

O estudo do Future Markets Insight aponta que os Estados Unidos, Europa e Japão deverão experimentar e sustentar esse crescimento do Open Talent.

"No nosso levantamento, é esperado que a Europa cresça rapidamente, porque há demanda robusta por talentos no universo de software, mobilidade, seleção e recrutamento. E isso vai impactar, inclusive, a legislação e as atividades dos governos, conectados ao gerenciamento de talento", discorre.

O que isso significa? Significa que o reconhecimento, que já existe, só tende a aumentar nos próximos anos. Até porque a atual força de trabalho regularmente contratada tem observado valor no profissional externo. Pontos como flexibilidade e escolha estão no pensamento dessas pessoas, que hoje se aproximam de 40% da força total do trabalho no mundo. Para Younger, essa será uma mudança comportamental substancial para as companhias, apontada no item "2".

Fato também na opinião de Sofia Esteves. "Também agregam para adoção deste modelo o desejo das pessoas por mais autonomia e liberdade. Se não encontrarem algo neste sentido dentro das empresas, passarão a buscar vínculos como freelancer, por exemplo."

"Governantes precisam de faturamento", aponta Younger já no item "3" acima. Isso significa que as esferas públicas administrativas vão taxar também esse universo cada vez mais e vão se valer desse ecossistema no dia a dia operacional. Como já lembrou Rader, da NASA.

Há mais. As plataformas vão conectar cada vez mais as organizações aos talentos requeridos para projetos. "Isso vai ficar cada vez mais interessante à medida que vai combinando o freelancer como parte da companhia", conta Younger, fazendo menção ao item "4".

Por fim, à medida que esse mercado mediador entre os talentos externos e as empresas contratantes for evoluindo, haverá novas combinações e consolidações no setor. "Vão existir compras, fusões e aquisições entre essas plataformas. E o perfil irá mudar, porque vamos sair de um ecossistema de pequenas para grandes plataformas, que sejam capazes de lidar com grandes demandas globais", lembra Younger, cuja referência para esse pensamento é o ponto "5" acima.

No Brasil, há futuro para a prática ganhar escala? Para Sofia Esteves, sim.

De qualquer forma, é esperado que na próxima década a abordagem Open Talent se torne uma prática comum nas organizações, caminhando junto com outros formatos de contratação e atuação. Ou seja, deverão integrar cada vez mais plataformas de talentos em suas estratégias de recursos humanos, adotando uma abordagem híbrida que combina trabalhadores permanentes e talentos externos. A regulamentação e a criação de normas para proteger os trabalhadores nesse modelo também serão uma tendência crescente", explica.

Muito embora o viés de futuro seja positivo, no Brasil há desafios adicionais, uma vez que as desigualdades na qualificação profissional, infraestrutura digital insuficiente e altos índices de informalidade no mercado de trabalho fazem parte do cotidiano. Além disso, culturalmente, existe a preferência pelo modelo formal de trabalho, que acarreta em estabilidade e alguma previsibilidade de recursos.

É fato que a modelagem tradicional do trabalho já está consolidada no mundo, afinal, são mais de três séculos de implementação. No entanto, as relações evoluem e, sob essa perspectiva, o modelo Open Talent veio para ficar.



Na origem, o Open Talent incorpora flexibilidade e eficiência tanto para as empresas quanto para os profissionais. Ou seja, o futuro do trabalho no Brasil e no mundo está absolutamente conectado ao Open Talent."

KARINA REHAVIA, FUNDADORA E CEO DA OLLO



Referências: links

The Future of Jobs Report
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Talent as a Service Market
<https://www.talentintelligence.com/reports/talent-as-a-service-market>

Talentos em Rede
<https://odigital.com.br/ep-entrevista-2023/03/18/EM-EM-Talentos-em-Rede/>

Estratégias de sucesso para a adoção do Open Talent
<https://www.observatorioperacional.com.br/insights/estrategias-de-sucesso-para-adocao-do-open-talent>

A vez das Soft Skills
<https://www.odigital.com.br/a-vez-das-soft-skills-habilidades-comportamentais-que-estao-mais-valorizadas-pelo-mercado/>

O que é Open Talent e como ele pode impactar a nossa cultura empresarial
<https://open.talent.com.br/pt-br/que-e-open-talent-e-como-ela-pode-impactar-a-nossa-cultura-empresarial/>

Papo de Kamelo
<https://open.talent.com.br/pt-br/que-e-open-talent-e-como-ela-pode-impactar-a-nossa-cultura-empresarial/>

MARTÍN-BARBERO, Jesús. Dos medios às mediações. Comunicação, cultura e hegemonia. 2. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2001.

Sobre a ollo



Pioneira na implementação do Open Talent no Brasil e líder no mercado de curadoria e contratação de talentos, a Ollo oferece soluções inovadoras para a contratação de profissionais dos mais diversos setores. Através de sua comunidade hipercurada, diversa e global de talentos, a Ollo conecta milhares de pessoas a empresas e organizações de todos os tamanhos e segmentos. Fundada em 2020, a Ollo já realizou mais de 5.000 alocações para mais de 160 empresas, incluindo Ambev, iFood, Stone e a United Nations Foundation.

Para mais informações, visite o [site da ollo](#) ou agende uma reunião [aqui](#).