

# Competências do profissional jornalista na perspectiva da indústria 4.0

## *Competences of the journalist professional in the perspective of industry 4.0*

**Jaqueline Andressa Dagnoni**

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
email: [jaquelineadagnoni@hotmail.com](mailto:jaquelineadagnoni@hotmail.com)

**Paula Vieira Santini**

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
email: [paulavsantini@hotmail.com](mailto:paulavsantini@hotmail.com)

**Marcos B. L. Dalmau**

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
email: [professordalmau@gmail.com](mailto:professordalmau@gmail.com)

### RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar qual é o perfil de competências do profissional jornalista considerado atrativo em termos de empregabilidade no contexto da Indústria 4.0, partindo da premissa de que as tecnologias estão impactando o mercado de trabalho e exigindo tanto das empresas quanto dos profissionais adaptações de toda a forma. Para tanto, buscou-se por meio de um estudo predominantemente qualitativo, através de entrevista semi estruturada, aplicação de questionário e análise documental, responder a seguinte questão: Quais as competências profissionais um jornalista deverá apresentar para continuar atrativo em termos de empregabilidade na perspectiva da Indústria 4.0?. Foram identificadas competências da Indústria 4.0 como pensamento analítico e inovação, criatividade, originalidade, iniciativa, pensamento crítico e análise em contextos específicos de uso conforme a área de atuação. Foi possível, inclusive, identificar mais competências comportamentais do que técnicas nos profissionais quando consideradas as competências gerais dos jornalistas.

**Palavras-Chave:** Competências. Indústria 4.0. Tecnologia. Recursos Humanos.

### ABSTRACT

This study aims to analyze what is the competence profile of the professional journalist considered attractive in terms of employability in the context of Industry 4.0, based on the premise that technologies are impacting the labor market and requiring both companies and professionals to adapt any shape. Therefore, it was sought through a predominantly qualitative study, through semi-structured interview, application of a questionnaire and document analysis, to answer the following question: What professional skills should a journalist present in order to remain attractive in terms of employability from the perspective of Industry 4.0?. Competencies of Industry 4.0 were identified as analytical thinking and innovation, creativity, originality, initiative, critical thinking and analysis in specific contexts of use according to the area of operation. It was even possible to identify more behavioral than technical skills in professionals when considering the general skills of journalists.

**Key-words:** Competences. Industry 4.0. Technology. Human Resources.

## 1 INTRODUÇÃO

A Indústria 4.0 revolucionou a vida em sociedade, a forma como as pessoas se relacionam, assim como a economia mundial, as empresas e o mercado de trabalho. Diferente das outras três revoluções que ocorreram anteriormente na história, a quarta revolução difunde, de forma rápida e ampla, grandes inovações e tecnologias emergentes.

A nova revolução industrial tem sido caracterizada pela interação das tecnologias com as dimensões física, digital e biológica (SCHWAB, 2017). Assim a Indústria 4.0 vem criando um cenário totalmente diferente de qualquer outro existente anteriormente, tendo as características de dinamicidade, conectividade e rapidez resultantes de uma inserção tecnológica mais presente nos mais diversos contextos da sociedade.

Com essa mudança abrupta, tanto as empresas quanto os profissionais estão sendo obrigados a acompanhar essa realidade, se adequando às novas demandas que surgem. Observa-se um gradual desaparecimento de empregos tradicionais, baseados ou não no conhecimento. Novas formas organizacionais apareceram, e, por isso a natureza do trabalho se modificou (MORIN, 2001). O modo como a sociedade enxerga o trabalho vem se modificando ao longo do tempo gerando, como consequência impactos diversos nos contextos sociais, econômicos e ideológicos de cada época.

No ambiente organizacional as tecnologias impactaram profundamente na forma de trabalho. Tecnologias como *big data*, inteligência artificial, robôs automatizados e *internet of things* estão sendo utilizadas com maior frequência. Como resultado, verifica-se que enquanto a capacidade de processamento cresce exponencialmente, os trabalhos inerentes à diferentes categorias profissionais tendem a ser automatizados. Desta forma, esta revolução está criando menos postos de trabalho do que as revoluções anteriores (SCHWAB, 2016).

A velocidade do avanço tecnológico interfere diretamente na vida e no trabalho de todos. Este pensamento está aderente ao que afirmavam Pretto e Pinto (2006), pois entendiam que o mercado de trabalho na época da publicação de seu estudo estava demandando dos profissionais um estado permanen-

te de aprendizado, particularmente em uma realidade em que já existia o desemprego. Por isso que se pode concluir que a cada revolução industrial o perfil exigido dos trabalhadores se modifica, uma vez que as mudanças contextuais influenciam na necessidade de se contar com profissionais mais gabaritados intelectualmente do que manualmente para realizarem suas obrigações laborais.

O desafio da transformação digital nas empresas é uma realidade presente e vale para todas organizações independente do tipo, porte ou do lugar onde estejam. A Indústria da comunicação, por exemplo, vem sofrendo impactos diretos dessas transformações emergentes na Indústria 4.0. A maneira com que a sociedade se comunica e recebe a comunicação está sendo reinventada e faz-se necessária uma evolução e readequação dos processos comunicativos para que estes continuem sendo relevantes, além de cumprirem seu objetivo de transmitir uma mensagem sem quaisquer ruídos, com velocidade e em diferentes plataformas.

Uma das áreas que mais sofreu impacto da transformação digital foi a do jornalismo. Ultimamente, é possível constatar que o mercado editorial tem sofrido para manter seus meios de comunicação impresso em evidência. Devido a isso, colocar uma estratégia digital em prática torna-se inevitável. Os grandes jornais já perceberam a nova realidade e já iniciaram seus processos de transformação. Um exemplo disso aconteceu com o jornal *The New York Times*, conhecido mundialmente pelo seu padrão jornalístico de qualidade, que desde 2011 reconheceu a necessidade de investir em tecnologias e, por isso, vêm acelerando suas estratégias de adaptação à era digital.

Todavia, não adianta investir somente em tecnologias. Deve-se contar, da mesma forma, com profissionais imbuídos de um novo espírito e um novo rol de competências para trabalhar com tais demandas. A necessidade de saber trabalhar com o digital se torna preponderante frente a este cenário repleto de possibilidades.

No Brasil e, em especial em Santa Catarina, um grupo de Comunicação considerado como o maior do estado tem como missão levar conteúdo de qualidade a toda a região, e, para isso, conta com diversos meios de comunicação tais como uma emissora de televisão,

quatro jornais, quatro emissoras de rádio e também a sua plataforma digital de notícias.

Como já comentado, diante do cenário de transformação na Indústria 4.0, novos hábitos de consumo têm pressionado o mercado de comunicação a se adequar a uma realidade diferenciada. Assim como no New York Times, este grupo de Comunicação também está sofrendo estes impactos e, por consequência, vem passando por mudanças. O problema tem se agravado em função das demandas relacionadas aos profissionais que trabalham nas empresas do grupo, pois a necessidade de adaptação tornou-se preponderante e impossível de não se fazer.

Dentre as inúmeras profissões relacionadas ao meio jornalístico, duas em especial vem sofrendo diretamente com este novo contexto: os repórteres e os editores. A rigor, são profissões que lidam diretamente com a informação e sua propagação, o que faz com que seja recomendável trabalhar no desenvolvimento de competências profissionais para o acompanhamento deste cenário de aprimoramento profissional por causa do meio digital.

Segundo o Fórum Econômico Mundial (2017), em cinco anos, 35% das competências que atualmente são consideradas importantes na força de trabalho terão mudado. A necessidade de investimento em formação e desenvolvimento das competências se torna evidente neste contexto. É bastante provável que em um futuro próximo muitas pessoas verão seus empregos desaparecerem por ainda não terem as competências necessárias para os novos tipos de trabalhos que surgirão. Nessa perspectiva, tendo em vista as mudanças tecnológicas e seu impactos no mercado, gerando a necessidade de adaptação a esses novos processos, percebe-se que as organizações exigirão um rol de competências profissionais compatível ao perfil necessário para este cenário.

Diante do exposto, chega-se ao seguinte problema de pesquisa: Quais as competências profissionais um jornalista deverá apresentar para continuar atrativo em termos de empregabilidade na perspectiva da Indústria 4.0? Por conseguinte, o objetivo do presente artigo será o de analisar quais as competências profissionais um jornalista deverá apresentar para continuar atrativo em termos de empregabilidade.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Serão trabalhados neste capítulo os temas trabalho, tecnologia e indústria 4.0 e competências.

### 2.1 Concepção do Trabalho

O mundo do trabalho está passando por transformações importantes. Os significados que se atribuem ao trabalho costumam ser singulares, concretos e históricos, pois estão baseados na necessidade humana de dar significado ao seu entorno, ao seu fazer e ao viver (ARAÚJO E SACHUK, 2007).

Na visão de Bastos, Pinho e Costa (1995), o uso do termo trabalho na linguagem cotidiana possui dois significados antagônicos. O primeiro, é negativo, e vincula o trabalho à noção de sacrifício, de carga, fardo, algo esgotante para quem o realiza. “Dar trabalho” significa algo que implica esforço, atenção, que causa transtorno ou preocupação. Muito semelhante ao significado inicial do termo. O segundo significado possui uma conotação positiva. Trabalhar algo, segundo os autores, significa fazer com cuidado, esforçar-se na execução de uma ação, de uma tarefa.

Sob uma perspectiva positiva, trabalho pode ser considerado como uma forma de relação social, uma vez que permite ao homem o contato com outros, seja dentro de um mesmo espaço ou até mesmo fora dele. Dessa forma, para ser reconhecido, deve haver a cooperação entre o trabalhador e seus pares.

Para Viegas (1989) o trabalho é para o homem a possibilidade de realização e crescimento pessoal, assim o trabalho e a sua integração com o homem possui um sentido que está diretamente ligado ao homem como ser, ou indivíduo, e ao sentido da vida.

Sabe-se que numa perspectiva mais recente todos estão conectados a qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo, quase que, instantaneamente, graças à globalização. Este fenômeno alterou as relações de trabalho e alongou o período de dedicação a ele. A atividade formal remunerada, que antes ocorria em escritórios e em chão de fábricas, hoje está presente nas casas e vem demandando muito mais tempo, visto que a flexibilidade e a exigência por uma mão de obra mais especializada fizeram com que o trabalhador dedicasse cada vez mais tempo de sua vida para o

trabalho e para o seu aperfeiçoamento profissional (RODRIGUES, 2019).

O trabalho, em seu aspecto pessoal, pode ser entendido como meio de auto-realização, aprimorando talentos e competências e, também, como meio de sustento do trabalhador e de sua família. Sob ótica social, hoje, o trabalho é meio de produção, de associação e solidariedade entre os homens, na construção do bem-comum; é base para o próprio desenvolvimento humano em seu aspecto econômico e social. Assim, deveria se entender a atividade laboral como um bem a serviço do homem e não como se estivesse o homem a serviço do trabalho (CARVALHO E CARVALHO, 2006 p. 115).

O autor Moraes (2013) afirma que existe uma relação estreita entre sociedade, trabalho e tecnologia. O trabalho é tanto influenciado quanto influenciador das mudanças no atual contexto da sociedade em acelerado processo de transformação tecnológica. Para cada novo patamar tecnológico que a sociedade alcança, surgem novos modelos de trabalho para atendimento das novas necessidades decorrentes, fato observado ao longo da história da humanidade. O autor ressalta também que o mundo do trabalho é reflexo direto dos avanços científicos, do surgimento de novas tecnologias e do avanço das telecomunicações, avanços que possibilitaram um completo redesenho das formas de trabalho e de ocupação das pessoas.

## 2.2 Tecnologia e a Indústria 4.0

A evolução da humanidade sempre foi acompanhada pela evolução tecnológica, pois o homem buscava e ansiava por soluções que lhe proporcionassem a simplificação do modo de vida, facilitando e ampliando sua atuação no planeta.

O termo “tecnologia” tem sido utilizado dentro das principais funções do processo produtivo, seja nas atividades meio (organizacionais, estruturais, informática e treinamento) como nas atividades fim (produto, processo e equipamentos) conforme exposto por SILVA (2002).

A Tecnologia da Informação (TI) evoluiu de uma orientação tradicional de suporte das operações para um papel estratégico dentro da empresa. Hoje, mais do que nunca, a TI está inserida em cada área de conhecimento, transformando a maneira pela qual as

atividades são executadas e a natureza dos vínculos entre elas (CEOLIN et al., 2008).

É correto mencionar que da evolução tecnológica e suas áreas de atuação é que surgiu o tema Indústria 4.0. Atualmente, em função dos seus já constatados impactos, este upgrade de era passou a ser considerado algo revolucionário para quem ainda não foi afetado diretamente pelos seus resultados. Para tanto, segundo Schwab (2016, p. 11), “a palavra “revolução” denota mudança abrupta e radical”. O termo “Revolução Industrial” é utilizado para se referir à todas as mudanças no trabalho industrial que ocorreram a partir de meados do século XVIII. Para compreender a Indústria 4.0 e seus impactos na sociedade moderna, é necessário revisar as três Revoluções Industriais que nos precederam.

Atualmente, a sociedade está começando a viver com mais intensidade os efeitos da Quarta Revolução Industrial, que iniciou na primeira década do século XXI, caracterizada pela utilização de sistemas inteligentes, com crescente automação dos processos produtivos juntamente com o avanço da tecnologia da internet e pela capacidade de tomar decisões autônomas (SALTIÉL; NUNES, 2017; ALMEIDA, 2005).

Comparando-a com as Revoluções que a antecederam, o autor Schwab (2016), evidencia que cada evento foi marcado por um desenvolvimento tecnológico característico: a primeira revolução industrial pela máquina a vapor, a segunda pela energia elétrica, a terceira pelo computador e a quarta por sistemas e máquinas inteligentes e conectadas.

Para Drath e Horch (2014), a base da Indústria 4.0 é a introdução da Internet em Indústrias. Segundo os autores, a novidade desse conceito está em combinar a tecnologia disponível de uma nova forma, permitindo uma variedade de modelos de negócios devido a disponibilidade de dados em massa. Para o autor Schwab (2016), no entanto, a Indústria 4.0 é em seu conceito mais amplo, além do que Internet nas Indústrias:

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. [...] O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 11).

Na Indústria 4.0, o que se sabe até o momento é que os processos de trabalho deverão se tornar mais rápidos, flexíveis e eficientes para se produzir produtos de alta qualidade a custos reduzidos. Isso, por sua vez, aumentará a produtividade da manufatura, mudará a economia, fomentará o crescimento industrial e modificará o perfil da força de trabalho, mudando a competitividade das empresas e das regiões (RÜßMANN et al., 2015).

Para Rubmann et al. (2015) a maioria dos sistemas de TI, os departamentos, funções, empresas, fornecedores e clientes não estão totalmente integrados. Mas, com a Indústria 4.0, as empresas, departamentos, funções e capacidades se tornarão muito mais coesas, à medida que as redes universais de integração de dados entre empresas evoluírem e permitirem cadeias de valor verdadeiramente automatizadas, de forma que se tenha uma integração horizontal e vertical dos sistemas.

### 2.3 Competências

Para Fleury e Fleury (2001, p. 184) “Competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa”, ou seja, a competência significa a qualificação de determinado indivíduo para determinada atividade. Competência também é definida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes e comportamentos que proporcionam a capacidade necessária do indivíduo para executar uma tarefa com eficácia em qualquer situação (RABAGLIO, 2001).

Entende-se por conhecimento como o conjunto cognitivo que os indivíduos utilizam para resolver problemas. Baseia-se em dados e informações, porém está sempre ligado a pessoas (PROBST, RAUB E ROMHARDT, 2002, p.29). As habilidades, segundo Robbins (2005, p. 34-35), podem ser compreendidas como “a capacidade do indivíduo para desempenhar as diversas tarefas de uma função”. Tem a ver com o saber fazer. Como terceiro elemento do CHA, estão as atitudes. Ainda utilizando a linha de raciocínio de Robbins (2005, p. 66), ele entende que “são afirmações avaliatórias, favoráveis ou não, em relação a objetos, pessoas ou eventos”. Ou seja, as atitudes são o reflexo da forma que o indivíduo se sente em relação a algo.

A valorização atual do conceito de competência, segundo Resende (2003), já se enquadrava em um enfoque evolutivo conforme os períodos vivenciados pela humanidade resultantes de movimentos econômicos e culturais, tendo grande influência nas organizações, trabalhadores e sociedade.

A medida que a sociedade evolui, sua percepção a respeito de competências também deverá ser afetada. Por outro lado, novas tipologias e classificações surgirão visando facilitar a compreensão e conhecimento da amplitude do tema. Tal situação será gerada uma vez que a Indústria 4.0 exigirá profissionais com perfis diferentes dos exigidos nas revoluções anteriores, destacando que a medida que a digitalização e automação da produção tomarem mais espaço, haverá um contínuo deslocamento dos trabalhadores junto às tecnologias usadas no processo de produção.

Segundo o relatório publicado pelo *World Economic Forum* (World Economic Forum [WEF], 2018), intitulado *Future of Jobs Report*, haverá um aumento de instabilidade nas competências exigidas dos profissionais, dada a onda de novas tecnologias e tendências que rompem modelos de negócios e mudam a divisão de trabalho entre os trabalhadores e máquinas. Para tanto, o relatório aponta que até 2022, as competências necessárias para executar a maioria dos empregos terá mudado significativamente. Algumas precisarão ser desenvolvidas. Outras, por sua vez, entrarão em declínio e, talvez, serão extintas.

Para efeitos de melhor compreensão do que foi dito, apresenta-se o quadro 1 a seguir.

Em síntese, o quadro apresentado apresenta características de competências que ainda são bastante recomendadas aos profissionais nos dias atuais, mas que provavelmente estarão com os dias contados em um futuro próximo. Considerando o contexto laboral praticado no Brasil, por exemplo, percebe-se a importância de se pensar em um rol de competências básicas para o desenvolvimento humano visando a manutenção de postos de trabalho.

## 3 METODOLOGIA

O presente trabalho tem como classificação no ponto de vista da forma de abordagem do problema, uma pesquisa quantitativa, considerando que visou

**Quadro 1** Tendência de exigência e declínio das competências

2018	Tendência, 2022	Declínio, 2022
Pensamento analítico e inovação	Pensamento analítico e inovação	Destreza manual, resistência e precisão
Solução complexa de problemas	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Memória, habilidades verbais, auditivas e espaciais
Pensamento crítico e análise	Criatividade, originalidade e iniciativa	Gestão de recursos financeiros e materiais
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Design e programação de tecnologia	Instalação e manutenção de tecnologia
Criatividade, originalidade e iniciativa	Pensamento crítico e análise	Leitura, escrita, matemática e escuta ativa
Atenção aos detalhes, confiabilidade	Solução complexa de problemas	Gestão de pessoal
Inteligência emocional	Liderança e influência social	Controle de qualidade e conscientização de segurança
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Inteligência emocional	Coordenação e gerenciamento de tempo
Liderança e influência social	Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Habilidades visuais, auditivas e de fala
Coordenação e gerenciamento de tempo	Análise e avaliação de sistemas	Uso, monitoramento e controle de tecnologia

**Fonte:** *Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.*

traçar o perfil dos profissionais jornalistas de uma empresa de comunicação sob a perspectiva da Indústria 4.0. Contudo, foi um estudo predominantemente qualitativo, uma vez que considerou que havia uma relação dinâmica entre o mundo real e os sujeitos, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade que não poderia ser traduzido apenas em números.

De acordo com Gil (1991), do ponto de vista de seus objetivos, a pesquisa pode ser exploratória, descritiva ou explicativa. Desta forma, este trabalho se constituiu como uma pesquisa descritiva, porque tratou de relatar a concepção de trabalho, tecnologia e sua evolução até a Indústria 4.0, seus impactos e consequências no contexto de um conglomerado da área de comunicação. No entanto, teve, em seu início, traços de exploratória uma vez que se tentou ao máximo buscar subsídios para se compreender o que se tinha de publicação aderente ao tema Indústria 4.0 no escopo da área de Gestão de Pessoas.

Pode ser entendido, também, como um estudo de caso, afinal, como já relatado, o estudo foi aplicado em uma empresa da área de comunicação, sendo esta a maior de Santa Catarina, o que por si só, reforça o impacto da escolha do locus da pesquisa.

Os sujeitos da pesquisa foram escolhidos conforme relação de influência e alcance para com os objetivos específicos delineados para a investigação.

Para tanto, a gerente de RH da empresa e os jornalistas foram essenciais para se obter informações a respeito do que se queria.

Para poder responder ao objetivo específico de verificar as expectativas de competências inerentes a Indústria 4.0 que a empresa procurava, foi selecionada como sujeito da pesquisa a Gerente da área de Gestão de Pessoas da empresa Alfa de Comunicação. Esta gestora detinha todas as informações consideradas pertinentes sobre as competências necessárias desta empresa para se ocupar os cargos que foram pesquisados. Através dela tornou-se possível obter as informações a respeito do perfil de competências dos jornalistas. Já para a definição dos cargos, devido à facilidade de acesso aos documentos que definem as especificações necessária para cada um dos mesmos.

Em relação ao objetivo de identificar o perfil de competências da empresa, trabalhou-se com uma definição de sujeitos utilizando dois critérios: o primeiro, considerando os cargos mais impactados pelas mudanças tecnológicas. O outro critério foi levar em consideração a representatividade de cada cargo, ou seja, posições que continham mais funcionários atuantes. Dessa maneira, inicialmente, optou-se por pesquisar jornalistas lotados nos jornais impressos, chegando a uma população de 30 profissionais, sendo 13 editores e 17 repórteres. Da ideia inicial, apenas 9 aderiram a pesquisa, sendo que foram feitas 2 novas

tentativas via e-mail para se obter maior aderência. Em paralelo, entrou-se em contato com os supervisores imediatos por telefone para solicitar apoio, porém não se obteve o retorno esperado, mesmo com uma das pesquisadoras deste trabalho fazendo parte do corpo profissional da empresa.

Devido ao contingente de respondentes equivalente apenas 30% da população total, pensou-se que tal número não apresentava a devida representatividade almejada. Portanto, forçosamente, optou-se por delimitar os sujeitos considerando apenas os jornalistas do jornal impresso de maior circulação do grupo, mantendo o mesmo raciocínio de escolha para os cargos já selecionados.

Diante do exposto, chegou-se assim a uma amostragem de 17 jornalistas, sendo 8 repórteres e 9 editores assistentes. E, dentre esse quantitativo apresentado, 16 pessoas responderam a pesquisa.

No que se refere à coleta de dados, adotou-se para o desenvolvimento da pesquisa exploratória os procedimentos de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental.

Para a pesquisa bibliográfica, considerou-se os materiais publicados como obras literárias, pesquisas científicas e repositórios acadêmicos, sendo o Portal de Periódicos Capes um dos mais utilizados para a fundamentação teórica. Essa pesquisa foi organizada de forma sistêmica dividida por tópicos, onde cada um buscou conceitos e concepções dos assuntos relacionados à problemática. Assim, pesquisou-se os seguintes assuntos e autores: concepção do trabalho - Costa (1995), Rodrigues (2019) e Morais (2013); tecnologia - Blanco e Silva (1993), Vieira, Brezolin e Alvareli (2010) e Pacheco, Tait (2000); indústria 4.0 - Schwab (2017), Drath (2014), Rüßmann et al. (2015); competências - Fleury e Fleury (2001), Resende (2003), Probst, Raub e Romhardt (2002) e Robbins (2005).

Após identificadas as características propostas pela literatura, buscou-se conhecer as características desejadas pela empresa de comunicação. Para isso, utilizou-se de técnicas inerentes à Pesquisa Documental. Logo, os documentos pesquisados foram as requisições de vagas, sendo que estes costumam ser utilizados pelo RH para divulgação de oportunidades de trabalho em aberto, contendo as descrições do cargo e suas competências necessárias.

Ainda em relação a coleta de dados, mas, no intuito de atingir outros objetivos específicos delineados para este estudo, informa-se que se aplicou uma entrevista com a gerente de Pessoas e Gestão da empresa de comunicação, a fim de identificar o perfil de competências desejado pela empresa para os profissionais Jornalistas. Por outro lado, aproveitou-se o ensejo para se conhecer a visão dessa gestora quanto as expectativas da empresa a respeito das características de competências dos profissionais na perspectiva da Indústria 4.0, e se elas estão de acordo com o que foi levantado na pesquisa bibliográfica.

Foi uma entrevista semi-estruturada, composta por perguntas abertas conforme roteiro elaborado e apresentado diretamente à gestora na empresa. A entrevista foi gravada e posteriormente transcrita para análise das informações. Para que fosse possível o levantamento de informações relevantes à pesquisa, selecionou-se algumas características de análise, sendo elas: percepção e significado do trabalho para a empresa, como funcionava a dinâmica do trabalho nela, a tecnologia e seu papel na organização, a visão da pessoa sob o tema da Indústria 4.0, e, por fim, as questões sobre competências, suas expectativas com seus profissionais e sua opinião a respeito das características de competências existentes na literatura.

Para a realização do estudo proposto, coletou-se os dados por meio de questionários aplicados aos jornalistas da empresa. O objetivo era o de identificar as características de competências dos mesmos para, futuramente, comparar e verificar a possível aderência ao que a empresa solicitava.

Os questionários foram encaminhados para os colaboradores de forma eletrônica por meio da plataforma de pesquisa *Google Forms*. Contudo, enviou-se em um primeiro momento para três repórteres pré-selecionados para se fazer o devido pré-teste. Uma vez que não houve nenhuma sugestão devido a total compreensão do que se queria, encaminhou-se, posteriormente, para toda a amostra selecionada anteriormente. Em seu escopo, o questionário abordou a visão, conhecimento e percepção à respeito do trabalho, tecnologia e Indústria 4.0, bem como procurou identificar a opinião pessoal e profissional de cada respondente a respeito dos dados levantados na entrevista com a gestora e os dados levantados na pesquisa bibliográfica sobre as competências profis-

sionais na perspectiva da Indústria 4.0. O questionário foi composto por perguntas fechadas de múltipla escolha. Também foram colocadas questões fechadas com utilização de escalas de 0 (zero) a 5 (cinco), sendo considerado 0 (zero) como nunca ou discordo totalmente e 5 (cinco) como sempre ou concordo plenamente, bem como questões abertas para livre resposta do sujeito.

Para a análise dos dados, informa-se que foi adotada a técnica da análise de conteúdo e de discurso para os dados qualitativos oriundos da entrevista. Em relação aos questionários, utilizou-se a estatística descritiva simples, por meio média, frequência absoluta e frequência relativa, visando traçar um perfil quantitativo das competências dos jornalistas do jornal impresso da empresa Alfa Comunicação.

Por último, a presente pesquisa foi limitada apenas à empresa Alfa Comunicação, cuja aplicação foi realizada no primeiro semestre do ano de 2019. Além disso, considerou-se apenas os profissionais jornalistas que trabalham no jornal de maior circulação no estado de Santa Catarina.

## 4 ESTUDO DE CASO

Neste capítulo serão apresentadas informações relacionadas aos objetivos específicos delineados visando obter subsídios para a resposta do problema de pesquisa construído.

### 4.1 Apresentação da Organização e do Perfil dos Respondentes

O grupo Alfa Comunicação é a maior empresa de comunicação do estado de Santa Catarina. Foi criada em 2017 com o fim do processo de transição dos antigos veículos de comunicação pertencentes ao Grupo Beta para o Grupo Gama, após a sua aquisição. Porém, possui 40 anos de existência considerando a sua marca antiga.

O conglomerado têm como missão levar conteúdo de qualidade a todo o estado, e para isso conta com diversos meios de comunicação tais como: uma emissora de televisão, quatro jornais, cinco emissoras de rádio e também a sua plataforma digital de notícias.

A organização possui em torno de 800 colaboradores, distribuídos entre as diversas cidades do estado de Santa Catarina em que a empresa possui unidades, sendo elas Florianópolis, Joinville, Blumenau, Criciúma, Chapecó, Lages, Joaçaba e Itajaí. Seus principais produtos e serviços são a comercialização de espaços para anunciantes em TV, Rádio, Jornal e Digital, venda avulsa de jornais e assinaturas dos jornais impresso e digital. Ela vêm sofrendo transformações ocasionadas pelas mudanças de hábitos de consumo dos consumidores, que impactam diretamente os jornais físicos, que tendem a ser integralmente digitalizados no futuro, conforme informações extraídas da entrevista realizada com a Gerente da área de RH.

No que tange ao perfil dos respondentes que participaram da pesquisa, os respondentes possuem em média mais de sete anos de formados, mais de seis anos de experiência na função que desempenham, mais de três anos de tempo de empresa e uma média acima de trinta e dois anos de idade.

Analisando os dados do perfil, pode-se constatar que a empresa consta com um perfil jovem, cujo tempo de experiência e formação permitiu um acúmulo de vivência, ainda mais em uma área complexa e exigente como é a da Comunicação, onde geralmente as pessoas costumam trabalhar em horários diferenciados, pois vivem da busca por novos fatos e pela constante geração de notícias para a população em geral.

### 4.2 Concepção de Trabalho, Tecnologia e Indústria 4.0 na Visão da Empresa e Colaboradores

Esta seção foi idealizada para se apresentar a percepção do trabalho e sua concepção, bem como dos impactos decorrentes da tecnologia e da indústria 4.0 na visão não apenas da empresa pesquisada, bem como na dos colaboradores jornalistas selecionados para a pesquisa.

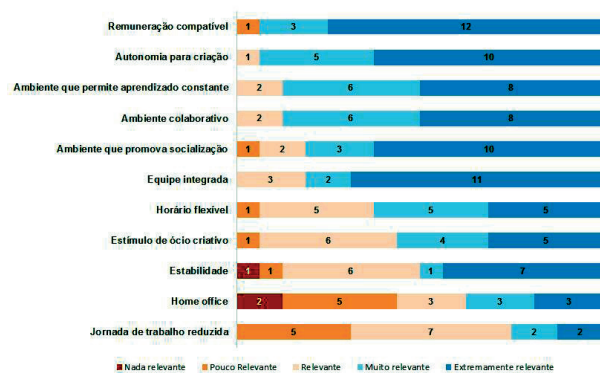
Inicia-se este subitem compartilhando um extrato da percepção da gestora de RH da empresa quanto ao aspecto motivacional dos jornalistas em relação as condições de trabalho ofertadas. Para ela, apesar da empresa apresentar uma cultura mais tradicional em relação ao trabalho, “isso não significa que não se esteja constantemente buscando alternativas para fazer



com que a atividade laboral não possa ser percebida como algo sem a devida contrapartida compatível ao que o mercado profissional não costuma ofertar em termos de benefícios”.

Na visão dela, apesar do trabalho ser estressante, as pessoas que lá estão trabalhando se identificam com as funções a serem desenvolvidas, o que facilita a alocação das mesmas para realizar o trabalho certo no momento correto. Para a empresa isso se torna algo vantajoso, pois os aspectos atitudinais tendem a ser mais positivos, gerando, inclusive, comportamentos mais assertivos por parte dos funcionários. Por outro lado, sabe-se que para se manter em um ambiente competitivo, a adoção de benefícios legais e espontâneos pode influenciar a percepção do trabalho dos que lá trabalham, o que possivelmente resultaria em um ganho de ambas as partes. Neste caso, de acordo com a pesquisa, são diversos os fatores considerados relevantes por parte dos funcionários, o que estrategicamente permite com que se faça ajustes para criar condições de manutenção e contribuição por parte destas pessoas.

Os gráficos a seguir demonstram claramente tal afirmação.



Fonte: dados primários (questionário com os respondentes)

Verificou-se que os fatores que apresentaram maior relevância para os jornalistas foram: remuneração compatível e autonomia para criação, com 93,75% dos respondentes. Na sequência identificou-se o ambiente que permite o aprendizado constante e, o ambiente colaborativo, sendo que ambos alcançaram 87,5% dos respondentes. Ambiente que promova a socialização e equipe integrada estão com 81,25%, seguidos de horário flexível com 62,5% e, por fim, estímulo ao ócio criativo com 56,25%.

Apesar de citarem como fundamentais alguns fatores trazidos nas teorias mais atuais, como, por exemplo, horário flexível, o fator econômico ainda é considerado como o mais importante. Entretanto, comprovou-se que um ambiente colaborativo e uma equipe integrada influencia a percepção do trabalho, o que demonstra que o aspecto baseado nas relações humanas ainda contribuiu bastante para o entendimento do que é o trabalho para essas pessoas.

Dentre os valores com percentuais de relevância menores, destaca-se o home office. Na época, as pessoas vivenciavam outra realidade: a presencial. Como não estavam sentindo a necessidade de se trabalhar em um ambiente diferente do que vivenciavam, responderam com pouca intensidade esse fator. Com a chegada da pandemia oriunda do Corona Vírus, aumentando exponencialmente o risco de contágio, a área do jornalismo passou a sofrer bastante. Diversos repórteres tiveram que alterar a forma de se trabalhar as suas coberturas jornalísticas, passando agora a utilizar os seus lares. Em síntese, a pandemia contribuiu para uma aceleração na adoção e utilização massiva das tecnologias no ambiente de trabalho, mesmo quando o escopo da empresa em relação aos jornais impressos já estava sendo alterado em função de uma nova demanda.

Na perspectiva da gestora de RH, acredita-se que eles estão em um processo de aprendizado e evolução, pois a tecnologia atual é voltada para o negócio específico e pode ser mais digital. Sendo assim, ela acredita que ainda é necessário evoluir mais no que tange a adoção da tecnologia, apesar de responder que não considera a empresa como tecnológica.

Evidenciado em suas falas, percebe-se a existência de investimentos em capacitação dos funcionários no aspecto digital, pois existe a crença de que todos os colaboradores serão impactados, não apenas os

jornalistas. Outrossim, quando menciona em seu discurso que “não tem volta é um caminho que a gente tá atrasado mas que a gente tem que correr porque a gente precisa dele, e individualmente quem não estiver por dentro infelizmente não vai sobreviver e ponto”, percebe-se uma movimentação para adoção de um novo valor: a atualização profissional.

Também expôs, ao ser questionada, sobre a substituição de homens por máquinas em determinadas funções:

Já passou a primeira onda desse impacto que foram as demissões principalmente no jornal escrito, o papel. Porque a tecnologia já veio tomar o lugar de muitas coisas. O tal do digital, o tal do Instagram da vida, o tal de ter todos os jornais em uma única plataforma, isso impacta até na nossa fábrica de jornal que eu não preciso de tanta gente mais, já que eu não tenho mais tantas tiragens de jornal.

A empresa já fez movimentações, portanto, que evidenciam substituições de homens por tecnologias, como colocado pela gestora porque já houveram demissões resultantes do avanço do movimento da digitalização e da unificação dos jornais em uma única plataforma virtual, por exemplo.

Na visão dos jornalistas pesquisados quando questionados sobre o quanto a tecnologia impacta em seu trabalho dentro de uma escala de 0 a 5, treze (13) respondentes selecionaram a escala máxima, representando 81,3%. Três pessoas (3) optaram pela escala 4, o que equivale a 18,7% da amostragem. Em outras palavras, é um número expressivo que explica muito bem a percepção clara de que eles têm conhecimento das potencialidades da tecnologia no ambiente laboral, pois são usuários.

Na análise qualitativa das respostas dos jornalistas, alguns trechos se destacaram, possibilitando uma compreensão maior do que fora exposto. Um respondente ponderou que “somos totalmente dependentes da internet, de bons computadores e de tecnologias, em geral, ligadas à comunicação”. Outro, citou que as mudanças que ocorreram em seu trabalho foram decorrentes do uso das tecnologias, tanto que afirmou:

tudo se transformou: do papel passou-se para a tela do computador, a redação passou por uma reconfiguração, as notícias têm de sair mais rápido e estarem a ser constantemente atualizadas e surgiram novos sistemas de comunicação eletrônica que possibilitam novas formas de produção da informação.

Na mesma linha de raciocínio, um dos respondentes compartilhou um interessante ponto de vista quando explicou que na área em que atua a tecnologia “impacta consideravelmente, pois é fundamental no processo de apuração das informações, de organização do conteúdo e, também, de publicação destas mesmas informações”. Percebe-se, evidenciado pelas falas apresentadas, que os profissionais jornalistas consideram que as mudanças tecnológicas vem causando um impacto muito grande em seu dia a dia e também na sua profissão.

Na visão da gestora de RH, mediante utilização massiva da tecnologia no ambiente laboral, ocorrerá um incremento substancial no volume de produção destes jornalistas. Para tanto, ela entende que tal nova realidade permitirá uma redefinição na cultura de construção de pautas e notícias, pois “[...] hoje ele faz uma matéria a cada dia, ele vai fazer seis em um dia, porque vão ser matérias mais curtas.

A organização espera então que os profissionais sejam multimídia, que a mesma pessoa que faz uma matéria para o Jornal pense que essa matéria poderá servir para TV, e que terá que ser adaptada também para o digital. Diante do exposto, conclui-se que para acompanhar tais mudanças, novas características deverão ser desenvolvidas nestes profissionais.

Ao ser questionada se a empresa espera que os colaboradores se atualizem sobre novas tecnologias por vontade própria, a gestora responde que é esperado que eles façam isso. A gestora coloca ainda que a empresa sempre que possível ajuda o colaborador, seja com auxílio no custo do treinamento ou com o abono das faltas no período da realização do treinamento.

Entre os respondentes, dentro de uma escala de 0 a 5 em relação à frequência com que se atualizam às novas tecnologias, 43,8% (7 respondentes) selecionaram a escala 3, 37,5% (6 respondentes) atribuíram a escala 4 e apenas 18,8% (3 respondentes) atribuíram a escala 5. Desta forma, entende-se que apesar das expectativas da empresa em relação à busca por capacitação e atualização para as novas tecnologias, a maior parte dos respondentes (43,8%) não está se atualizando de forma frequente. Diante do exposto, apresenta-se a figura a seguir, que demonstra o comparativo do impacto da tecnologia que os jornalistas acreditam ter no seu trabalho e a frequência com que buscam se atualizar em relação às novas tecnologias.

**Figura 1** Comparativo do impacto da tecnologia versus capacitação

**Fonte:** elaborado pelos autores.

Torna-se notável que apesar de todos jornalistas pesquisados acreditarem que a tecnologia impacta muito no seu trabalho (100% deles responderam entre as escalas 4 e 5), quase a metade dos respondentes, 43,75% (7 respondentes), atribuíram a escala 3, considerando que se atualizam apenas às vezes em relação às novas tecnologias. Identifica-se, aqui, uma discrepância entre a necessidade de atualização devido ao impacto e a realidade da atualização em novas tecnologias dos jornalistas.

Visto que a organização estudada está buscando incluir cada vez mais tecnologias no seu dia a dia tanto para munir os profissionais de informações, quanto para auxiliar na eficiência dos processos na empresa, pode-se afirmar que assim como visto na teoria sobre o tema, a tecnologia dentro da empresa alfa está evoluindo de uma orientação tradicional de suporte das operações, para um papel estratégico dentro da empresa.

Analisando o assunto sob a ótica da indústria 4.0, verifica-se que a empresa Alfa ainda não se enxerga totalmente inserida neste novo contexto. A gestora de RH, por exemplo, acredita que “[...] nem a empresa, nem o grupo de comunicação está preparado para falar de Indústria 4.0. De verdade! [...] porque não é cultural em ambos os casos”. Segundo a entrevista, tal realidade está por vir, mas antes a gestora acredita que ainda tenham outras prioridades para focar.

Os colaboradores da empresa, por sua vez, tem visões divididas sobre estarem inseridos no contexto da Indústria 4.0. Dos respondentes, apenas um (6,25%) acredita que não. Na visão dele, “não, porque ainda usamos as ferramentas de jornalismo digital de terceira geração e não nos apropriamos de recursos como base de dados e inteligência artificial”. Já 12,5% (2 respondentes) acreditam que se veem pou-

co inseridos, como comenta um dos colaboradores: “pouco. Não vejo que grandes invenções tecnológicas estejam o dia a dia do jornalista.”. Sob o ponto de vista de 18,75% (3 respondentes), eles estão inseridos parcialmente. Porém, a maioria, representando por 62,5% (10 respondentes), acredita estar já vivendo a realidade da quarta revolução industrial, como cita o colaborador “Sim. Porque essa tecnologia impacta na vida das pessoas e tudo que “interfere” na vida da população é notícia (...)”.

O que se pode concluir com estes pronunciamentos é que apesar das visões divididas, há uma predominância entre os que acreditam estarem inseridos na Indústria 4.0, porque para eles, as tecnologias já estão tanto no dia a dia das pessoas em suas vidas pessoais e nos seus trabalhos.

A gestora de RH da organização acredita que algumas características da Indústria 4.0 estão aparecendo no contexto e no dia a dia da empresa de uma forma natural. Ao ser questionada sobre quais tecnologias características da Indústria 4.0 são utilizadas na empresa, ela respondeu que não utilizam ainda: inteligência artificial, robôs autônomos e internet das coisas. Já as tecnologias big data e nuvem estão sendo utilizadas.

Um fato curioso e que merece uma análise mais reflexiva é que a própria gestora entende que a empresa passará pela fase de se criar novos negócios ligados a Indústria 4.0. Para ela,

[...] temos que criar novos negócios que aí estão cem por cento ligados a indústria 4.0. [...] Eu preciso ter informação do meu consumidor, [...] eu preciso ter uma nuvem, por que se eu perder tudo onde que eu tô? A gente tá centralizando todas essas coisas para que as coisas funcionem.

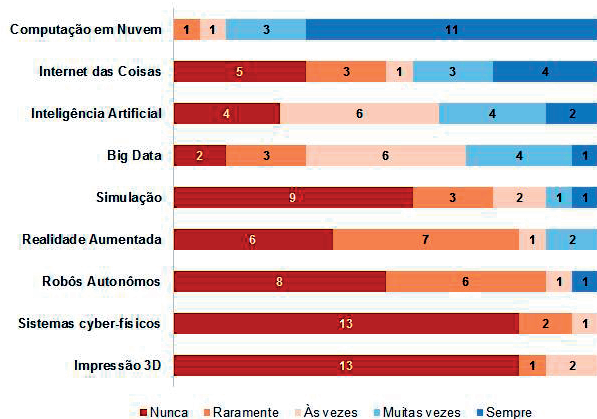
Ou seja, essas tecnologias estão relacionadas também com a necessidade que a empresa enxerga de entender melhor os hábitos do consumidor para, como consequência, continuar trabalhando para ofertar um produto ou serviço que esteja em consonância com o que seu público alvo procura.

Uma vez que os jornais digitais estão tomando o cenário do jornalismo e substituindo o impresso, surge a necessidade de entender o funcionamento desse mercado digital, seus clientes e seu alcance para que

se possa continuar trabalhando e alcançando novos patamares de resultados.

No entanto, a opinião da gestora não é compartilhada pelos jornalistas, uma vez que para eles, a maioria das ferramentas tecnológicas caracterizadas como aderentes a Indústria 4.0 obtiveram respostas de “nunca” ou “raramente” serem usadas. A figura a seguir permite melhor visualização de seus posicionamentos a respeito do assunto:

**Figura 2** Tecnologias utilizadas no dia a dia das funções dos jornalistas



**Fonte:** elaborado pelos autores.

Para os jornalistas, a tecnologia que teve maior frequência de uso foi o armazenamento em redes online, ou seja, a nuvem. Dos dezesseis (16) respondentes, onze (11) alegaram que utilizam “sempre” esta ferramenta e três (3) utilizam “muitas vezes”, totalizando 87,5% dos respondentes na somatória dos dois quesitos. A computação em nuvem foi citada pela empresa e pelos colaboradores em relação ao seu uso no dia a dia. É compreensível, inclusive, a posição deste item frente aos demais, porque no meio jornalístico, a nuvem permite não apenas acessar dados e informações em qualquer lugar do planeta (desde que se tenha conexão, óbvio), mas, também, armazenar o que é produzido em termos de conteúdos, evitando assim, possíveis perdas de tempo, recursos e de trabalho em função dos métodos considerados tradicionais.

Em segundo lugar, quatro (4) responderam que utilizam *The Internet Of Things* (Internet das coisas) “sempre” e três (3) utilizam “muitas vezes”, representando 43,75% dos respondentes. Já a inteligência artificial obteve duas (2) respostas para “sempre”

e quatro (4) para “muitas vezes”, representando 37,5% dos respondentes. Para a ferramenta *Big Data*, houve apenas uma resposta para “sempre” e quatro (4) para “muitas vezes”, totalizando 31,25% dos respondentes. Assim, pode-se perceber que apesar da empresa considerar uma ferramenta importante, o *Big Data* ainda não é uma ferramenta com muito uso entre os jornalistas da empresa.

As tecnologias simulação, realidade aumentada, robôs autônomos, sistemas *cyber-físicos* e impressão 3D, tiveram majoritariamente respostas em “nunca” e “raramente” quanto à sua utilização, representando assim 75%, 81,25%, 87,5%, 93,75% e 87,5% dos respondentes respectivamente. Essas porcentagens indicam que mais de 75% das pessoas não utilizam no dia a dia essas tecnologias citadas que são inerentes a Indústria 4.0.

Apesar da entrevista com a gestora ter apresentado evidências que corroborem a transformação digital, encontrou-se na pesquisa com os jornalistas a informação de que ainda se utiliza pouca as tecnologias mais comuns da Indústria 4.0 no dia a dia.

A explicação é que algumas das tecnologias levantadas podem não estar diretamente relacionadas com a atividade do jornalismo, como, por exemplo, a impressora 3D. Por isso não são utilizadas pelos mesmos. Já as que poderiam auxiliar suas atividades, provavelmente ainda não estão sendo muito solicitadas devido ao momento em que a empresa passa, uma vez que está em fase de adaptação, mas ainda com muita coisa a ser feita.

Além do mais, percebeu-se que com a adoção das tecnologias no âmbito laboral tornou-se necessário rever certas decisões relacionadas à gestão de pessoas, partindo do pressuposto de que não existe, no momento, um contingente expressivo de pessoas que possam atender as demandas da indústria 4.0 com total propriedade, em especial na parte da automatização de processos.

É evidente que a automatização dos processos trará benefícios para a área do jornalismo, pois eles poderão se tornar mais rápidos, flexíveis e eficientes, no dia a dia. Contudo, é uma situação que tende a gerar momentos de ambiguidade se analisar as consequências de tais alterações no cenário empresarial, em especial, no que tange à empregabilidade das pessoas que não conseguiram se adaptar a novos parâmetros

de produtividade, muito menos ao desenvolvimento de características de competências que estejam em consonância com o tipo de negócio realizado.

Segundo Khan e Turowski (2016), a produção na indústria 4.0 demanda mudanças na organização do trabalho, sugerindo um ambiente adaptável e flexível nos níveis de processo. Neste sentido, pode-se observar que a empresa alfa demonstra esforços para mudanças em seu ambiente compatíveis ao que sugere a Indústria 4.0, visando otimizar os processos dentro do jornal.

### 4.3 Análise do Perfil de Competências

Neste tópico, foram divididas duas categorias de análise, a primeira, visa compreender o perfil de competências inerentes a Indústria 4.0 que a empresa pesquisada procura para sua equipe de jornalistas lotados no Jornal. A segunda categoria de análise visa compreender o perfil de competências inerentes a Indústria 4.0 que os colaboradores percebem ter e utilizar no dia a dia de suas funções.

#### 4.3.1 Visão da Empresa

Dentro de uma visão mais ampla e geral de perfil, a gestora diz que a empresa espera dos profissionais jornalistas que eles tenham estas características:

A gente precisa ser inovador, a pessoa precisa ser inovadora, ela precisa ser criativa, ela tem que ter capacidade de avaliação e criticidade nas escolhas de reportagem e matérias que vai fazer. Ela tem que ter curiosidade, tem que estar buscando informações a todo momento, e precisa ter agilidade nisso, avaliar o que é urgente e relevante para o nosso consumidor. Ela precisa ser resiliente, é a palavra da moda, mas ela nunca sai de moda porque as coisas mudam muito rápido.

Ainda baseado nesta perspectiva da Indústria 4.0, ela complementou o relato mencionando outras características de competências:

[...] a capacidade de entendimento. Leitura de cenário é uma coisa que a gente aqui tem buscado muito[...]. E aí tecnicidade para um jornal é o cara que seja multimídia [...]” [...] a gente foi resgatar competências muito antigas como o trabalho em equipe que aqui não era uma preocupação [...] A gente precisa de pessoas mais antenadas tecnologicamente falando[...]

Logo, constata-se que algumas características elencadas pela gestora podem ser classificadas e compreendidas como elementos de competência, variando, no caso, em habilidades e atitudes. Nesse sentido, criatividade, inovação, capacidade de avaliação, criticidade, curiosidade, busca de informações, agilidade, senso de urgência, visão sistêmica, leitura e entendimento de cenários e resiliência são valorizados pela empresa. Uma das únicas características de conhecimento citadas foi a de conhecimento das tecnologias, para abordar o aspecto multimidiático.

De certa forma, percebe-se atualmente um movimento de aderência ao perfil de características de competências exigidas para se contratar repórteres ou editores assistentes na empresa. Ao fazer uma análise documental das requisições de vagas, as competências encontradas para o cargo de Repórter foram: Pró atividade e que seja um profissional multimídia. Já para o cargo de Editor Assistente, as competências levantadas foram capacidade analítica e capacidade de relacionamento interpessoal. Porém, evidencia-se que as competências pró atividade e capacidade de relacionamento interpessoal não foram citadas na entrevista com a gestora. Mas, as competências do profissional multimídia e capacidade analítica foram citadas por ela.

Independente da citação ou não, verifica-se que existe um alinhamento de características ao se comparar com a listagem apresentada na fundamentação teórica. Para tanto, quando questionada a respeito das competências que são tendências de mercado apresentadas na Fundamentação Teórica, a gestora assim o respondeu:

[...] aqui que vai acabar em 2022, memórias, habilidades verbais auditivas e espaciais pra gente não, nem em 2022, [...] em 2022 falar que a gente não vai falar de gestão de recursos financeiros eu não sei, acho que aqui a gente tá cada vez mais responsabilizando as pessoas pela gestão dos seus recursos financeiros [...] Terminar com a leitura e com a escrita, não sei se a gente algum dia vai fazer aqui da escuta ativa entendeu? [...] Inteligência emocional que é um trabalho que a gente precisa ter. [...] Talvez eu colocasse Liderança e influência social hoje nos tops nossos, talvez o segundo ou terceiro de tudo o que a gente vive aqui, pelo momento da empresa tá? Mas a gente ainda precisa disso.

Em síntese, a entrevistada afirmou que não acredita que no jornalismo da empresa Alfa se perderão as

competências inerentes à memória, ou as habilidades verbais, auditivas e espaciais, bem como a gestão de recursos financeiros. A rigor, dentro da empresa os profissionais do jornalismo são responsáveis cada um por seu orçamento. Portanto, segundo ela, gestão de recursos financeiros é uma competência que não decairá. Também cita que a inteligência emocional e liderança e influência social como características mais importantes.

### 4.3.2 Visão dos colaboradores

Esta categoria de análise visa compreender o perfil de competências inerentes a Indústria 4.0 que os colaboradores percebem ter e utilizar no dia a dia de suas funções. Para isso, elencou-se para os jornalistas as competências que a empresa citou como desejadas para seus cargos e, posteriormente, se fez o devido questionamento no intuito de identificar quais competências eles consideravam possuir e com qual frequência utilizavam.

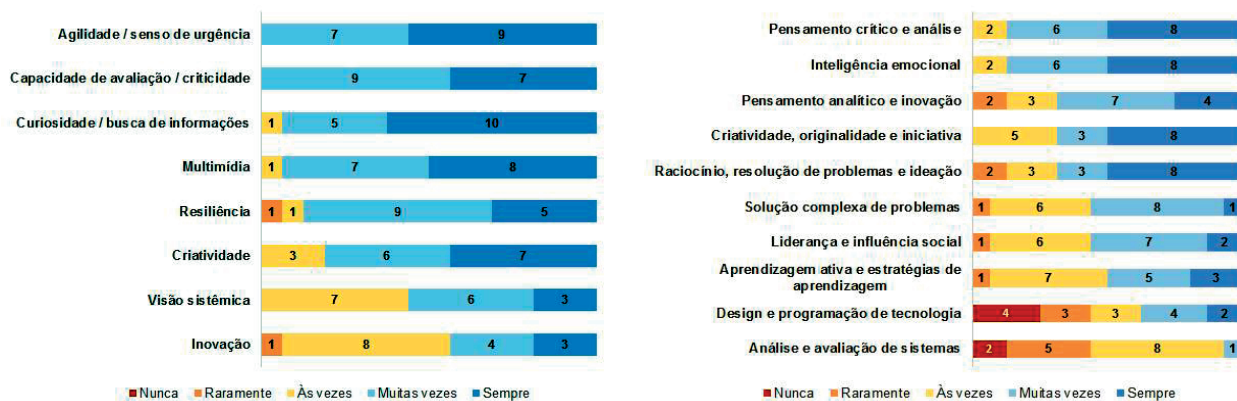
As respostas poderão ser visualizadas na figura 3 a seguir:

competências que ficaram na sequência como as de maior frequência, ambas representando 93,75% dos respondentes com quinze (15) respostas somando as opções “sempre” e “muitas vezes”. Em seguida está a competência de resiliência com quatorze (14) respostas somando “muitas vezes” e “sempre”, representando 87,5% dos pesquisados. A competência de criatividade aparece logo em seguida, com 13 respostas somando “muitas vezes” e “sempre”, representando 81,25% dos pesquisados.

Um fato curioso é que as competências visão sistêmica e inovação apareceram nas últimas posições, uma vez que foram consideradas pelos jornalistas não muito presentes em seu perfil se comparadas às demais, pois se obteve como respostas nas escalas “sempre” e “muitas vezes” apenas nove (9) registros em visão sistêmica e sete (7) em inovação, representando 56,25% e 43,75% dos respondentes respectivamente.

No que diz respeito às competências inerentes a Indústria 4.0, foram apresentadas aos pesquisados as competências descritas na Fundamentação Teórica. A figura apresentada anteriormente demonstrou as respostas obtidas. As competências mais percebidas

Figura 3 Competências requeridas pela empresa versus percepção dos jornalistas



Fonte: elaborado pelos autores.

De acordo com a figura apresentada, grande parte das competências desejadas pela empresa Alfa - pelo menos seis (6) das oito (8) listadas - são consideradas presentes em seus jornalistas. Das elencadas, destaque para agilidade, senso de urgência, capacidade de avaliação e criticidade, que obtiveram 100% de respostas como “muitas vezes” e “sempre”. Já multimídia e curiosidade / busca de informação, são

pelos respondentes foram pensamento crítico, análise e inteligência emocional, pensamento analítico e inovação, criatividade, originalidade e iniciativa, e, por fim, raciocínio, resolução de problemas e ideação. A competência aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem, está entre as três (3) últimas competências, com menos ocorrências nas escalas “sempre”

e “muitas vezes”, totalizando sete (7) respostas nestas escalas, e representando 43,75% dos respondentes.

As duas últimas competências, são design e programação de tecnologia e análise e avaliação de sistemas. A competência design e programação de tecnologia apresentou nove (9) respostas na soma de “nunca”, “raramente” e “às vezes”, e seis (6) respostas na somatória de “muitas vezes” e “sempre”, tornando-se assim a segunda competência menos utilizada atualmente pelos jornalistas.

Na última competência, a de análise e avaliação de sistemas, apenas um (1) respondente apontou que “sempre” a utiliza, enquanto o restante varia em escalas mais baixas. É notório que ambas competências são competências técnicas de alta especificidade, portanto fogem às atribuições inerentes ao cargo de jornalista, ficando naturalmente fora do rol de competências desse profissional.

Os colaboradores foram questionados se percebem a necessidade de mudança no perfil de competências relacionadas à sua função, resultante da evolução das tecnologias e o que tem feito para se adequar. Nesse quesito, quatorze (14) respondentes alegaram que perceberam a mudança e reconheceram a necessidade de buscar capacitações, principalmente em relação à tecnologias. Por outro lado, três pesquisados mencionaram que perceberam a necessidade, mas reconheceram que não fazem adequações com tanta frequência. Na fala de um respondente, isso fica evidente quando ele menciona que “acho que me atualizo pouco com relação a todas as tecnologias e competências que poderia desenvolver, principalmente com relação a inovação”.

Um respondente citou que também não se atualiza tanto apesar de reconhecer a necessidade, e ressalta a importância da empresa apresentar uma visão de onde o negócio está pretendendo chegar, para que o colaborador consiga se adequar também. Esse é um ponto que merece destaque, pois esse respondente pode ser considerado como a exemplificação daquilo que as teorias sobre o assunto expõe constantemente: a necessidade de se entender como a empresa está inserida nesse processo, qual a sua visão e para onde quer ir. Desta forma, torna-se menos complexo trilhar o caminho do colaborador.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a pergunta de pesquisa: Quais as competências do profissional jornalista de uma empresa de comunicação na perspectiva da Indústria 4.0?, desenvolveu-se uma pesquisa que possibilitou a obtenção de informações em uma empresa de grande porte pertencente à área de Comunicação.

Inicia-se este ponto registrando que esta empresa vem encarando os desafios decorrentes de mais uma mudança de eras – no caso a Indústria 4.0 – de maneira madura e gradativa. Para tanto, tem trabalhado na transição estruturante, saindo de uma versão mais “analógica” e baseada no papel (jornal) para um escopo mais digital e tecnológico. Evidentemente, conforme narrado neste texto, as transformações estão impactando o modelo de negócios, bem como a cultura da organização e, da mesma forma, no trabalho dos colaboradores.

Conforme mencionado no texto, houve a redução de postos de trabalho em virtude das tecnologias, e esse impacto foi principalmente no jornal escrito. Estas mudanças estão exigindo que os profissionais se renovem constantemente e procurem se atualizar e capacitar, como mencionado pela Gerente de RH. Portanto, constatou-se na revisão teórica e confirmou-se na pesquisa a necessidade de desenvolvimento contínuo de competências, em especial as ligadas à área tecnológica.

Procurou-se, então, identificar quais seriam as competências desejadas pela organização e as competências praticadas pelos jornalistas em sua percepção para o trabalho na considerada nova era. Dentre as encontradas, destacam-se agilidade, senso de urgência, capacidade de avaliação, criticidade, busca de informações, criatividade, etc. Por outro lado, capacidade multimídia, inovação, pensamento analítico, aprendizagem ativa, inteligência emocional e resiliência também foram competências apontadas, sobretudo por refletirem compatibilidade frente a grande alteração na forma como o principal veículo de comunicação da empresa passou a ser disponibilizado: sai o impresso, entra o digital.

Acredita-se que essas competências são essenciais para as funções de Editor Assistente e Repórter. No entanto, deve-se destacar que muitas delas são da linha comportamental, cujo desenvolvimento tende a

ser mais complexo e dependente não apenas da vontade de cada indivíduo, mas, também, da organização na qual eles trabalham, pois é algo que é resultante da percepção positiva dos incentivos e benefícios que são ofertados para alavancar o lado motivacional de cada um. E esse é um dos maiores desafios da gestão estratégica de pessoas atualmente, ainda mais em tempos de Indústria 4.0.

## ■ REFERÊNCIAS

- AIRES, R. W. A.; KEMPNER-MOREIRA, F. K.; FREIRE, P. S. **Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO (CIKI), 7., 2017, Foz do Iguaçu. Anais... Foz do Iguaçu: EGC, UFSC, 2017.
- ALMEIDA, P. R. **O Brasil e a nanotecnologia: rumo à quarta revolução industrial**. Espaço Acadêmico, Maringá, a. VI, n. 52, set. 2005.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, p. 20-29, 1995.
- BENTON, Joshua. **The leaked New York Times innovation report is one of the key documents of this media age**. Niemanlab, Cambridge, 2014. Disponível em: < <https://www.niemanlab.org/2014/05/the-leaked-new-york-times-innovation-report-is-one-of-the-key-documents-of-this-media-age/> >. Acesso em: 20 abr 2019.
- CARVALHO, de P. F. de R.; CARVALHO de P. J. O. **Evolução Do Trabalho: Das Comunidades Pré-industriais Às Pós-industriais**. **Revista da Abet**, V. VI, N°2, 2006.
- CEOLIN, A. C., ABICHT, A. M., CORRÊA, A. O. F., PEREIRA, P. R. R. X., SILVA, T. N. **Sistemas de informação sob a perspectiva de custos na gestão da pecuária de corte gaúcha**. **Custos e @gronegócio online**. 4 (edição especial), 2008.
- DRATH, R.; HORCH, A. **Industrie 4.0: Hit or hype?**. **IEEE industrial electronics magazine**, v. 8, n. 2, p. 56-58, 2014.
- FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência**. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, n. esp. p. 183-196, 2001.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.
- KHAN, A.; TUROWSKI, K. A. **Perspective on industry 4.0: from challenges to opportunities in production systems**. In: International Conference on Internet of Things and Big Data, 2016, Roma.
- MENCONI, Darlene. **O que The New York Times sabe sobre jornalismo digital e a imprensa brasileira ainda não descobriu**. Instituto Envolverde, São Paulo, 2019. Disponível em: < <http://envolverde.cartacapital.com.br/o-que-the-new-york-times-sabe-sobre-jornalismo-digital-e-a-imprensa-brasileira-ainda-nao-descobriu/> >. Acesso em: 20 abr 2019.
- MORAIS, Roberto Souza de. **O profissional do futuro: uma visão empreendedora**. Barueri, SP: Minha Editora, 2013.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- PEROSINI L. G. O novo paradigma de trabalho na sociedade da informação. **Revista Espaço Livre**, v. 12, n.23, jan. jun./2017.



- PRETTO, Nelson; PINTO, Cláudio da Costa. Tecnologias e Novas Educações. **Revista Brasileira de Educação**, v 11, 2006.
- PROBST, Gilbert.; RAUB, Steffen.; ROMHARDT, Kai. **Gestão do conhecimento**: os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2002.
- RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências**. 2a edição - Editora: Educator, São Paulo, 2001.
- RESENDE, Ênio. **O livro das Competências**. 1a edição - Editora: Qualitymark, Rio de Janeiro, 2003.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional** – 11a. Ed- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- RODRIGUES, Lucas de Oliveira. **As relações de trabalho e a sociedade**. Brasil Escola, 2019. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>>. Acesso em 29 mar 2019.
- RÜßMANN, M. et al. **Industry 4.0** : The future of productivity and growth in manufacturing industries. Boston Consulting Group, v. 9, 2015.
- SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution** . 1st Edition, World Economic Forum. Crown Busines: New York. ISBN: 9781524758869, 2016.
- \_\_\_\_\_. **The Fourth Industrial Revolution** : what it means, how to respond. We Forum, 2017. Disponível em: < <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/> >. Acesso em: 02 mar 2019.
- SALTIÉL, R. M. F.; NUNES, F. **A indústria 4.0 e o sistema Hyundai de produção: suas interações e diferenças** . V SIMEP - Simpósio de Engenharia de Produção. Anais...Joinville: 2017
- SILVA, José Carlos Teixeira. **Tecnologia : Conceitos e Dimensões** . XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Curitiba – PR, 2002.
- SORDI, José Osvaldo de. **Administração da Informação** : Fundamentos e Práticas para uma Nova Gestão do Conhecimento. São Paulo: Saraiva, 2015.
- TURBAN, E.; RAINER JR, R.K.; POTTER, R.E. **Administração de Tecnologia da Informação** . Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- VIEGAS, S. **Trabalho e vida** . In: CONFERÊNCIA PARA OS PROFISSIONAIS DO CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INPS. Belo Horizonte, 1989.