

PODCAST ÂNGULOS - EP 04

Industry X

TRANSCRIÇÃO

[Início]

Ângulos, o podcast de inclusão e diversidade da Accenture Brasil.

[Rafa Ferraz] Olá, eu sou a Rafa Ferraz, eu sou uma mulher branca, de estatura baixa, tenho cabelo bem curtinho, castanho escuro, olhos castanhos claros, tô vestida com uma blusa verde, um casaco preto por cima e meu pronome é ela. E eu vou te guiar por novos ângulos. Esse é um podcast feito pela Accenture com diversidade na pauta e na mesa. Por aqui, a gente recebe pessoas e debate com um olhar bem diverso. Vem comigo nessa?

[Rafa Ferraz] Imagine todo o nosso mundo na nuvem e em realidade aumentada. O poder desses dados, do multiverso e de tecnologias emergentes. Agora, imagine o impacto de aplicar isso tudo em nosso dia a dia, nas construções e no desenvolvimento ao nosso redor. Pensou? Isso é IndustryX, um conceito de engenharia abordado e aplicado pela Accenture, que une dados e tecnologias avançadas para trabalhar com clientes em projetos especiais. Esse assunto não será discutido aqui, na verdade, a gente vai construir, vai ser construído. Vamos juntos ver quais os ângulos dessa conversa?

[Rafa Ferraz] A indústria é uma das bases do desenvolvimento de um país e a base da nossa conversa sobre IndustryX hoje é uma mesa e tanto. Então, deixa eu apresentar essas convidadas para vocês. Primeiro, Renate Fuchs, que é diretora executiva de IndustryX na Accenture. Seja bem-vinda, Renate.

[Renate Fuchs] Muito obrigada, super feliz de estar aqui com vocês hoje. Eu sou uma mulher branca, de cabelos castanhos médios, tenho luzes, eu estou inteira de jeans hoje, bem casualinha, mas de salto. Bom, passo aqui a palavra para a Lu.

[Rafa Ferraz] Pois é, então vamos apresentar a Lu, que é a nossa outra convidada de hoje, mais conhecida, na verdade, como Luciana Lutaif, diretora de talentos e organizações da Accenture. Um prazer receber você também aqui, Lu.

[Luciana Lutaif] Obrigada, estou muito feliz de estar aqui. Então, para quem não me conhece, sou Luciana Lutaif, tenho 18 anos de Accenture, eu sou uma mulher branca, de cabelos na altura do ombro, castanho, estatura baixa também, que nem você, olhos castanhos, e vai ser um prazer falar desse assunto com você.

[Rafa Ferraz] E está de verde, assim como eu, né, que a gente falou isso hoje.

[Luciana Lutaif] Sou uma pessoa que não usa tanto colorido, mas hoje vim de verde aqui, estou combinando com você.

[Rafa Ferraz] Muito bem, vamos começar então. Sejam todos e todas que estão nos ouvindo, bem-vindos a esse papo, a esse debate. Vamos falar de IndustryX. Minha primeira pergunta vai para a Renate. Então, para a gente começar aqui, abrir esse bate-papo, eu queria entender, Renate, qual é a diferença entre Indústria 4.0 e IndústriaX, né? Por que esse nome IndústriaX e o que tem de especial no que a Accenture faz nessa área?

[Renate Fuchs] Bom, quando a gente fala de Indústria 4.0, todo mundo já pensa em fábrica, robô, automação, enfim. E a Indústria 4.0 é a quarta revolução industrial, ela veio por conta de tantas tecnologias que a gente consegue utilizar agora na manufatura, como IoT, inteligência artificial, digital twin, enfim, uma série de coisas super bacanas que a gente pode usar lá e que potencializam os resultados que a gente pode trazer na fábrica. E o 5.0, 6.0, 7.0, isso já vai acontecer dinamicamente, porque tudo isso é muito veloz. Mas quando a gente fala de IndústriaX aqui na Accenture, a gente está olhando um pouco mais do que só uma operação, uma fábrica. A gente olha quais são os produtos do futuro, como é que esses produtos do futuro vão ser manufaturados e como é que a gente servitiza isso. Então, é um olhar muito mais abrangente, não só ali da fábrica ou da operação, mas sim também do que são aqueles produtos que a gente, nós como consumidores, queremos. Como é que esses produtos vão utilizar de tecnologia para estarem conectados conosco. E como é que a gente leva esse produto para o mercado de uma forma diferente, né?

[Rafa Ferraz] Então é quase um olhar, aliás, quase não, é um olhar no futuro, né?

[Renate Fuchs] É um olhar no futuro, né? E utilizando do digital, dos dados para a gente elevar a performance de uma operação, mas também a experiência com um produto.

[Rafa Ferraz] Eu fiquei com uma dúvida, esse nome que a gente usa, Industry X, é um nome especificamente da Accenture ou existe em outros lugares, em outras empresas?

[Renate Fuchs] Ele é específico da Accenture, mas tá pegando, viu?

[Rafa Ferraz] É, muito bom. Agora, Lu, para atuar na estratégia das organizações, a Accenture precisa das melhores pessoas, obviamente, né? Como é que é esse processo de capacitação e desenvolvimento dos profissionais na Accenture para atuar especificamente com o Industry X?

[Luciana Lutaif] Então, pegando carona no que a Renate falou, quando a gente fala de Industry X, a gente tá falando de modelar novos produtos, novos serviços para os consumidores, né? O que vai ser a tendência do futuro e como a gente vai fabricar isso. Então, a gente tá falando de vários skills técnicos, a gente fala de engenharia, a gente fala de design, a gente fala de experiência, de escutar cliente, né? Colocar a pessoa no centro, mas não só isso, a gente também tá falando de soft skills. A gente precisa ter pessoas que vão trabalhar com a criatividade, que tem um olhar para o mercado, que vai estar sempre atento às novas tendências, como é que a gente traz inovação para dentro do trabalho. Então, quando a gente tá falando da Accenture, a gente tem um mix de pessoas que tem um super conhecimento de indústria e estão aqui para construir esse conhecimento, mas também

peessoas que estão chegando aí fresquinhas no mercado. E a gente acredita muito em capacitação, no que a gente chama de metodologia 70-20-10.

[Rafa Ferraz] O que é isso?

[Luciana Lutaif] 70-20-10, a gente acredita que as pessoas, 10% do que elas aprendem é estudando, né? Um curso formal, um livro. 20% do conhecimento vem de atuar com outras pessoas. Então, você ter um profissional de outras competências, um especialista que tá ali orientando o seu trabalho. E 70% a gente aprende fazendo, né? Então, a gente aprende na prática. A gente chama até de learn by doing. Então, a cada projeto que a gente passa, a gente passa por muitas indústrias diferentes, clientes com culturas diferentes, a gente, a cada cliente, ganha um pouquinho mais de conhecimento, sai ali com cicatrizes de guerra que a gente vai usar para outros projetos que a gente vai fazer no futuro.

[Rafa Ferraz] E Renate, se você puder complementar, eu entendi que tem ali uma necessidade para essa área de alguma graduação específica e alguns soft skills que não é específico apenas dessa área. Como é que você diria que você gostaria para contratar alguém, por exemplo, para essa área? Qual é essa mistura ideal de graduação com esses skills assim?

[Renate Fuchs] Bom, eu diria soft skills, acho que todo mundo precisa hoje em dia, né? A comunicação é a base de tudo. E é algo que, à medida que a gente vai passando por projetos e níveis, funções diferentes, a gente vai agregando cada vez mais em cima disso. E eu acho que aqui dentro da Accenture, a gente tem inúmeras possibilidades de treinar as pessoas para os soft skills. Mas pensando aqui em Industry X, só para dar uma dimensão, só aqui em Latam, nós temos quase mil pessoas que trabalham com essa temática. Então, são skills técnicos bem diferentes. Existem pessoas aqui que são especializadas em integração de sistemas, na implantação de sistemas. Outras vão ser mais especializadas em consultoria. Então, a gente tem aqui uma série de necessidades para a gente realmente conseguir transformar a indústria. Então, hoje eu acho que principalmente os jovens ficam pensando, poxa, será que eu tenho que me especializar em dados? Ou é melhor eu me especializar em IoT? Agora entrou o tema de Generative AI e todo mundo fica nervoso, né? Poxa, o que é necessário para conseguir uma vaga? Mas se a gente for pensar em uma transformação, são tantos os elementos importantes e necessários que juntos formam essa transformação, que tem espaço para todo mundo. De várias áreas, inclusive. Pode ser engenharia, pode ser na automação, pode ser na robótica. Então, eu acho que o importante aqui é gostar de trabalhar com uma operação, uma engenharia, uma inovação de produto e trazer os seus melhores skills pra transformar aqui a indústria com a gente.

[Rafa Ferraz] E estar sempre disponível pra desenvolver isso também, que é fundamental, né?

[Renate Fuchs] A gente nunca, eu acho que a partir de hoje, aquilo que a gente aprende na universidade não é mais o suficiente. A gente sempre vai ter que continuar aprendendo. E aqui, através dos projetos e dos treinamentos que a gente tem dentro de casa, isso é super possível e a gente só agrega mais e mais em cima daquilo que o pessoal traz aqui pra mesa.

Luciana Lutaif: Eu diria até que hoje a gente está buscando muito mais o soft skill de continuar

aprendendo, né? De aprender a aprender do que só o skill técnico. Quando a gente aprende a aprender, a gente começa a ter um olhar muito mais amplo de um processo, falando de Industry X, é olhar o processo como um todo e pensar onde que esse processo pode ser melhorado, automatizado. Então, quando a pessoa traz aquela curiosidade, aquela vontade de saber o todo, ela não fica só focada naquele pedacinho que ela tem a responsabilidade de fazer. Ela consegue até aprender um pouco do que vem antes, do que vem depois. E isso traz não só a beleza aí do trabalho, mas também a lateralidade que as pessoas ganham. Elas começam a ter outras opções de carreira, de crescimento, de especialização. Ela acaba descobrindo um ambiente muito mais amplo.

[Rafa Ferraz] Eu tenho a impressão que hoje em dia não é mais dividido em caixinhas exatas, humanas e essa habilidade só pra cá ou pra cá. Parece que a gente tem que ter uma transversalidade, assim, conseguir passar por uma série de características específicas em todas as áreas, né? O cara de exatas já precisa um pouco de humanas, o cara de humanas um pouco de exatas. Eu tô trazendo mais a área da parte da escola ou da faculdade, mas me parece que é isso, né? Não adianta você só focar especificamente naquela que você imaginaria que seria da tua área, né? Não é mais o suficiente.

[Renate Fuchs] Não, não. A gente precisa ser adaptável, né? Então, o importante aqui é ter sede de conhecimento, estar aberta pra agregar novas experiências e aí dá tudo certo.

[Rafa Ferraz] Muito bem. Continuando então, Renate, pra você, Industry X, o que eu tô entendendo, me parece a conexão da transformação constante do mercado com as novas tecnologias que não param de surgir. A gente tá vendo aí, então, falando de IA, o desespero de todo mundo. Por que a Accenture é o melhor lugar pra se trabalhar quando se quer atuar com o que há de mais novo no mercado em termos de tecnologia?

[Renate Fuchs] Bom, em primeiro lugar, nós somos reconhecidos mundialmente pelo trabalho que a gente faz na indústria. Então, já é um lugar super renomado pra estar e pra se desenvolver dentro da carreira. Nós somos hoje, né? Já comentei aqui em Latam, quase mil pessoas que só trabalham com isso. Mas olhando globalmente, são 20 mil pessoas que trabalham com o tema de Industry X. Nós temos 29 centros de inovação no mundo que trabalham as novas tecnologias, como é que elas estão sendo aportadas dentro dos novos desafios da indústria, de produtos, de operações, engenharia. Então, o nosso foco em ser sempre o melhor e trazer o que tem de mais novo nesse âmbito e de uma forma escalável, que realmente traga resultado, é muito grande. Além disso, a gente trabalha com grandes parceiros de tecnologia, como a Microsoft, o Google, a AWS. Então, assim, a gente tem as melhores ferramentas pra realmente fazer algo transformacional, que traga resultados sustentáveis, né? Que realmente mude não só os nossos clientes, mas a indústria no geral.

[Rafa Ferraz] Muito legal. Lu, quer falar?

[Luciana Lutaif] Tem uma coisa que é muito importante. A gente tem que estar sempre um passo à frente do nosso cliente. E os nossos clientes também estão inovando, eles também estão usando tecnologia, também estão buscando as melhores pessoas. Então como que a gente tem feito até para complementar esses skills que a gente precisa oferecer para os nossos clientes? A gente tem trazido pessoas com muita bagagem de mercado. A gente tem trazido ex-CEOs, ex-CFOs, ex-CXOs das empresas que já vêm com uma grande bagagem,

muito conhecimento para aportar aqui dentro dos nossos projetos. Então a gente consegue reunir aqui pessoas com muita senioridade e de todas as áreas. Eu acho que esse é o segredo da Accenture.

[Rafa Ferraz] Para quem está querendo entrar, ter todas essas referências, não só de grandes clientes, mas de grandes profissionais aqui dentro como referência, é o que ajuda muito a crescer, pelo que eu entendi. Por isso, a Accenture ser essa empresa que quer um lugar incrível para se crescer aqui dentro, quando se fala de tecnologia, né?

[Renate Fuchs] Sem dúvida. Eu sempre falo que a Accenture é um lugar de pessoas brilhantes. E estar entre pessoas brilhantes para construir é maravilhoso, né? Aquilo que nos faz levantar todo dia de manhã e falar vamos para cima, vamos pensar em novas ideias. Isso aqui está bem garantido.

[Luciana Lutaif] Você sempre vai ter um especialista que já fez alguma coisa parecida com o que você precisa fazer. Então nunca falta referência.

[Rafa Ferraz] Você não se sente perdido, né?

[Luciana Lutaif] Não se sente perdido. Quando você vai para um projeto muito inovador, dá aquele friozinho na barriga. Mas você sabe que você tem uma rede, não só nacional, mas internacional que você pode contar, que você pode buscar conhecimento, referência. Sempre tem alguém ali que vai te orientar e que você vai sair daquele projeto com mais conhecimento, com mais bagagem. Então é quase como uma empresa nova a cada projeto que a gente passa.

[Rafa Ferraz] Muito bacana. E Lu, já com você, quais as principais barreiras, então, olhando por esse ângulo que a gente pode encontrar para evoluir e escalar essa jornada de transformação digital? Porque a gente está falando aqui das maravilhas, mas quais são as barreiras?

[Luciana Lutaif] Eu acredito que a maior barreira hoje é entender que transformação digital não é só sobre tecnologia, mas é sobre mindset. Qual é a mentalidade que a gente precisa ter dentro de uma organização, dentro de uma liderança, para adotar essas tecnologias, para mudar uma forma de trabalho, para a gente trazer diversidade de skills para um time? Então, para mim, é a gente conseguir inculcar isso na cabeça da liderança e fazer com que isso desça para toda a organização, para todas as pessoas. Qual é a mudança de mindset que a gente precisa? Então, a gente está aberto ao novo, testar, experimentar, errar. Muitas vezes a gente vai errar e errar não é ruim. A gente só tem que errar de forma controlada e não repetir os mesmos erros. Mas a gente precisa ter essa abertura para testar, fazer alguma coisa diferente. Então, para mim, uma das grandes barreiras é a adoção do mindset de crescimento, de inovação, de testar e aprender.

[Rafa Ferraz] Olha, você falou uma coisa que pode parecer simples, mas nem sei se eu já falei isso aqui em outro episódio, que a gente aprende que não deve errar. É claro que errar em repetição não é o ideal. A gente precisa aprender com aquele erro, mas a gente só ousando e fazendo diferente é que a gente vai conseguir, de fato, inovar. E para isso, você

tem que ter até disposição para errar, porque se você tem medo, você não consegue ir além. E é pura verdade isso, né?

[Luciana Lutaif] Isso é uma mudança cultural. Então, como você trouxe no passado, a gente era punido se a gente errava. Exatamente. A gente era punido, a gente tinha ali, ficava marcado. Então, hoje em dia, a gente também precisa trazer essas práticas para a organização, uma avaliação de desempenho, um programa de desenvolvimento. Ele precisa levar em consideração que as pessoas têm que ter esse espaço seguro, essa segurança psicológica, o apoio do líder, que eu vou tentar alguma coisa diferente. Se eu estou tentando algo que ninguém nunca tentou, é muito possível que eu vá ter que fazer mudanças ali ao longo do caminho. Eu não vou acertar de primeira. E essa abertura e essa mentalidade é o que a gente precisa trazer para as organizações. É uma mudança cultural.

[Rafa Ferraz] Você quer complementar com alguma coisa ou é isso mesmo?

[Renate Fuchs] Não, é isso mesmo. Eu acho que, óbvio, a gente tem projetos que são mais padronizados, que a gente já aplicou em outros clientes, que não vão ter sempre um nível de inovação, mas tem um nível alto de tecnologia, que tem um nível de risco mais baixo, e tem os projetos inovadores que a gente quer estar, isso faz parte do que a gente busca como, aqui vou falar até como área Industry X, mas como empresa mesmo, faz parte das nossas estratégias, faz parte das discussões com os clientes, então existe esse mix, nem tudo vai ter um nível alto de risco e de inovação, tudo vai ter um nível alto de tecnologia, faz parte do nosso DNA, o digital, e a gente passa aqui como profissional, acho que por todos os tipos de projetos ao longo da nossa carreira, então isso que é o gostoso, trazer o melhor de cada metodologia, de cada experiência que a gente tem para o próximo projeto.

[Rafa Ferraz] Muito bacana, a gente vai fazer rapidinho o intervalo, vou dar um recadinho aqui para o pessoal e a gente já volta com esse debate aqui no Angulos.

[Pausa]

[Rafa Ferraz] Oi gente, Rafa aqui de novo. Eu fiz uma pausa nesse assunto do futuro para dizer que na Accenture esse papo já faz parte do hoje. São diversos estudos já realizados pela Accenture que ajudam a basear players do mercado no tema de Industry X, do desenvolvimento e experiência dos talentos à transformação nos clientes e na sociedade. Aqui na descrição desse episódio você pode conferir os links para ler com calma as descobertas feitas pela Accenture. E por falar em descoberta, vamos voltar para o papo? Tem muita coisa para a gente conversar ainda.

[Rafa Ferraz] Bom, a gente está de volta então. Renate, Luciana aqui nesse debate com a gente. Renate, quando a gente fala de inovação e eu achei bem legal essa pergunta, muitas vezes a gente pensa em produtos novos, né? Mas me parece que Industry X tem também o papel de reinventar e aprimorar coisas que já existem. É isso? Explica para a gente.

[Renate Fuchs] É isso mesmo. Eu vou dar um exemplo que eu acho que todo mundo vai se identificar e vai entender, que é o próprio carro. O carro, vamos pensar uns 10 anos atrás, eu me lembro até que eu estava trabalhando numa montadora e ali a gente falava daquele carro

popular preto com ar-condicionado. Era isso que todo mundo queria, era mais fácil de produzir até, porque você está falando sempre de poucos modelos, um número de variantes menor. A indústria automotiva sofreu uma disrupção tremenda, então hoje a gente fala de um veículo que pode ser autônomo, elétrico, ele pode ser compartilhado e ele é conectado. Isso mudou completamente a forma com a qual a montadora se encontrava no mundo da indústria, né? Então ela tem que ser mais tecnológica, tem que trazer mais software, tem que ser vitizar, então tudo mudou.

[Rafa Ferraz] O carro é um computador, né?

[Renate Fuchs] O carro é um computador. Então o que acontece? Eu estou criando um novo produto, eu não estou criando um novo carro, mas o carro agora ele traz outros tipos de tecnologia. Ele tem que ter software embarcado, ele tem que ter um nível de sensorização diferente, ele tem que ser conectado. Existe a eletrificação, então a gente tem trabalhado, obviamente, o tema da eletrificação também. Então aqui eu estou falando de como é que eu ajudo uma empresa tão tradicional, que produzia antes só o carro como ativo, para uma empresa agora que vai produzir software, né? Tecnologia embarcada dentro daquele carro e muito mais do que isso, não vende só mais o carro, ela vende um serviço dentro do carro. Eu trabalho aqui numa locação que era completamente diferente do que existia, né? Então é uma indústria que passa a faturar ou criar novas receitas a partir de serviços e não só do carro propriamente dito, né? Então o nosso suporte aqui, o nosso trabalho junto às montadoras muda também, né?

[Rafa Ferraz] Ou seja, alguém que talvez estivesse trabalhando numa área da computação, talvez hoje possa trabalhar numa área automobilística, porque vai precisar, vai aplicar aquilo ali pra essa área também.

[Renate Fuchs] Exatamente. Onde antes era só engenharia, né, elétrica, mecânica, enfim, o core do que a montadora tinha no desenvolvimento do novo produto que muda agora e passa a ser muito mais voltado ao software, tá? Só como um exemplo de, não estou mudando o produto, eu não estou criando um novo produto, estou transformando um produto.

[Rafa Ferraz] E na maior parte do tempo, em indústria X, são novos produtos ou a recriação do que já existe? Ou a renovação do que já existe?

[Renate Fuchs] É mais a recriação, a transformação do existente. A gente tem aqui, como um todo na Accenture, uma estratégia muito forte de aquisição de empresas, né? Porque a gente quer, de fato, trabalhar o end-to-end de tudo. Então, a gente fez, de fato, a aquisição de várias empresas de design de produto, né? Empresas que realmente focam no que é criar um novo produto, algo que ainda não existia no mercado e isso, assim, a gente tem essa capability também. Mas, muitas vezes, a gente tá falando de grandes empresas que querem realmente transformar o que elas fazem hoje, mas sem perder o DNA daquilo que existe. Então, e outros pontos do que a gente faz é, poxa, eu não vou trabalhar exatamente naquele produto, mas eu vou conectar esse produto e ajudar essa empresa a criar um novo serviço, né? Por exemplo, poxa, ao invés de eu trabalhar num novo pneu, eu vou pensar em como é que eu vendo um serviço em cima desse pneu. Então, olha só, eu garanto cliente que você vai poder rodar X quilômetros sempre com um pneu novinho e eu te garanto um serviço e eu garanto

que você vai reduzir combustível, né? Então, é um formato de pensamento diferente em cima daquilo que é core, tá?

[Rafa Ferraz] Lu, a gente fala o tempo todo também de reinventar negócios e indústrias, mas e quando a gente fala de gestão de pessoas, que essa é a sua área, como é que fica isso? Como fazer as pessoas crescerem na mesma velocidade que o mercado se transforma? E aí, a gente falou algumas vezes aqui rapidamente de IA, é isso, né? A gente tá vendo uma transformação, uma evolução da tecnologia muito acelerada. E, inclusive, quem tá se formando agora, a gente falou um pouquinho isso no bloco anterior, às vezes nem sabe o que precisa fazer, qual formação, pra quê, porque a gente nem sabe com o que a gente vai trabalhar daqui a dois anos, um ano, não sei nem se tá longo esse prazo que eu tô dando. Então, como é que a gente faz isso pra renovar as pessoas e acompanhar o mercado?

[Luciana Lutaif] Olha, esse panorama de talentos tá muito dinâmico, né? Então, uma coisa é certa, a grande preocupação que está na cabeça do C-Level das organizações é como que eu vou ter o talento certo pro que eu preciso fazer daqui pra frente, pra reinventar um negócio, pra oferecer um novo produto ou serviço. E a verdade é que as empresas estão olhando pra algumas competências em específico, né? Todas as competências são importantes, mas tem algumas que estão ali muito críticas. E o que tá acontecendo é que as empresas estão disputando esses talentos. E o que a gente tá vendo acontecer aqui é, as pessoas que estão agora chegando no mercado de trabalho, elas têm a chance de escolher uma área pra se especializar, pra aprender, mas o trabalho também tá mudando muito rápido. Então, a gente não adianta pensar, eu vou fazer uma faculdade de quatro anos e vou ter uma carreira de vinte anos trabalhando com a mesma coisa. Esse modelo já não existe. E também o que atrai os nossos talentos já não é mais a mesma coisa que atraía antes. Antes as pessoas estavam ali buscando só um crescimento de carreira, uma boa remuneração. Hoje as pessoas também buscam propósito, as pessoas buscam um lugar onde elas possam aprender, um lugar que valorize a diversidade, aquele skill diferenciado que ela pode trazer. Então, o que a gente está vendo aí como tendência de gestão de talentos? A gente precisa, como recursos humanos, preparar a nossa liderança para trabalhar com perfis diferentes, para dar esse espaço para as pessoas se desenvolverem, para as pessoas aprenderem mais rápido. A gente precisa pensar em múltiplas carreiras. Então, a gente não tem mais uma carreira única, a gente está sempre aprendendo. A gente tem que dar um espaço para as pessoas aprenderem. Então, tanto RH quanto os líderes, a gente precisa dar as ferramentas para as pessoas aprenderem. E não é mais só aquele aprendizado formal da faculdade, mas como que eu posso rapidamente, com um curso curtinho, que eu caiba dentro da minha carga de trabalho? Como é que eu consigo aprender alguma coisa nova? Como é que eu consigo colocar na prática aquele aprendizado que eu tive para que eu consiga realmente me desenvolver e não fique só no meu currículo? Como é que eu consigo ter um olhar mais amplo do trabalho? Que eu consiga experimentar uma outra área? Então, a gente tem visto muito essa tendência na prática de gestão de talentos, da gente dar as ferramentas para as pessoas continuarem aprendendo. Aprendizados mais rápidos, onde as pessoas conseguem se desenvolver e rapidamente sair trabalhando. Não dá para a gente esperar as pessoas se formarem em quatro, cinco anos, em uma nova faculdade.

[Rafa Ferraz] Então, você está me dizendo que, hoje em dia, aquela coisa de uma graduação, um mestrado, um doutorado, nem sempre é o principal. Pequenos cursos, talvez sejam bem necessários para uma formação e para desenvolvimento de skills ou até aprendizado de uma

nova tecnologia que chegou muito rápido, não é necessariamente um mestrado, um doutorado, né? Você precisa fazer um monte de pequenas coisas.

[Luciana Lutaif] Claro que tem algumas carreiras que precisam dessas longas especialidades, né? A gente precisa ter doutorado, mestrado para algumas ciências ali que requerem esse tipo de estudo, mas até isso é uma tendência diferente na prática de gestão de talentos. O que a gente vê hoje? As empresas abrirem espaço para contratar pessoas que trabalham part-time, porque a outra parte do tempo ela vai estar estudando ali uma tecnologia super específica, emergente, vai estar se especializando. Então, a gente tem outros modelos de contratação de pessoas, a gente tem outros modelos de atrair essas competências para dentro de casa, a gente já fala de pool de talentos. Como é que eu consigo ter aquela pessoa super especializada contribuindo em várias áreas da organização. Porque muitas vezes a gente não tem o crescimento para aquela pessoa se ela ficar dedicada a uma área específica, mas se ela trabalhar em vários projetos, a gente consegue dar essa especialização para ela e usar o melhor do potencial.

[Rafa Ferraz] Fiquei curiosa agora que você falou, tem espaço para esses dois tipos de pessoas? Me diga se tem mais espaço para uma ou para outra. Aquela que é muito especialista naquele tema ou aquela que ela não é tão especialista naquele tema, mas ela consegue transitar por várias especialidades ou áreas. O que é mais importante?

[Luciana Lutaif] As empresas precisam das duas coisas, Rafa. A gente tem que balancear essas coisas. Quando a gente vê um time de sucesso, geralmente é um time que tem múltiplos skills, ou seja, múltiplos conhecimentos, pessoas que vêm com histórias diferentes, com experiências diferentes, trabalhando juntas ali por um mesmo propósito. Acho que o que conecta esses times é o propósito, é saber o que ela vai entregar, que valor ela está gerando, como é que ela está mudando a vida de uma pessoa, como é que ela está mudando algum setor da economia do Brasil, como é que ela está fazendo impacto. Isso é também um fator super forte de motivação das pessoas, mas a gente precisa balancear. Tem carreiras que precisam de um alto grau de especialização e tem também aqueles profissionais que conseguem transitar entre várias áreas e conseguem ter essa lateralidade para aportar conhecimento. As duas coisas são igualmente importantes. Por isso que a minha dica para as pessoas é se conheçam mais, experimentem mais, saibam qual é o perfil de vocês, entendam que tem espaço para qualquer uma dessas possibilidades. Acho que o que é mais bonito hoje nessas carreiras é isso, é você ter espaço para construir a carreira que te motiva. Se hoje você é um super especialista, mas amanhã você quer conhecer um novo processo, você tem essa possibilidade. As carreiras estão mais rápidas hoje em dia.

[Renate Fuchs] Eu até complementando aquilo, eu converso muito com os jovens aqui da nossa área e muitas pessoas na indústria que estão interessadas em trabalhar com a indústria 4.0 e até por conta daquilo que a gente falou antes do número de tecnologias e as pessoas têm aquele receio de que elas têm que ser especialistas em algo e muitas vezes as pessoas me perguntam, poxa, mas é suficiente ser generalista? Eu acho que essa é a principal pergunta, né? Principalmente quando você atua numa empresa de tecnologia e assim, gente, eu sou uma generalista mesmo. Eu já fui questionada no início da minha carreira. Renate, você tem que se especializar em uma coisa, mas simplesmente não é o meu perfil. E eu fiz a minha carreira assim, eu falo isso com muito orgulho, eu gosto. Eu gosto de navegar entre outras coisas e um dos meus skills é poder conectar pessoas e ideias e

transformar isso em algo maior usando o que tem de melhor no skill de cada pessoa ao mesmo tempo que quando eu entrei na Accenture e eu vim de uma consultoria menos especializada em tecnologia eu fiquei nossa muito apaixonada pelo nível de conhecimento de pessoas que sabem a fundo o que..

[Rafa Ferraz] em algum momento você ficou insegura por saber que você era mais generalista ou não, isso não te abalou?

[Renate Fuchs] não me abalou porque eu sabia que a gente poderia trabalhar juntos e eu vim para um propósito diferente aqui de construção e de realmente unir as pontas então eu estava tranquila ao mesmo tempo que como eu disse fiquei maravilhada com o que eu encontrei aqui de perfis e pessoas completamente diferentes só embasando o que a Lu falou aqui é de fato um lugar onde a gente encontra uma diversidade de perfis.

[Rafa Ferraz] E é muito importante a gente volta no, acho que é no tema central do nosso podcast aqui da Accenture, o Angulos, que a gente tá falando muito de diversidade e inclusão. E a gente só inova, e quando a gente fala de inovação, a gente sempre tem a sensação que a gente tá falando de tecnologia. E eu descobri que inovar é trabalhar com diversidade, pessoas diversas, com diversos olhares e me parece que esse é, se não é o futuro, na verdade já é o presente, né?

[Luciana Lutaif] Até trouxe a mesma posição pra você em relação à transformação digital. As pessoas também associam a tecnologia, mas é o mindset, né? A tecnologia muda rápido, mas as pessoas não. Então a gente precisa sempre trabalhar muito esse lado das pessoas, da mentalidade, dos comportamentos,

[Rafa Ferraz] Da história de cada um, dos skills de cada um, né?

[Rafa Ferraz] Bom, a gente entrou nesse papo que eu gosto muito, que é o propósito do podcast da Accenture, que é falar bastante sobre inclusão e diversidade. E eu tô sabendo que você lidera o programa de qualificação. De mulheres em indústria 4.0, o industry for her. Conta pra gente que projeto é esse, porque até pensando nisso, quando fala de indústria, indústria x e tal, eu falei, gente, a gente lá atrás, da minha época, né, não vou dizer quantos anos eu tenho, mas da minha época, a gente era muito mais, a gente via muito mais homens nessa área. E aí, ter um projeto como esse, ver você aqui falando disso, uma mulher me conta, essa sensação que eu tenho mesmo, ainda é difícil ter mulheres nessa área, agora já não, me fala do projeto.

[Renate Fuchs] Ainda é, infelizmente ainda é, eu acho que hoje, um pouco menos do que antes, mas eu me lembro, assim, óbvio, já na faculdade de engenharia, de ser uma das poucas mulheres no início da minha carreira, eu sempre trabalhei muito na indústria automotiva, trabalhei em empresa alemã, era uma das únicas executivas na empresa onde eu trabalhava antes de vir pra cá, então, tem poucas. E eu mesma, tive sempre muita dificuldade em contratar outras mulheres. Hoje em dia não, porque eu descobri o que fazer, mas eu tinha essa dificuldade e eu por muito tempo achei que era normal ser a única, eu acho que hoje olhando pra trás até porque o tema é muito mais debatido atualmente do que antes, então há 10 anos atrás não se falava sobre isso, então você nem refletia sobre os problemas que acontecem

[Rafa Ferraz] A gente passou a refletir tantos assuntos de pouco tempo pra cá

[Renate Fuchs] como mulher em uma área industrial, você tem que achar um jeito de se impor seja na forma que você se veste ou na forma que você se comunica então eu acho que falando de mim pessoalmente, eu levei muitos anos pra entender que certas coisas ou certas atitudes eram até mais masculinizadas do que deveriam ser que eu posso ser eu mesma como mulher a frente do que eu faço e que eu sou apaixonada.

[Rafa Ferraz] Não tinha nada por fazer você tava nada mais tentando se adaptar ao meio ao meio para conseguir sobreviver sobreviver para se impor enfim

[Renate Fuchs] ouvindo comentários é obviamente a gente tem que a gente tem a sensação que a gente tem que se doar mais né que a gente tem que ser melhor do que eles é enfim é toda uma jornada em algum momento e não faz tanto tempo assim me orgulho até em dizer isso porque nunca é tarde para gente acordar mas foi em 2019 que eu me encontrei numa situação com muitos outros líderes fora do Brasil até onde eu era entre um grupo de brasileiros de 18 pessoas a única líder mulher num grupo de 90 executivos né 20% das mulheres sendo que uma delas somente era negra que eu falei poxa eu acho que eu preciso fazer alguma coisa porque eu tenho privilégio de essas pessoas mas eu não tô conseguindo fazer um movimento onde eu não só inspire mas promova outras mulheres e foi aí que eu tive a ideia do industry for her era um programa que eu já trabalhava e atuava nele antes de trazê-lo para Accenture mas esse programa de qualificação que visa não só treinar as mulheres que já trabalham em empresas mas também treinar mulheres em recolocação, estado de vulnerabilidade ele é super importante para que a gente ache o nosso espaço para que essas mulheres se sintam também confiantes em exercer o papel delas a paixão delas na indústria então junto com a VDI é uma associação de engenheiros da Alemanha muito forte aqui no Brasil nós somos um grupo de executivos eu criei esse programa trouxe ele para dentro da Accenture e agora juntos a gente tem a meta de qualificar mil mulheres até 2025 a gente já fez uma boa parte disso acho que mais de 360 já já foram treinadas e elas são treinadas. Tomadas no que é a indústria 4.0, todas as tecnologias que fazem parte dela, como tomar decisões a partir de dados, mas também trazendo o ponto da Lu em soft skills, então a gente precisa.. Já preparando o tudo, né. Então, óbvio, eu preciso ter essa visão olística do que que é, o que que as empresas estão fazendo, quais são as tecnologias habilitadoras, quais são os cases de sucesso, né, mas eu também preciso saber o que que é necessário como soft skills para eu conseguir liderar melhor, para eu conseguir me comunicar melhor, então a gente traz aqui um programa super completo de mais de 60 horas de conteúdo com universidades, com parceiros, para preparar essas mulheres e além disso elas participam de desafios reais, né, então as empresas que patrocinam a indústria 4.0 junto com a Accenture trazem desafios reais, elas trabalham esses desafios com design thinking, saem de lá, não só aprendendo, mas colocando a mão na massa e as histórias que saem disso são lindas. Poxa recebo depoimentos por exemplo poxa Renate eu tenho 50 anos e agora eu decidi mudar minha carreira e eu quero trabalhar com tecnologia na indústria vou estudar algo nesse sentido.

[Rafa Ferraz] Essas mulheres fiquei na dúvida são mulheres que nunca nem pensaram em trabalhar nessa área ou já tinha o desejo mas era muito distante e impossível assim.

[Renate Fuchs] Os dois nós temos mulheres que já trabalham na área então tanto as meninas que estão aqui na nossa área mas também de outras empresas que já patrocinaram a indústria como Volkswagen, BASF, Bayer, Alpargatas, Nestlé uma série de empresas super legais mas também a gente busca o perfil que essas empresas querem encontrar dentro de casa porque como eu disse é difícil eu mesma não sabia muito bem onde encontrar essas mulheres a gente entende esses perfis e a gente busca mulheres em recolocação. Mas tem já uma base de entendimento para que elas se qualifiquem e possam vir a trabalhar conosco ou com outras empresas no ramo.

[Rafa Ferraz] Muito bacana! Lu, quer complementar alguma coisa disso desse projeto?

[Luciana Lutaif] Incrível esse projeto! Eu sou fã de verdade! Tenho visto mais iniciativas como essa dentro da Accenture no México a gente tem uma rede de mulheres na transformação digital e é muito importante a empresa abraçar isso porque o preconceito ainda existe e o preconceito não vem só das contratações mas as próprias mulheres às vezes se sentem num lugar de não competir, de não se achar na mesma altura. A síndrome da impostora que a gente

[Rafa Ferraz] Acha que não é para a gente, que a gente não tem esse talento, que não é uma característica nossa.

[Luciana Lutaif] E a gente tem que entender que homens e mulheres têm algumas características diferentes e elas são complementares e a gente tem espaço para todos então é incrível ter essa indústria fora. For Her acontecendo e crescendo aqui cada vez mais e precisamos investir em outras iniciativas como essa para a gente fomentar a carreira feminina para que a gente se torne não só Accenture, mas um mundo mais igualitário.

[Renate Fuchs] Mas isso é só um exemplo de como você pode vir para Accenture e exercer o seu propósito. Eu digo que hoje o meu propósito é aumentar o protagonismo feminino na indústria. Eu vim com isso na cabeça e eu consegui fazer isso aqui de forma super escalável engajando um monte de pessoas e mudando vidas e o programa hoje se eu sair ele acontece sem mim e é ótimo é maravilhoso.

[Rafa Ferraz] Se alguém tiver interesse em entrar no programa como é que faz?

[Renate Fuchs] Então a gente tem para quem está em recolocação existem as possibilidades pelas redes sociais de se inscrever para poder entrar e obviamente se tiver aqui dentro como mulher você tem a oportunidade de participar. Então esses são os dois caminhos. Venham pra cá então é ótimo e aí a gente trabalha juntas nesse protagonismo

[Rafa Ferraz] Muito obrigada a gente tá chegando no final do nosso podcast a gente tem antes de terminar um quadro que eu chamo de quadro 360 eu chamo não é o nome do quadro que a gente definiu que é 360 que a gente dá uma volta aqui na mesa para vocês darem uma dica de carreira ou algum documentário ou livro ou uma série que vocês acham que possa fazer diferença para quem tá nos ouvindo e aí pode ser algo muito técnico ou algo que não é técnico não é sobre Industrie X mas que possa fazer total diferença na vida de alguém para conseguir evoluir crescer estudar algum insight então Lu começa com você.

[Luciana Lutaif] Bom a minha dica é que vocês pensem naquilo que é o propósito de vocês qual que é o propósito de vida né o que os seus valores se conectam porque você vai conseguir ser feliz no trabalho se você entender qual é o teu propósito e entrar numa empresa, entrar numa área, fazer um tipo de trabalho que se conecta com esse propósito. Então, eu deixo aqui a dica de fazer uma auto-reflexão, o que faz você feliz no trabalho, né? Pensa durante o seu dia a dia, qual é aquele momento UAU, que você fala, puxa, esse foi um ponto alto do meu dia. É nisso que você deveria investir a sua carreira, né? A gente é protagonista da nossa carreira. Então, se a gente consegue fazer essas conexões, essas reflexões, tá aí a chance de vir para o sucesso.

[Rafa Ferraz] Autoconhecimento, inteligência emocional, é isso também, né?

[Luciana Lutaif] É isso. E protagonismo, né? Não adianta a gente esperar que a empresa faça algo por nós, que a faculdade faça algo por nós. A gente tem que buscar aquele nosso propósito. Então, o autoconhecimento e o protagonismo para a gente ser feliz na carreira.

[Rafa Ferraz] Muito bem. E você, Renate?

[Renate Fuchs] Olha, o que eu sempre trago aqui de dica, networking. Eu acho que hoje em dia a gente acaba fazendo muito mais o networking nas redes sociais, mas sem um fim, né? É importante a gente se conectar hoje em dia. Com estratégia. Então, pensar, poxa, sobre quais assuntos eu quero saber, quem são as pessoas referência para isso. Tem alguém que possa me indicar ou me apresentar para alguém? Eu sempre olho como mulher, voltando ao tema, mas eu não gosto, por exemplo, de num evento entregar um cartão. Sempre foi difícil para mim isso. Então, a estratégia que eu adotei foi buscar pessoas que pudessem me apresentar a outras pessoas. E eu acho que isso a gente tem que fazer cada vez mais. Então, poxa, se eu quero saber mais sobre inteligência artificial, mas não sei por onde começar, poxa, qual amigo meu? Qual o pai de um amigo meu? Quem da minha rede poderia me apresentar para alguém, e ela me traga esse conteúdo? Então, muito mais do que um livro ou um documentário, eu acho que a gente tem uma possibilidade enorme de agregar conhecimento através de pessoas que nos contem histórias reais. Então, vamos atrás dessas pessoas?

[Rafa Ferraz] Boa! As pessoas certas, né?

[Luciana Lutaif] Olha, Rafa, dá até para juntar as duas dicas. Descobre aquilo que você gosta, que vai te fazer feliz. Faz o networking. É isso! Uma dica conjunta.

[Rafa Ferraz] Muito bem! A gente encerra de forma excelente o nosso podcast, o nosso episódio de hoje. Queria agradecer muito, Lu, Renate, obrigada por estarem aqui e conversar com a gente, com todos que estão nos ouvindo. É sempre muito importante, né? Para quem está do outro lado aqui, ouvindo a gente, esse tipo de conhecimento.

[Renate Fuchs] Muito obrigada, Rafa, foi um prazer. Lu, sempre ótimo estar com você.

[Luciana Lutaif] Com você também, Rê. Obrigada, obrigada, Rafa.



[Rafa Ferraz] Obrigada, gente! Um abraço grande! Pessoal, o Anglos vai ficando por aqui, mas vocês já sabem que a nossa jornada de transformação está só começando. Então, siga a gente, acompanhe as próximas discussões. E esse programa foi um oferecimento da Accenture. Até a próxima!

Copyright © 2024 Accenture Todos os direitos reservados.

Accenture e seu logo são marcas registradas da Accenture.