

Mundos do trabalho: uma jornada para 2022

Texto traduzido do Relatório “O futuro do Trabalho: uma jornada para 2022”, 2014. Tradução e comentário de Lorena Ferraz C. Gonçalves

Forças tremendas estão remodelando radicalmente o mundo do trabalho como nos conhecemos. Inovações disruptivas estão criando novas indústrias e modelos de negócios, e destruindo velhos arranjos. Novas tecnologias, análises estatísticas e redes sociais estão impactando grandemente a forma como nos comunicamos, colaboramos e trabalhamos. Muitas das funções e posições de trabalho do futuro são aquelas que nem projetamos ou classificamos ainda. Quanto maior a colisão entre gerações, mais diversa se torna a força de trabalho; as pessoas trabalham períodos de vida cada vez maiores como reflexo das alterações tanto da expectativa de vida, como da mudança de valores; modelos tradicionais de carreira podem se tornar uma coisa "do passado" e os empregos estáveis passam a ser cada vez menos a norma. Estas idéias arrojadas estão apresentadas no relatório "O futuro do Trabalho: uma jornada para 2022" (PwC network, 2014) e explora como as mudanças no cenário dos negócios irá impactar as estratégias corporativas (de gestão de pessoas e coordenação) e laborais. A pesquisa consultou 10 mil trabalhadores na China, Índia, Alemanha, Reino Unido e Estados Unidos. Os respondentes, que eram ligados a área gerencial, deram sua opinião sobre o futuro do trabalho e o que isto significa para eles.

Algumas tendências são apontadas como potenciais transformadores da maneira como as pessoas trabalham nos próximos 5 - 10 anos pelos trabalhadores nos países pesquisados; as principais tendências são os avanços tecnológicos (53%), a escassez de recursos e mudanças climáticas (39%), as mudanças no mapa mundial de poder (36%), as mudanças demográficas (33%) e a rápida urbanização (26%). É importante refletir que não se trata de uma mudança em escala sem precedentes, o que é aceito é a natureza penetrante das mudanças e a velocidade acelerada em que acontecem.

A competição ente o individualismo versus o coletivismo, e entre a integração corporativa versus a fragmentação dos negócios característica da Rede Global de Produção está criando o que o relatório identifica como os três cenários (ou mundos) do trabalho no futuro: 1. grandes corporações se transformando em mini-estados e desempenhando um papel proeminente na sociedade (proeminência das grandes corporações; domínio das preferências do consumidor, da inovação e das margens de lucro em um modelo baseado na flexibilidade, eficiência e velocidade de mercado - isto é, baseado em performance, monitoramento de informações sobre os empregados e na busca de talentos, parcerias multi-nível, conhecimento, ideias e resultados); 2. a alta especialização engendrando o aumento das redes de trabalho colaborativas; e 3. a agenda social e do meio ambiente produzindo demanda por mudanças fundamentais nas estratégias do mundo dos negócios, com aumento da pressão sobre a responsabilidade social corporativa.

A função de Recursos Humanos (RH) dentro das empresas tem sido percebida até agora como um serviço passivo na organização, mas as mudanças no mundo trabalho apontam que a função de RH deverá se tornar um condutor da responsabilidade social corporativa, assumindo características altamente tecnológicas, incorporando e influenciando muitos outros aspectos dentro das empresas e negócios. O recrutamento de pessoas tende a assumir outra escala de importância estratégica, com métodos complexos, que irão funcionar na intersecção entre a cultura corporativa e a diversidade social, cultural e religiosa. Há a previsão do desenvolvimento de uma "economia de talentos", com gerenciamento analítico para medir o impacto disto na organização e para a retenção do melhor capital humano. Isto também inclui a construção de confiança por meio de códigos de conduta sobre como as informações sobre o capital humano são adquiridas, gerenciadas, usadas e compartilhadas.

Organizações e trabalhadores precisam conduzir novos ciclos de aprendizado, no sentido da adaptação aos novos desafios que se desenham para o futuro próximo. No caso da organização de trabalhadores, pensar em novos modos de ação Sindical que estejam sintonizados com as tendências de carreira e de negócios, onde se prevê o predomínio de carreiras profissionais fragmentadas, diversificadas, globalizadas e individualizadas, bem como a prevalência do emprego instável ou flexível, baseado em performance e produto (by product). É conveniente buscar redimensionar as funções de Recursos Humanos e de recrutamento, pois há a previsão de que se tornem tecnologias poderosas no mercado de trabalho do futuro, impactando as relações de trabalho, os resultados do trabalho e a condições de trabalho pelo uso de tecnologias da informação e de mecanismos de monitoramento biológico dos indivíduos (saúde no trabalho, produtividade, criatividade e talentos).

Referência

http://www.pwc.com/en_GX/gx/managing-tomorrows-people/future-of-work/journey-to-2022.jhtml