

# O FUTURO DO TRABALHO (WORLD ECONOMIC FORUM)

Por Eduardo Banzato em 27 de novembro de 2020



12 minutos para ler

**Conheça nossos cursos**

Powered by Rock Convert

*“Em um ambiente de transformação contínua, nos cabe: monitorar os riscos e oportunidades, estudar as novas demandas, investir em soluções, ser protagonista em um ambiente cada vez mais competitivo e contribuir para um mundo mais equilibrado.” Eduardo Banzato, diretor do Grupo IMAM*

Traduzi e adaptei o artigo abaixo pois você poderá acessar uma síntese de conteúdos bem relevantes para compreender melhor a realidade econômica mundial descrita no relatório **“The Future of Jobs” (de 21/10/2020)**... Acesse também o mapa mental interativo abaixo neste link <https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb0000001RIhBEAW?tab=publications> e conheça o desafiador ambiente que estamos enfrentando... Se, após leitura, desejar acessar o relatório completo “O Futuro do Trabalho”, o link está no final deste artigo.



\* Artigo original por Amanda Russo, Public Engagement, World Economic Forum, traduzido e adaptado por Eduardo Banzato

- A força de trabalho está sendo automatizada mais rapidamente do que o esperado, de onde se prevê o deslocamento de 85 milhões de empregos nos próximos cinco anos;
- Calcula-se que a revolução dos robôs criará 97 milhões de novos empregos, mas as comunidades em maior risco de ruptura precisarão do apoio de empresas e governos.
- Em 2025, o pensamento analítico, a criatividade e flexibilidade estarão entre as habilidades necessárias;
- Com dados e inteligência artificial, a criação de conteúdo e a computação em nuvem estarão entre as profissões emergentes;
- As empresas mais competitivas serão aquelas que optarem por requalificar e aprimorar os funcionários atuais.



## O Futuro do Trabalho

O relatório **“The Future of Jobs 2020”** concluiu que COVID-19 fez com que o mercado de trabalho mudasse mais rápido do que o esperado. A pesquisa divulgada em 21/10/2020 pelo Fórum Econômico Mundial indica que o que antes era considerado o “futuro do trabalho” já chegou.

Em 2025, a automação e uma nova divisão do trabalho entre humanos e máquinas impactarão em 85 milhões de empregos em todo o mundo, em empresas de médio e grande porte em 15 setores e 26 economias.

As funções em áreas como entrada de dados, contabilidade e suporte administrativo estão diminuindo sua demanda à medida que a automação e a digitalização no local de trabalho aumentam. Mais de 80% dos executivos de negócios estão acelerando os planos para digitalizar processos de trabalho e implantar novas tecnologias; e 50% dos empregadores esperam acelerar a automação de algumas funções em suas empresas. Em contraste com os anos anteriores, a criação de empregos desacelerou, enquanto a redução de empregos está acelerando.

“A COVID-19 acelerou a chegada do futuro do trabalho”, disse Saadia Zahidi, Diretora do Fórum Econômico Mundial. “A aceleração da automação e as consequências da recessão COVID-19 aprofundaram as desigualdades existentes nos mercados de trabalho e reverteram os ganhos de emprego obtidos desde a crise financeira global em 2007-2008. É um cenário de dupla interrupção que apresenta outro obstáculo para os trabalhadores neste momento difícil. A janela de oportunidade para o gerenciamento proativo dessa mudança está se fechando rapidamente. Empresas, governos e trabalhadores devem planejar trabalhar juntos **urgentemente** para implementar uma nova visão para a força de trabalho global.”

Cerca de **43%** das empresas pesquisadas indicam que já definiram **reduzir** sua força de trabalho devido à integração de tecnologia, **41%** planejam expandir seu uso de **contratados** para trabalho especializado e **34%** planejam **expandir** sua força de trabalho devido à integração de tecnologia.

Em 2025, estima-se que os empregadores irão dividir o trabalho entre humanos e máquinas igualmente. As funções que potencializam as habilidades humanas aumentarão suas demandas. As máquinas serão focadas principalmente no processamento de informações e dados, tarefas administrativas e trabalhos manuais de rotina para posições gerenciais.

## Novo senso de urgência para a revolução da requalificação

À medida que a economia e os mercados de trabalho evoluem, 97 milhões de novas oportunidades e novos papéis emergirão nas indústrias de tecnologia 4.0, como inteligência artificial, nos campos de desenvolvimento de conteúdo, na “care economy” etc. As tarefas em que os humanos devem manter suas vantagens comparativas, incluem: gerenciamento, aconselhamento, tomada de decisão, raciocínio, comunicação e interação.

Haverá também um aumento na demanda por trabalhadores que possam preencher vagas na economia “verde”, funções na vanguarda da economia de dados e inteligência artificial, bem como novas funções em engenharia, computação em nuvem e desenvolvimento de produtos.

Para os trabalhadores que devem permanecer em suas funções nos próximos cinco anos, quase 50% precisarão de requalificação para suas habilidades essenciais.

Apesar da atual crise econômica, a maioria dos empregadores reconhece o valor de requalificar sua força de trabalho. Uma média de 66% dos empregadores pesquisados esperam ver um retorno sobre o investimento na qualificação e requalificação dos funcionários atuais dentro de um ano. Eles também esperam realocar 46% dos trabalhadores em sua própria organização. “No futuro, veremos que as empresas mais competitivas são aquelas que investiram pesadamente em seu capital humano – nas habilidades e nas competências de seus funcionários”, disse Zahidi.

## Construindo um futuro de trabalho mais inclusivo

Os indivíduos e comunidades mais afetados negativamente pelas mudanças sem precedentes trazidas pelo COVID-19 são provavelmente aqueles que já estão em maior desvantagem. Na ausência de esforços pró-ativos, a desigualdade provavelmente será exacerbada pelo duplo impacto da tecnologia e pela recessão pandêmica.



O parceiro do relatório “**The Future of Jobs 2020**”, o ADP Research Institute, acompanhou o impacto do COVID-19 no mercado de trabalho dos Estados Unidos. Entre fevereiro e maio de 2020, os dados mostraram que os trabalhadores deslocados eram, em média, mulheres, mais jovens e com salários mais baixos. Comparando o impacto da crise financeira global de 2008 sobre indivíduos com níveis de educação mais baixos com o impacto da crise do COVID-19, o impacto hoje é muito mais significativo e tem maior probabilidade de aprofundar as desigualdades existentes.

“Na esteira do COVID-19, a força de trabalho dos EUA passou por mudanças imensas e pudemos acompanhar esse impacto no mercado de trabalho quase em tempo real”, disse Ahu Yildirmaz, chefe do ADP – Instituto de Pesquisa de Mercado de Trabalho. “Embora a rápida e impressionante perda de empregos nos meses iniciais tenha sido significativa, é apenas uma anomalia dessa ‘recessão’. A distribuição da indústria, o tamanho das empresas e a demografia dos trabalhadores foram todos prejudicados devido às mudanças no mercado de trabalho provocadas pelo COVID-19, sinalizando que esta crise é diferente de qualquer outra na história moderna dos Estados Unidos.

“Desproporcionalmente, a pandemia afetou milhões de trabalhadores pouco qualificados”, disse Jeff Maggioncalda, CEO da Coursera, outro parceiro do relatório. “A recuperação deve incluir um esforço coordenado de requalificação por parte das instituições para fornecer um aprendizado acessível e relevante para o trabalho que os indivíduos possam obter de qualquer lugar para retornar ao mercado de trabalho.”

Atualmente, apenas 21% das empresas em todo o mundo são capazes de fazer uso de fundos públicos para programas de requalificação e requalificação. O setor público precisará de uma abordagem em três níveis para ajudar os trabalhadores. Isso inclui: 1. fornecer redes de segurança mais fortes para os trabalhadores deslocados, 2. melhorar os sistemas de educação e treinamento e 3. criar incentivos para investimentos nos mercados e nos empregos de amanhã.

As empresas podem medir e divulgar o tratamento que dão aos funcionários, adotando métricas ambientais, sociais e de governança (ESG). Isso ajudará a avaliar o sucesso, fornecer suporte onde for necessário e garantir que novas lacunas que surjam sejam rapidamente identificadas e fechadas.

## O trabalho remoto veio para ficar, mas requer adaptação

Cerca de 84% dos empregadores devem digitalizar rapidamente os processos de trabalho, incluindo uma expansão significativa do trabalho remoto. Os empregadores dizem que há potencial para mover 44% de sua força de trabalho para operar remotamente.

De acordo com o relatório, 78% dos líderes empresariais esperam algum impacto negativo na produtividade do trabalhador. Isso sugere que algumas indústrias e empresas estão lutando para se adaptar com rapidez suficiente à mudança para o trabalho remoto causada pela pandemia do COVID-19.

Para lidar com as preocupações sobre produtividade e bem-estar, cerca de um terço de todos os empregadores disseram que tomarão medidas para criar um senso de comunidade, conexão e pertencimento entre seus funcionários.

## Mudanças de carreira: o “novo normal”

A pesquisa também indicou que um número crescente de pessoas está fazendo mudanças de carreira para ocupações inteiramente novas. De acordo com dados do LinkedIn coletados nos últimos cinco anos, cerca de 50% das mudanças de carreira em dados e inteligência artificial são de áreas diferentes. Esse número é muito maior para funções de vendas (75%), criação de conteúdo e posições de produção, como gerentes de mídia social e redatores de conteúdo (72%) e funções de engenharia (67%).

“Conforme pensamos em maneiras de melhorar ou fazer a transição de grandes populações da força de trabalho que estão desempregadas como resultado do COVID-19 para empregos novos e mais preparados para o futuro, esses novos insights sobre as transições de carreira e as habilidades necessárias para fazê-los ter enorme potencial para líderes do setor público e privado”, disse Karin Kimbrough, Economista-chefe do LinkedIn.

“Nossa pesquisa revela que a maioria das transições para empregos do amanhã vêm de empregos não emergentes, provando que muitos desses empregos são mais acessíveis do que os trabalhadores podem pensar, Kimbrough continuou. “Se pudermos ajudar os indivíduos e os líderes que estão direcionando o financiamento e o investimento da força de trabalho a identificar os pequenos grupos de habilidades que teriam um impacto descomunal na abertura de carreiras mais sustentáveis, podemos fazer uma diferença real ao abordar os níveis sem precedentes de desemprego que estamos vendo globalmente.”

## Os dados mostram quanto tempo para reabilitação

De acordo com o “**The Future of Jobs Survey**”, habilidades essenciais, como pensamento crítico, análise e resolução de problemas, estão consistentemente no topo das prioridades de requalificação e qualificação para educadores e empresas. Recentemente emergindo em 2020 estão as habilidades de autogestão, como resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade.

Dados do site de cursos, Coursera, sugerem que os indivíduos podem começar a investir e conquistar as 10 principais habilidades para cada profissão emergente em pessoas e cultura, redação de conteúdo, vendas e marketing, em um a dois meses. Aqueles que desejam expandir suas habilidades em desenvolvimento de produtos e dados e inteligência artificial podem fazê-lo em dois a três meses, e aqueles que mudam para computação em nuvem e engenharia podem avançar no novo conjunto de habilidades por meio de um programa de aprendizado de quatro a cinco meses.

Houve um aumento de quatro vezes no número de pessoas que buscam oportunidades de aprendizagem online por iniciativa própria, um aumento de cinco vezes em empregadores que oferecem oportunidades de aprendizagem online para seus trabalhadores e um aumento de nove vezes no número de matrículas de pessoas que acessam aprendizagem online por meio de programas governamentais.

Os que trabalham estão dando maior ênfase aos cursos de desenvolvimento pessoal; os desempregados deram maior ênfase ao aprendizado de habilidades digitais, como análise de dados, ciência da computação e tecnologia da informação.

“A pandemia acelerou muitas das tendências em torno do futuro do trabalho, reduzindo drasticamente a janela de oportunidade para requalificar e fazer a transição dos trabalhadores para empregos adequados para o futuro”, disse Hamoon Ekhtiari, CEO da FutureFit AI. “Não importa em que previsão você acredita para empregos e habilidades, o que está fadado a ser verdade de fato é o aumento da intensidade e maior frequência de transições de carreira, especialmente para aqueles já mais vulneráveis e marginalizados.”

“O relatório **“The Future of Jobs 2020”** é uma fonte de “insights” para apoiar empresas e governos por meio dessas transições da força de trabalho”, continuou Ekhtiari.

## O futuro dos empregos

Agora, em sua terceira edição, o relatório **“The Future of Jobs 2020”** mapeia os empregos e as habilidades do futuro, acompanhando o ritmo das mudanças. O objetivo é lançar luz sobre as interrupções relacionadas à pandemia em 2020, contextualizadas dentro de uma história mais longa de ciclos econômicos e as perspectivas esperadas para a adoção de tecnologia, empregos e habilidades nos próximos cinco anos.

A pesquisa “O Futuro dos Empregos” informa o relatório, baseia-se nas projeções de líderes empresariais seniores (normalmente, diretores de recursos humanos e diretores de estratégia) que representam cerca de 300 empresas globais, que empregam coletivamente 8 milhões de trabalhadores.

Ele apresenta o planejamento da força de trabalho e as projeções quantitativas dos principais executivos de recursos humanos e estratégia até 2025, ao mesmo tempo que se baseia na experiência de uma ampla gama de comunidades de executivos e especialistas do Fórum Econômico Mundial.

**Saiba mais em:** <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>

Espero que tenha contribuído pessoal...