

<https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/new-work-arbeitswelt-der-zukunft-macht-die-coronakrise-uns-digitaler-flexibler-und-gleicher/25938190.html?ticket=ST-678211-36z77aTZg10SahGrnEhS-ap6>

NEW WORK

O mundo do trabalho no futuro: a crise do coronavírus torna-nos mais digitais, mais flexíveis e mais iguais?

A pandemia obrigou muitas empresas a repensarem-se. O novo relatório da «Initiative Chfesache» mostra as oportunidades e os riscos que a crise do coronavírus oferece ao mundo do trabalho do futuro.

Tanja Kewes

22.06.2020 - 13h58m



O mundo do trabalho no futuro

A crise do coronavírus também oferece oportunidades, especialmente no plano da igualdade de direitos e da inclusão.

(Foto: dpa)

Düsseldorf Primeiro veio a redução do horário de trabalho, depois os despedimentos: as más notícias que nos chegam da [Lufthansa](#), da [BMW](#) e de outras empresas, bem como os prognósticos pessimistas para o mercado de trabalho na sua globalidade, mostram as potenciais consequências negativas da crise do coronavírus. Com o seu relatório anual de 2020, a «Initiative Chfesache» confronta-se agora corajosamente com este panorama desolador.

A conclusão chave: a crise do coronavírus também oferece oportunidades, especialmente no plano da igualdade de direitos e da inclusão. E esta conclusão tem peso, já que, nos últimos cinco anos, o patrono da «Initiative Chfesache» é, nada mais, nada menos, do que a chanceler alemã [Angela Merkel](#), a qual, por

consequente, amanhã, irá novamente tomar a palavra na conferência da iniciativa — que este ano se realizará pela primeira vez em formato virtual.

Esta rede de promoção de uma [relação equilibrada de mulheres e homens em posições de liderança](#) é sustentada por 26 empresas e instituições, entre as quais a [Deutsche Telekom](#), a [Google](#), a [Siemens](#), a [Volkswagen](#) e a Fraunhofer Gesellschaft. Este ano, também a «Initiative Chefsache» se viu perante o desafio especial de se posicionar no contexto da crise do coronavírus. Venceu a seguinte convicção: «Na crise, gerar e manter a justiça de oportunidades é mais importante do que nunca», afirma Philipp Justus, director geral da Google e membro da «Initiative Chefsache».

Para o relatório anual de 2020 da «Chefsache», o instituto de pesquisa de mercado Innofact realizou por isso imediatamente uma segunda sondagem representativa para determinar a influência do *New Work* na justiça de oportunidades de género. A primeira sondagem junto de 1047 trabalhadores realizou-se em Janeiro de 2020 e forneceu indicações sobre os efeitos do *New Work* sobre a realidade do trabalho.

A segunda sondagem junto de 1029 trabalhadores realizou-se em Abril, quando a economia alemã estava em *lockdown* e fornece informações sobre a influência da pandemia no *New Work* e na justiça de oportunidades no quotidiano do trabalho. Os inquiridos eram trabalhadores na [Alemanha](#).

Promover a igualdade de oportunidades com uma maior flexibilidade

O resultado central é o seguinte: a crise do coronavírus poderia revelar-se também uma oportunidade para muitos trabalhadores. Afinal de contas, a situação excepcional que vivemos torna cada vez mais claro: o mundo do trabalho de amanhã será diferente. «Em muitas empresas e organizações, a crise do coronavírus fez que os modelos de trabalho flexíveis se tornassem na nova normalidade num muito curto período. No «escritório em casa», os colegas e os clientes estão agora apenas à distância de uma videoconferência», explica Justus.

A aposta agora será possibilitar a longo prazo a recém-alcançada flexibilidade laboral e, assim, promover uma maior igualdade de oportunidades. E Julia Sperling, sócia na McKinsey e chefe da equipa de coordenação da «Initiative Chefsache», complementa: «Se agora não fizermos tudo mal, temos a oportunidade de nos catapultarmos, a nós e ao nosso mundo laboral, 30 anos para a frente.»

Mas isto é um facto: o *New Work* integra oportunidades, mas também riscos. A justiça de oportunidades só será possível se forem promovidas competências específicas, se o trabalho flexível se tornar a norma, se a infra-estrutura digital continuar a ser ampliada e se a diversidade e a inclusão forem reforçadas. E este é um dever partilhado entre entidades patronais e trabalhadores.

Que os trabalhadores, num mundo laboral sujeito a rápidas mudanças, têm de se manter continuamente em formação ou fazer uma completa reconversão para novas profissões é uma conclusão a que já chegou a grande maioria dos trabalhadores, segundo afirmam as sondagens da «Chefsache»: mais de 80 por cento dos inquiridos consideram necessário um desenvolvimento adicional das suas próprias capacidades.

A pandemia torna os trabalhadores alemães mais competentes

Assim, a pandemia do coronavírus conduziu a um *upskilling*, ou requalificação, generalizados. Ainda em Janeiro, 35 por cento dos trabalhadores diziam que dominavam bem ou muito bem as competências digitais. Na sondagem realizada em Abril, o panorama era já outro: para cada competência digital analisada, mais de 50 por cento dos inquiridos consideravam que era necessário melhorar as suas capacidades.

É especialmente elevada a necessidade de melhoria das [capacidades de interação digital](#) (65 por cento). [As mulheres, em particular, poderão tirar partido deste contexto](#): em média, mais 15 por cento das mulheres, comparativamente com os homens, indicam terem alcançado muitas ou extremas melhorias neste domínio

durante a crise. Em cinco de cada nove das competências analisadas, as mulheres melhoraram mais do que os homens inquiridos.

Também foi analisado o lado da empresa: muitas empresas integradas na «Chefsache» tomaram já medidas precoces sobretudo para promover especificamente as trabalhadoras: de formatos de aprendizagem digital (RWE, Audi) passando por programas de mentorado (Siemens, Airbus) e *coaching* (Ministério da Defesa), *trainings on the job* (Allianz, NDR) ou a experimentação de novos métodos (NDR, [BASF](#), KION).

«O *learning on the job* funciona precisamente com competências que tenham um futuro promissor, como nos mostraram estes últimos meses. É agora tempo de tirar partido deste impulso — e as empresas, o sector político e os responsáveis pela educação têm de trabalhar em conjunto», afirma Sperling, da McKinsey.

«Esta crise é uma grande oportunidade. A diversidade e a inclusão são, precisamente, factores essenciais e promotores de sucesso.» E Justus, da Google, afirma: «Estou também muito confiante de que poderemos utilizar esta crise como oportunidade. No entanto, como é evidente, este não é um processo automático. Exige bom senso e empenho.»

Mais: A crise do coronavírus é um ponto de partida para as estratégias de recursos humanos do futuro. Cinco tendências [que poderão marcar a longo prazo o mundo empresarial](#).

Pura Communications – Tradutora: Ana Pinto Mendes