

Trabalhador do futuro Como será?

O trabalhador irá mover-se numa economia multicultural de gigantes.



seu desapego permitir-lhe-á aceder ao que vai realmente valorizar: a independência, e o alinhamento total com o seu propósito de vida. A vontade e disponibilidade para “se sacrificar” não farão parte desta nova forma de trabalhar e estar no mundo. Será a inteligência cultural que lhe permitirá inovar e trabalhar em várias e diferentes redes organizacionais e mercados diversificados.

O trabalhador do futuro irá viver num mundo onde “criaturas”, cheias de inteligência artificial, contribuirão de forma decisiva e marcante na redução do tempo de trabalho ativo. O “ser dono de mais tempo” permitirá olhar para outros desafios mas o medo de ser substituído retirará a possibilidade de viver em pleno com flexibilidade.

O trabalhador do futuro desfrutará da plena *sharing economy*, preferirá não possuir bens, que acarretam “peso” e perda de liberdade. Sabe que o custo do *ownership* das coisas é muito elevado e cria dependências que não lhe farão sentido, preferirá ter pagar pelo *accessing* em vez de ter a posse dos bens. O trabalhador do futuro estará bem preparado e evitará as organizações hierarquizadas. Preferirá “agrupamentos” auto organizados, com funcionamentos orgânicos, que se “fazem e desfazem”, onde a liderança será distribuída, alternada e onde o controle é substituído pela confiança. A colaboração será vivida em pleno... e a novidade é que ocorrerá em plataformas digitais claro!

Creio que o que vamos encontrar no mercado de trabalho serão milhões de trabalhadores *freelancers/associates*:

- Com um *mindset* de trabalho flexível e de não vinculação a pessoas, bens, espaços e organizações.

- Terão mais do que uma fonte de rendimento e os seus trabalhos exprimirão diversidade (poderão ser engenheiros e complementarem a sua atividade com a produção de alguns serviços totalmente diferentes como fazer compotas, dar aulas de surf, produzir conteúdos para blogs relacionados com temas intrinsecamente valorizados).

- Procurarão informação que lhes permita tomar decisões sobre a qualidade da “experiência” que procuram em todos os sentidos.

- Serão exigentes e, na onda de uma “Uberização”, ou “assertividade digital” darão imediato feedback (que será visível por muitos), a todos os que com eles interagirem, em formato de “atribuição de estrelas” e em cima de critérios precisos e alinhados com o que privilegiam.

- Assistiremos a um *shift* das suas preferências de *owning* para *having access* to e ao privilegiar de ambientes de diversidade cultural.

Olhando para as projeções percebo que o aumento da esperança de vida e o desemprego



massivo que acontecerá com o desenvolvimento da inteligência artificial, cruzados com a vontade de desfrutar do mundo e de ter um *worklife blend*, de viver com desapego e a não necessidade de *owning* e outras tantas razões que já se anteveem, levarão a que o trabalhador do futuro tenha de aprender a partilhar também o seu “posto de trabalho” como forma de ter acesso a tudo o que deseja.

O trabalhador do futuro vai viver em pleno *job sharing*, ou seja, vai ter de partilhar o seu “emprego” com outros. Contudo a complexidade desta gestão, designadamente a nível de gestão de recursos humanos, poderá implicar novas aprendizagens de forma que:

- Não sejam gerados “stresses” adicionais à organização, ou, aos trabalhadores, incluindo ele próprio.

- Que colegas e organização não percebam disfuncionalidades nenhuma no interface entre os dois trabalhadores em *job sharing*.

- Haja um alinhamento tal entre os trabalhadores que partilham trabalho, que não se perceba descontinuidade entre o que um e outro produz.

- Revelem elevado índice de inteligência cultural.

Mas o *sharing* também vai redesenhar o trabalho e a forma como o conhecemos hoje em dia, trazendo vantagens tanto para a organização como para os colaboradores.

O mundo está a mudar a uma velocidade incrível, as organizações do futuro são flexíveis, inovadoras e sensíveis aos movimentos dos seus colaboradores. Como tal, é preciso preparar e dotar as estruturas organizacionais de uma elasticidade que lhes permita incorporar e potenciar as novas formas de trabalho. A liderança tem de estar preparada para os trabalhadores do futuro.

Na nossa empresa, Sofia Calheiros & Associates, estamos entusiasmados em facilitar e apoiar os processos de transformação que já aí estão e sempre avaliando e desenvolvendo a inteligência cultural de cada colaborador e de cada organização. ●



SOFIA CALHEIROS
EXECUTIVE COACH & PARTNER DA
SOFIA CALHEIROS & ASSOCIATES