

SEIS IMPORTANTES LIÇÕES SOBRE O TRABALHO APRENDIDAS EM 2021

INFORME SETORIAL

Seis importantes lições sobre o trabalho aprendidas em 2021

BBC News

O ambiente corporativo agora é... diferente, para dizer o mínimo. As maiores lições que aprendemos sobre o mundo do trabalho em 2021 são dolorosas de um lado, mas animadoras de outro. Se há uma frase que ouvimos constantemente nos últimos dois anos, é esta: "O trabalho nunca será igual novamente". Com 2022 batendo à nossa porta, quem teria imaginado que ainda estaríamos tentando descobrir o que isso significa?

O ano de 2021 nos mostrou, acima de tudo, que a volta ao "normal" no mundo corporativo é um objetivo em constante transformação. Examinamos aqui temas que permearam o mundo do trabalho ao longo de 2021 e que permanecerão no próximo ano —e, talvez, nos anos seguintes.

1) O GÊNIO DO TRABALHO FLEXÍVEL SAIU DA LÂMPADA

Não levou muito tempo para que funcionários que puderam fazer trabalho remoto percebessem como esse modelo pode ser benéfico. Mas, em 2020, as mudanças nos ambientes de trabalho ficaram sujeitas à pandemia e os empregados enfrentaram dificuldades para saber quais dessas mudanças iriam permanecer.

Um ano depois, não importa mais o que era considerado temporário. Os trabalhadores agora vivem em um mundo com semanas de trabalho com estruturas di-

ferentes, comunicação assíncrona e, para alguns, trabalho remoto permanente. Agora, é improvável que os empregadores venham a revogar as mudanças impostas pela pandemia (independentemente de quais fossem os seus planos iniciais).

Muitas empresas estão concedendo aos seus funcionários muito mais liberdade de decidir onde eles irão trabalhar. Outras, como a Unilever da Nova Zelândia — e até países inteiros, como a Islândia, estão experimentando semanas de trabalho de quatro dias.

Cada vez mais países e empresas privadas estão desenvolvendo programas experimentais. Espera-se que a Espanha introduza sua semana de trabalho piloto de 32 horas em 2022.

Essas mudanças e experiências são boas para os trabalhadores. Muitos deles relatam melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada com sistemas de trabalho mais flexíveis — embora o dia de trabalho médio global tenha ficado mais longo durante a pandemia.

Existem trabalhadores que afirmam que irão pedir demissão se os empregadores os convocarem para trabalhar no escritório de forma permanente. Além disso, nos países onde há mais vagas de emprego que pessoas dispostas a preenchê-las, os trabalhadores têm no momento um poder superdimensionado que pode pressionar as empresas a manter esses sistemas indefinidamente.

É claro que existe a possibilidade de que alguns desses novos sistemas de trabalho não sejam mantidos, particularmente se o mercado de trabalho ficar mais restrito e os funcionários tiverem menos voz do que têm atualmente. Mas um número surpreendente de empresas já se comprometeu com novas práticas de trabalho para atender aos desejos dos trabalhadores — um sinal de que é cada vez mais improvável que o gênio volte para dentro da lâmpada.

2) EMPREGADORES ESTÃO MUDANDO PARA ATENDER OS DESEJOS DOS TRABALHADORES

Em 2021, uma expressão que virou notícia é "A Grande Renúncia". O êxodo em massa de trabalhadores e a redistribuição da mão de obra foram mais extensamente documentados nos Estados Unidos, onde os trabalhadores continuam a abandonar o mercado de trabalho, batendo recordes a cada mês.

Mas tendências similares começam a surgir no Reino Unido, onde os trabalhadores cada vez mais relatam seu desejo de mudar de emprego ou estão mesmo tentando a sorte. Já em outros países, os dados sobre o fenômeno variam, mas, na Austrália, por exemplo, há mais trabalhadores mudando de empregos do que pedindo demissão em massa.

Nos lugares em que os trabalhadores estão pedindo demissão, planejando demitir-se ou transferindo-se para outros cargos, os empregadores estão mais pressionados a oferecer melhores regalias para atrair e manter os funcionários talentosos.

E houve mudanças nos anseios dos trabalhadores: eles relatam pedidos de benefícios mais personalizados, acesso a serviços de saúde mental, assistência no cuidado com os filhos, auxílio para trabalho em casa e flexibilidade geral em seus sistemas de trabalho. Nos Estados Unidos, também cresceram os pedidos de melhores planos de saúde e cobertura de tratamentos para engravidar.

Muitas empresas avançaram a fim de atender a esses anseios, enquanto outras anunciaram planos para isso. No verão do hemisfério norte, empresas importantes como LinkedIn e a Nike concederam férias coletivas aos seus funcionários, para que eles tivessem dias ou semanas suficientes para recuperar sua saúde mental — um movimento sem precedentes em uma sociedade capitalista, movida pela produ-

tividade.

Mas existem ainda alguns redutos que não reconhecem ou reagem necessariamente aos novos pedidos de diferentes regalias e sistemas de trabalho. Certos setores, como o financeiro e o de consultoria, estão forçando a situação para retornar ao nível de negócios habitual de antes da pandemia.

Algumas dessas empresas adotaram medidas menos ortodoxas durante a pandemia —como o grupo financeiro Jefferies, que presenteou seus funcionários com bicicletas ergométricas da marca Peloton, e o grupo Goldman Sachs, que aumentou os pacotes de pagamento básico para os bancários de nível júnior— mas os líderes de algumas empresas já estão convocando seus funcionários para que retornem às mesas de trabalho. Os empregadores estão mudando para atender os desejos dos trabalhadores —ou a maioria deles.

3) O CRESCIMENTO DA DESIGUALDADE ENTRE OS TRABALHADORES

Os benefícios que muitos trabalhadores conquistaram em 2021 e o crescimento da sua influência no mercado de trabalho não foram para todos. A pandemia expôs —e criou— mais desigualdades.

Para os trabalhadores da linha de frente e de serviços, o retorno ao trabalho em um mundo ainda incerto e caótico não foi uma opção. Muitos estão sofrendo as consequências do mau comportamento dos clientes —e estão sob enorme pressão, já que, em alguns países, as empresas estão operando com poucos funcionários em meio à falta de mão de obra em setores como os de hotéis e transportes, que ainda não se recuperaram totalmente devido à pandemia.

Também chama a atenção o fato de que o acesso ao trabalho remoto de forma eficiente e confortável não é igual para todos os trabalhadores do conhecimento —aqueles que usam principalmente seu saber, informações e inteligência para de-

envolver seus trabalhos.

Recursos básicos como internet confiável de alta velocidade não estão disponíveis para todos, nem o espaço para trabalhar com conforto e silêncio. Os trabalhadores mais jovens que estão entrando agora no mercado de trabalho costumam dispor de espaços muito apertados —uma das razões por que eles pedem para voltar ao escritório, pelo menos alguns dias por semana.

As desigualdades que afetam as mulheres trabalhadoras também vieram à tona. Como ocorreu em 2020, a quantidade de mulheres no mercado de trabalho caiu desproporcionalmente neste ano. Só nos Estados Unidos, até setembro de 2021, centenas de milhares de mulheres perderam seus empregos.

Embora haja alguns sinais de retomada dos empregos das mulheres em certos setores, o crescimento ainda não atingiu o mesmo nível dos homens. Além disso, o desemprego das mulheres negras supera o das mulheres brancas —nos Estados Unidos, ele é quase o dobro.

Existe também o receio de que as mulheres que retomam suas carreiras possam ser abandonadas por colegas homens que trabalham no escritório com frequência, devido à cultura do comparecimento presencial e da proximidade —o que pode ampliar a distância entre os gêneros.

4) O ALTO CUSTO DO DESEQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PRIVADA

Alguns trabalhadores vêm relatando melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada no último ano —principalmente, devido ao trabalho remoto e flexível. Mas este nem sempre é o caso.

Sem o transporte diário nem portas divisórias no escritório, muitos trabalhadores estão tendo mais dificuldades de traçar linhas claras entre a vida pessoal e a profissional. Eles passam o tempo todo de olho no telefone, respondendo mensa-

gens logo ao acordar e enviando emails até tarde da noite.

O problema existente antes da pandemia —de estar fisicamente presente no escritório como trunfo para a produtividade— encontrou seu caminho no mundo digital. Em muitas situações, não está claro se os chefes realmente esperam que seus funcionários permaneçam online por todo o tempo ou se a pressão vem dos próprios trabalhadores. Fato é que os dias de trabalho se estenderam e a desconexão parece impossível, independentemente de qual seja a causa. Não é surpresa que o burnout e as horas extras sem pagamento tenham se generalizado, especialmente entre certos grupos como os gerentes de nível médio e as mulheres. Em vários países, muitas empresas estão operando com o mínimo de funcionários em meio à falta de mão de obra, o que vem causando imensa pressão sobre os trabalhadores que permaneceram nas empresas durante a Grande Renúncia.

Algumas empresas estão tentando abordar as questões de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e incentivando os funcionários a se afastar dos seus telefones, mas ainda é culturalmente difícil para muitos evitar a sobrecarga. Por isso, se o trabalho remoto permanecer —como parece que irá acontecer para muitos—, não há garantia de que os trabalhadores acionarão o botão de desligar.

Reduzir as desigualdades é o primeiro passo para as mudanças, mas não está claro o que pode e o que irá ser feito, tanto individual quanto sistemicamente —ainda mais nas condições atuais, em que as coisas ainda estão se desenrolando.

5) ESTAMOS LONGE DE SER PERFEITAMENTE HÍBRIDOS

Em 2021, esperava-se que o mundo corporativo adotasse o trabalho híbrido com força total. Funcionários e empregadores esperavam voltar a se reunir pessoalmente de alguma forma e assim concretizar um novo avanço. Diversas empresas até investiram em novos designs para seus escritórios, muitas vezes eliminando conjun-

tos de mesas e acrescentando mais espaços colaborativos e cabines de isolamento —tudo para atender aos pedidos dos trabalhadores, agora que o escritório assumiu novos propósitos.

Mas nós ainda não atingimos um padrão híbrido estável. O retorno ao escritório tem ocorrido de forma fragmentada; algumas empresas trouxeram os trabalhadores de volta em período parcial, mas essas políticas apresentam ampla variação entre os países, as indústrias e os empregadores. Elas não têm sido consistentes devido à flutuação natural contínua da pandemia.

Essa situação apresenta desafios. Em primeiro lugar, muitos funcionários ainda são mantidos no limbo, sem saber como o ambiente híbrido funcionará —ou não— para eles. É um tipo de incerteza que vem prejudicando os trabalhadores, emocionalmente e em sua logística, há cerca de dois anos.

Além disso, sem o trabalho híbrido em ação, os empregadores não possuem os dados necessários para compreender os sucessos e fracassos das suas estratégias.

Por mais que continuemos a especular sobre o que funcionará ou não para o trabalho híbrido, estamos fazendo exatamente isso: especulando. Nem os trabalhadores, nem as empresas, têm ainda a experiência real necessária, o que significa que o ambiente híbrido que estamos promovendo como o futuro do local de trabalho é, em grande parte, uma obra em andamento.

6) VOO CEGO PARA O FUTURO PRÓXIMO

Sabemos agora que provavelmente não teremos estabilidade no trabalho e na vida privada por algum tempo. À medida que surgem novas variantes de covid-19, é impossível —ou quase absurdo traçar planos sólidos para o futuro.

Mudanças circunstanciais vêm pressionando empresas —incluindo a Google, que chegou a ter planos concretos de trazer os trabalhadores de volta ao escritó-

rio— a reverter o curso e anunciar diretrizes totalmente diferentes. Além disso, mesmo se a vida se estabilizar um pouco mais, ainda estamos debatendo a implementação de novas políticas, como trabalho remoto e híbrido, que são essencialmente experiências cujos efeitos e resultados ainda são desconhecidos.

Olhando para 2022 à nossa frente, parece que a mudança será uma constante, seja com relação às políticas das grandes empresas ou aos detalhes do dia-a-dia. Estamos muito longe de idealizar o "normal", mas esperamos ter em breve mais respostas do que perguntas.

Núcleo de Inteligência – Sedet

Edição 331 - Em 30 de dezembro de 2021

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.