

No mundo híbrido, o futuro do trabalho não é o trabalho do futuro

O ano é 2062. George Jetson sai de casa em seu carro voador e vai até o escritório onde trabalha. Lá, ele interage com robôs programados com uso de algoritmos, preparados para fazer várias tarefas anteriormente desempenhadas por humanos. Personagem do clássico desenho Os Jetsons, dos anos 80, George é um trabalhador que vive num futuro pós-revolução tecnológica. Sua jornada presencial é de duas horas semanais, mas ele vive sob constante supervisão do seu chefe, o Sr. Spacely, que o vigia permanentemente com dezenas de câmeras.

Passados quase 40 anos, hoje sabemos que William Hanna e Joseph Barbera, roteiristas do desenho, acertaram mais do que erraram ao imaginar o futuro do trabalho. Afora os carros voadores e a forma como os robôs são apresentados, a série é realista ao demonstrar que jornadas menores e atividades remotas podem, sim, ser viáveis; mas que o bem-estar do trabalhador não está associado necessariamente a elas, e sim às crenças e convicções que movem a gestão: trabalhadores precisam de vigilância e controle, ou de autonomia e flexibilidade? Se Hanna e Barbera produziram uma crítica sutil às estruturas rígidas do mundo do trabalho, a pandemia do Covid-19 acelerou alguns processos e tornou evidente a resposta da questão.

As transformações no mundo do trabalho sempre foram constantes e perenes, pois refletem o momento atravessado pelas sociedades e as condições econômicas de cada período.

Mas é improvável que tantas transformações, e tão significativas, tenham acontecido antes em tão curto espaço de tempo. Ainda faltava muito para 2062 quando, em março de 2020, a disseminação de um vírus ainda desconhecido obrigou empresas e governos a colocarem milhões de pessoas em regime de trabalho remoto.

Agora, mais de um ano depois de declarado o estado de pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o mundo começa a experimentar, de forma

heterogênea, uma tímida volta à “normalidade”, após uma série de adiamentos que prolongou o retorno ao escritório, com a entrada de novas variantes virais e a emergência de novas ondas da pandemia. “Tímida”, aliás, não é uma palavra empregada aqui à toa. Pesquisa do Gartner com 238 líderes executivos dos Estados Unidos apontou que, até o final de agosto, 66% das organizações haviam anunciado adiamentos da reabertura de escritórios, com relação às suas projeções anteriores. Entre aqueles que estão lentamente retomando rotinas presenciais, a segurança sanitária continua sendo uma preocupação predominante.

O fato é que, quando este ciclo se completar, a nova realidade do trabalho será muito diferente. Estruturas rígidas e tradicionais de gestão foram desafiadas, e práticas de controle e vigilância se tornaram obsoletas, enquanto empresas que já buscavam continuamente a inovação prosperaram e deram bons exemplos. É inequívoco que a pandemia nos apresentou outro jeito de trabalhar, com seus próprios desafios e soluções. O conjunto desses aprendizados tem sido apresentado por especialistas como tendências de RTO (return-to-office), um repertório de conhecimentos sobre o trabalho híbrido, que une o escritório e o home office em jornadas flexíveis. Enfatizando as ferramentas e habilidades necessárias à produtividade organizacional e ao bem-estar dos trabalhadores, as tendências de RTO produzem um entendimento mais preciso sobre as exigências que determinarão o cenário daqui para frente.

Em pesquisa da IDC Brasil encomendada pelo Google, 900 funcionários de grandes empresas brasileiras de diversos setores e tamanhos foram ouvidos sobre suas percepções acerca das mudanças trazidas pela pandemia. Entre os resultados, há algumas constatações animadoras e surpreendentes, outras, nem tanto. “. Enquanto 59% dos entrevistados disseram preferir o modelo híbrido -- nem totalmente remoto, nem totalmente presencial, 62% mencionaram que o home office trouxe sobrecarga. A pesquisa também concluiu que, para boa parte destes trabalhadores, a colaboração ainda é vista como uma ação expressa pelo verbo ajudar. Mas a colaboração precisa ser mais do que isso, precisa ser parte da cultura organizacional. É preciso estimular um pensamento diferente, que eleve a colaboração ao compartilhamento de ideias e fixe o entendimento de que esforços individuais pouco contribuem para resultados coletivos. O futuro do trabalho, afinal,

não precisa e não deve ser o trabalho do futuro que Os jetsons demonstravam ser ruim. O futuro do trabalho, para ser ético e estimulante, precisa ter a colaboração como pilar.