

DEANS' CORNER

Os grandes temas da atualidade nacional e internacional e as tendências da gestão analisadas pelos diretores das principais Escolas de Negócios portuguesas. Escrevem Clara Raposo, Daniel Traça, José Paulo Esperança, Maria de Fátima Carioca, Ramon O'Callaghan e Sofia Salgado Pinto.



MARIA DE FÁTIMA
CARIOCA
AESE

Os trabalhos de uma vida longa

O mês de maio inicia-se com o Dia do Trabalhador, associado à promoção de melhores condições de trabalho, relembrando o 1º de Maio de 1886. Curiosamente, mais de um século passado desde então, um dos objetivos mundiais de desenvolvimento sustentável definidos pela ONU, (ODS, 8) aponta também para a necessidade de promover o trabalho digno, a par do crescimento económico.

Na realidade, o mundo do trabalho está a mudar muito e muito rapidamente, acompanhando a globalização, os avanços científicos e tecnológicos e as alterações demográficas. Cada uma destas megatendências traz os seus próprios desafios, bem como algumas oportunidades únicas, para todos, desde os mais jovens aos mais seniores. No futuro, que tipo de trabalho será necessário? Que tipo de talento estará disponível? Quem e como empreenderá? Qual o impacto social e económico destas transformações? Todas estas questões são grandes, demasiado grandes para que as respostas sejam concretas. Parafrazeando Solomon, célebre economista americano, quase me atrevo a afirmar que a única função

das previsões económicas é fazer com que a astrologia pareça respeitável. Posto isto, um bom lugar para começar é com os factos que podemos ter como razoavelmente certos e fazer alguma previsão do seu desenvolvimento. Um deles é que a população está a envelhecer e que isso vai mudar a composição da força de trabalho.

Vivemos num mundo onde o total de pessoas com 60 anos ou mais, em breve, superarão as crianças até cinco anos. Hoje, o Japão é o único país do mundo onde pessoas com 60 anos ou mais representam mais de 30% da população. Até 2050, 62 países – incluindo a China – atingirão esse marco. Portugal, com 41%, pertencerá a este grupo. Estamos também num momento único em termos do aumento da longevidade prevenido-se que mais de metade das crianças nascidas hoje viva até aos 100 anos e alguns investigadores acreditam que a primeira pessoa que atingirá os 150 anos de idade já tenha nascido. Em 2030 – daqui a apenas 11 anos – os primeiros “millennials” completarão 50.

No entanto, o envelhecimento global é muito mais do que demografia. A situação familiar, a ocupação profissional ou voluntária, a transmissão de experiência e o rendimento na senioridade são desafios complementares. As condições de vida e a ciência possibilitam que tenhamos vidas mais longas, mas também que, à medida que as pessoas vivem mais, continuem a aprender e a serem produtivas. Para muitas pessoas, isso significa terem a liberdade de trabalhar, continuar a contribuir para a sociedade e a encontrar sentido para as suas próprias vidas. Para muitos, o trabalho tem um papel estruturante, dignificante e valioso na vida das pessoas. Veja-se o caso de Warren Buffett com 88 anos, o investidor lendário, que, numa recente entrevista, assegurava continuar a desfrutar do que faz.

No local de trabalho, o fenómeno do envelhecimento é particularmente verdade. A

O conteúdo do trabalho evoluirá ao longo dos anos, naturalmente, pelo que o fator-chave será a abertura para (re)aprender e investir na formação ao longo de toda a vida.

força de trabalho que integre cinco gerações é uma realidade emergente que pode, e deve, ser encarada como uma oportunidade. Equipas multigeracionais são uma riqueza. Comprovámos isso mesmo, na AESE, de novo no estudo sobre a convivência intergeracional nas organizações. Cada geração tem diferentes maneiras de trabalhar e competências diversificadas. Enquanto uns aportam conhecimento institucional e maturidade social, outros trarão uma mentalidade mais colaborativa e digital e outras sublinharão a dimensão emocional. O resultado em equipa é, na maioria das vezes, um melhor desempenho e uma maior satisfação.

O conteúdo do trabalho evoluirá ao longo dos anos, naturalmente, pelo que o fator-chave será a abertura para (re)aprender e investir na formação ao longo de toda a vida. Para as empresas também é verdade. Recordo-me sempre do “cartoon” em que um gestor pergunta: “Para que vamos formar as nossas pessoas se depois se vão embora?”, e outro gestor responde: “E se não os formamos e ficam?”

Maior traz ainda consigo o Dia da Mãe, o Dia da Família, a meio do mês, e o Dia da Criança, já no início de junho. Esta sequência leva-me a considerar que, embora nas últimas décadas, as famílias em todo o mundo se tenham transformado muito em termos de estrutura, a família continua a ser reconhecida, mundialmente como a unidade básica da sociedade. A família é uma realidade presente em todas as sociedades e nelas é, incontestavelmente, uma instituição social fundamental. Para além do relevante e reconhecido papel económico que desempenha, nela se constituem relações interpessoais – relação conjugal, paternidade/maternidade, filiação, fraternidade – que enriquecem, sem anular, as pessoas envolvidas e, conseqüentemente, as sociedades nas quais se inserem. Mas este será tópico para um outro momento. ■



Marilene Alves

