

180 milhões de mulheres têm o emprego ameaçado

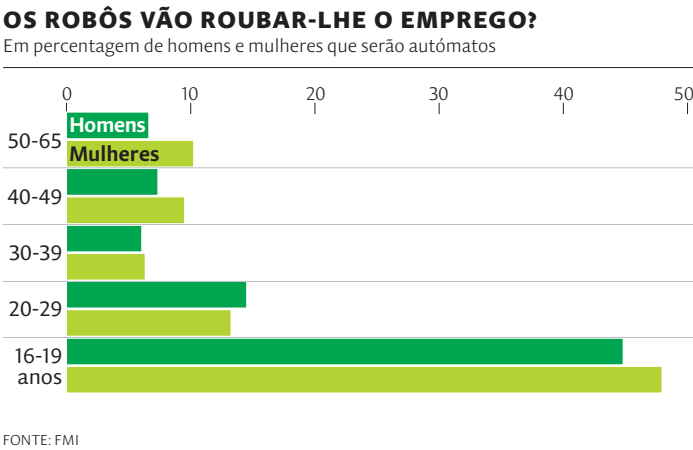
Fundo Monetário Internacional diz que as **mulheres correm maiores riscos de serem substituídas por robôs** no emprego do futuro

Contornar os avanços da tecnologia e manter-se competitivo num mercado de trabalho onde a automação está a ganhar progressivamente terreno é, têm defendido os especialistas, uma questão de competências. Urge desenvolver as competências certas e antecipar as que serão essenciais no futuro. Mas não só.

Um estudo agora divulgado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) parece indicar que é também uma questão de género. O documento defende que pelo menos 180 milhões de mulheres em todo o mundo correm o risco de ver o seu emprego ser tomado por um robô. Entre os países-membros da OCDE são 26 milhões.

“Os resultados que alcançámos mostram que, tendo em conta o atual patamar de desenvolvimento tecnológico, 10% da força de trabalho (54 milhões de trabalhadores) em 30 países (28 Estados-membro da OCDE, Chipre e Singapura) enfrentam um risco elevado de serem substituídos por soluções de automação nos próximos 20 anos”, explicam os autores do estudo “Género, Tecnologia e o Futuro do Trabalho”. Por “elevado risco de automação”, o FMI entende um grau de probabilidade de automação superior a 70%.

A batalha é desigual para homens e mulheres. Para elas, o risco de substituição pela máquina é maior, 11% contra 9%. A nível global, explica o estudo, trabalhadoras menos qualificadas, com idade a partir dos 40 anos, em funções administrativas, no sector dos



serviços ou vendas, enfrentam maior exposição aos riscos. Mas a substituição homem-máquina pode atingir outras franjas profissionais. O FMI revela que quase 50% das mulheres com qualificações ao nível do ensino secundário têm os empregos ameaçados pelo impacto da tecnologia. A medida que aumentam as qualificações, diminuem os riscos. Entre as profissionais com formação superior, a percentagem de empregos ameaçados é de 1%.

Segundo o relatório, esta situação de maior fragilidade perante a tecnologia que as mulheres enfrentarão no mercado de trabalho do futuro está relacionada com o facto de estas estarem hoje sub-

Nos países da OCDE, 54 milhões de trabalhadores têm os seus empregos em risco, devido aos avanços da automação

-representadas nas áreas de atividade que estão a registar maior crescimento do emprego, como as engenharias, e as tecnologias de informação. No sector tecnológico, por exemplo, a probabilidade de atingir cargos de liderança e gestão é 15% inferior nas mulheres. A de desempenharem tarefas mais rotineiras, e por isso mais expostas aos riscos de automação, é 19% superior à dos homens.

Inverter o cenário

Mas nem tudo são más notícias para as mulheres. As previsões do FMI apontam para um crescimento do emprego em sectores como a saúde, educação e serviços sociais. Empregos que requerem fortes competências cognitivas e de relacionamento interpessoal e, por isso, onde as hipóteses de ver humanos serem substituídos por robôs são menores. E nestas áreas, as mulheres estão em destaque. Por outras

palavras, as profissionais mais qualificadas podem beneficiar de um crescimento do emprego nestas áreas.

O FMI salvaguarda que “estar em risco de automação não significa a perda efetiva ou a destruição de emprego”, mas acrescenta que é fundamental minimizar estes riscos. Para isso é determinante que sejam adotadas nos vários países políticas que reduzam as barreiras que as mulheres ainda encontram no mercado de trabalho.

Um investimento precoce na captação de mulheres para cursos e carreiras nas áreas das Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas, ou a sua reconversão para estas áreas, não só é determinante como pode, acrescenta o FMI, “ajudar a quebrar estereótipos de género e a aumentar a retenção de profissionais nestas carreiras”. O FMI sugere, por exemplo, a adoção de incentivos fiscais para promover uma cultura de formação ao longo da vida que possa apoiar uma atualização de competências mais célere e adequada às necessidades do mercado. Diminuir a disparidade de géneros em cargos de liderança, facilitar as transições de carreira, com a adoção de sistemas de proteção social adequados à nova realidade laboral, e promover o acesso a novas tecnologias são também medidas apontadas como fundamentais para minimizar os riscos de automação no emprego.

CÁTIA MATEUS
cmateus.externo@impresa.pt

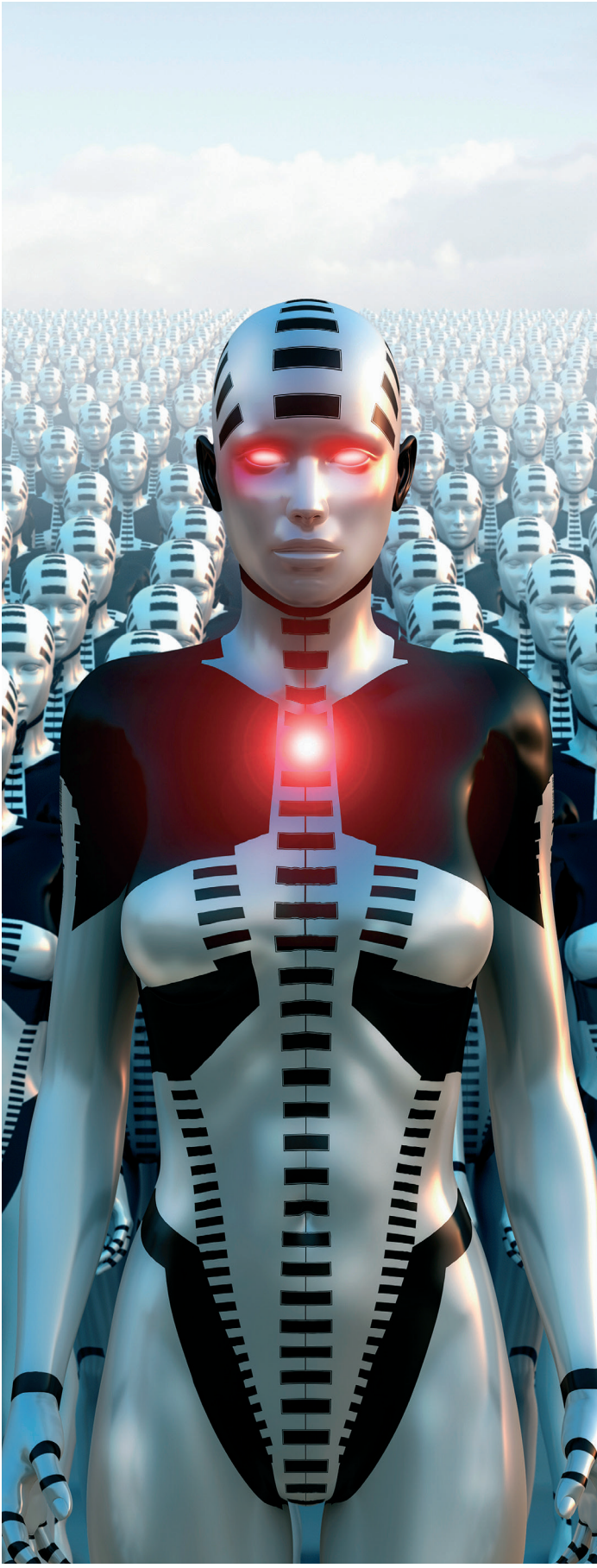


FOTO GETTY IMAGES

COMPETIÇÃO

Formação intensiva de quadros na área da gestão

A Amorim & Irmãos, SA é estreante neste desafio e conta com uma equipa formada por quadros na segunda volta



Com a participação na competição de três equipas de quadros, a Amorim & Irmãos quer reforçar competências de gestão e colocar os seus colaboradores perante situações diferentes das que enfrentam no seu dia a dia.

Luís Esteves, co-CEO da Amorim & Irmãos explica que esta estreia surge no âmbito do plano de desenvolvimento de jovens quadros. Pesquisaram no mercado ações que lhes permitissem estar no papel de gestores e dos seus desafios e optaram por este desafio. “Queremos que os jovens quadros interajam numa competição que os obriga a gerir situações de gestão às quais não são expostos no seu dia a dia e que de-



Tomás Martinho, José Pedro Machado e Pedro Costa, líderes das equipas da Amorim & Irmãos, acompanhados na dianteira pelo co-CEO Luís Esteves

FOTO RUI DUARTE SILVA

se envolvam o espírito de equipa, capacidade de organização e tomada de decisão”, salienta Luís Esteves. Defende ainda que “a exposição a uma visão integrada de gestão, facilitará a aprendizagem e desenvolvimento

acelerado, não só para assumir novas responsabilidades no futuro, como para o crescimento no âmbito das funções que atualmente desempenham”.

José Pedro Machado lidera a equipa TCA-Teamcorticeira

Amorim que das três equipas é a única na segunda volta. Conta que “esta é uma oportunidade de aprendizagem de como gerir uma empresa num contexto de competição. Aprendemos a trabalhar em equipa, a respei-

Classificação após a 1ª decisão — 2ª volta

1º LUGAR	2º LUGAR
Mindbury/Vitorianos	Millennium Bcp/Ram
Garantia Mútua/Neptuno	Fidelidade/Talentipam
CGD-Jrs Associates	EDP Safety Hazard Sphn
Accenture/Geek4U	Fidelidade/H Ramos
IT Sector/Let It Burn	IEFP/Covelight
Fideldiade/Harenae	EDP Northeast
Caisdavilla/In Charge	Fidelidade/Reticências
CGD-Nortalentejo	CA Seguros

VEJA AS CLASSIFICAÇÕES TOTAIS EM WWW.EXPRESSO.SAPO.PT/ECONOMIA/WORLDMC

INÍCIO DA SEGUNDA VOLTA

Começou esta semana, com a tomada da primeira decisão, a segunda volta do Global Management Challenge 2018. Estão 64 equipas, distribuídas por oito grupos, a disputar esta etapa. Até ao próximo dia 19 as formações terão de tomar mais quatro decisões de gestão das suas empresas virtuais. Na quinta e última decisão as oito equipas que estiverem no topo dos seus grupos, serão as classificadas para competir na final nacional que se realiza a 4 de fevereiro. Nesta última fase será escolhido o vencedor nacional que representará o país na final internacional, agendada para junho de 2019, na Rússia. Para já e com a tomada desta decisão, a CGD é a entidade com mais equipas na liderança, com duas.

tar a opinião de todos, a gerir tempos de agenda e pessoas e foi um prémio passar à segunda volta”. Pedro Costa é chefe de equipa da Cork Intelligence Amorim e Tomás Martinho da Topteam Amorim. Frisam

que a prova permitiu reforçar competências que aplicam diariamente, decidir perante imprevistos e conciliar o trabalho com este desafio.

MARIBELA FREITAS
mfreitas.externo@impresa.pt