

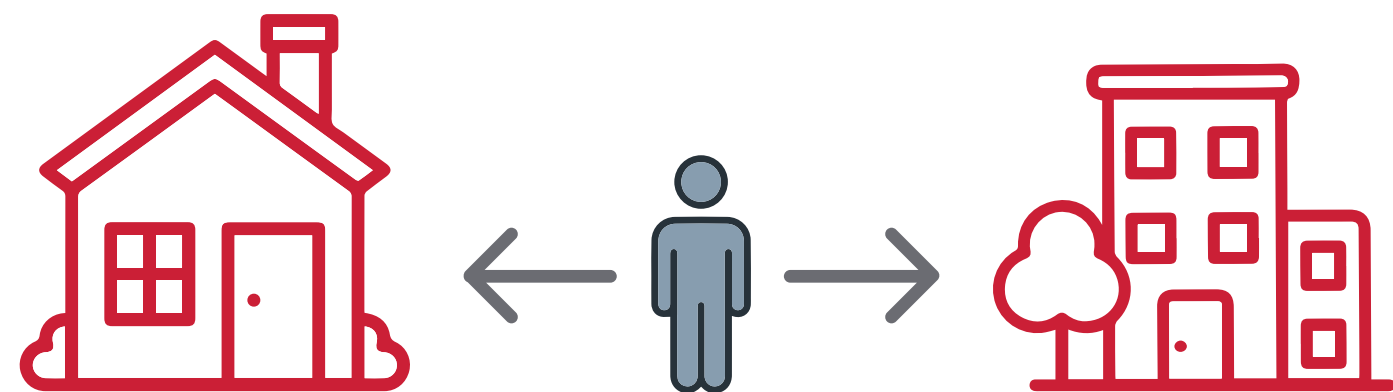
Modelos de trabalho



O que querem as empresas
O que buscam os colaboradores



Remoto, híbrido ou presencial.



Remoto, híbrido ou presencial. Este material chega em sua segunda edição e apresenta um retrato sobre as mudanças nos modelos de trabalho ao longo dos últimos anos e como empresas e colaboradores estão lidando com elas.



Participantes e Coleta de Dados

A pesquisa foi realizada entre janeiro e fevereiro de 2024, por meio de questionário online com **1.161 profissionais**, divididos em três grupos de 387 pessoas cada – tomadores de decisão nas empresas, profissionais empregados e profissionais desempregados.



Introdução

Qual o modelo de trabalho?

Há quatro anos iniciávamos uma jornada que nem de longe imaginávamos que iria transformar tanto profissionais, empresas e seus ambientes de trabalho. Neste material, resultado de uma pesquisa com profissionais empregados, desempregados e recrutadores, fazemos uma análise daquela que é a pergunta mais ouvida pelos profissionais de recrutamento em uma sala de entrevistas: é remoto?

Muita coisa mudou de quatro anos para cá. No início achávamos que adaptar-nos a um mundo remoto seria praticamente impossível, depois veio a dúvida sobre qual seria o melhor modelo de trabalho, tanto para empresas quanto para colaboradores. À medida que o panorama do trabalho continua a se transformar, impulsionado por avanços tecnológicos, mudanças nas preferências

dos colaboradores e empresas, e adaptações às novas realidades globais, surge a necessidade de compreendermos as nuances dessas mudanças e como elas moldarão o futuro do ambiente de trabalho.

Este e-book oferece insights sobre as prioridades, desafios e expectativas de diferentes partes interessadas no mercado de trabalho atual. Desde as preferências por modelos de trabalho flexíveis até os principais desafios enfrentados pelos gestores, este material mostra o que querem os colaboradores e o que esperam as empresas quando o assunto é modelo de trabalho, com o objetivo de fornecer insumos para profissionais, líderes empresariais e tomadores de decisão entenderem os impactos de suas escolhas, tanto para os negócios quanto para a vida de cada um.



Retorno ao trabalho presencial

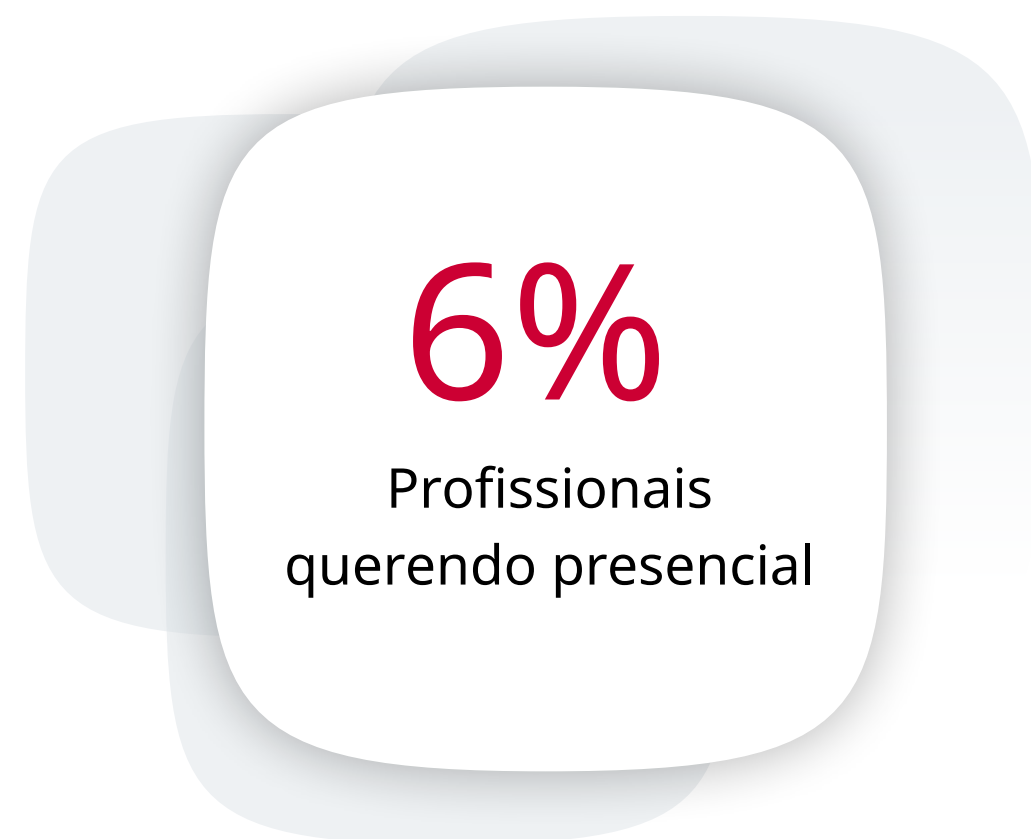
e os impactos na atração de
retenção de talentos





1 em cada 3 empresas

deve trabalhar em regime 100% presencial em 2024.



Em contrapartida, esse é o modelo de preferência de apenas 6% dos colaboradores.

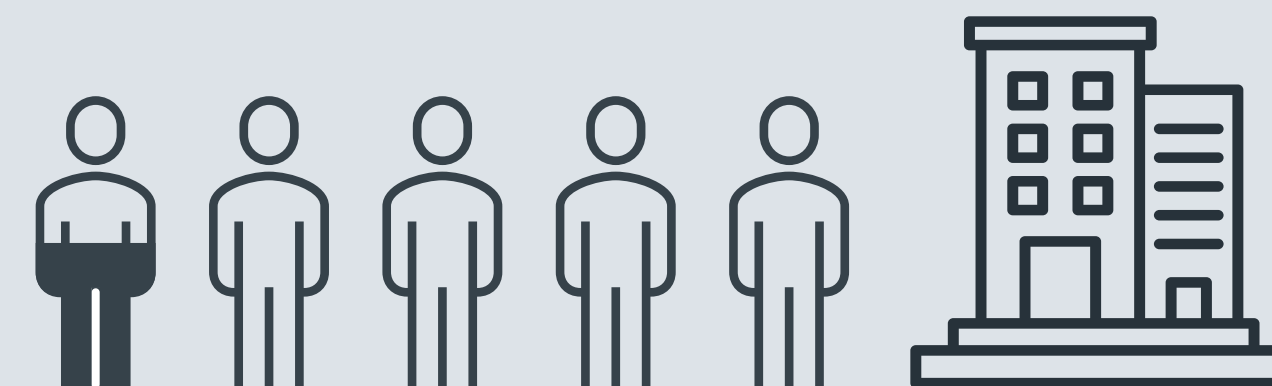
Mesmo assim, muitos colaboradores afirmam que considerariam trocar de empresa caso o modelo de trabalho presencial fosse reintroduzido. A pesquisa indica que, para 22% dos colaboradores, essa flexibilidade é um fator determinante e voltar ao modelo presencial não é uma opção. Outros 43% disseram que, mesmo esse não sendo um fator determinante, também considerariam buscar novas oportunidades.

Além dos impactos na retenção, o retorno presencial ao trabalho pode influenciar na atração de talentos. A pesquisa revela que aproximadamente 11% dos profissionais desempregados só aceitariam uma proposta de trabalho 100% presencial se não tivessem outra escolha.



Mais de 1 em 5 profissionais empregados

trocariam de emprego se tivessem que retornar ao modelo 100% presencial



Menos de 1 em 5 profissionais desempregados

só aceitariam uma oferta 100% presencial se não houvesse outra opção



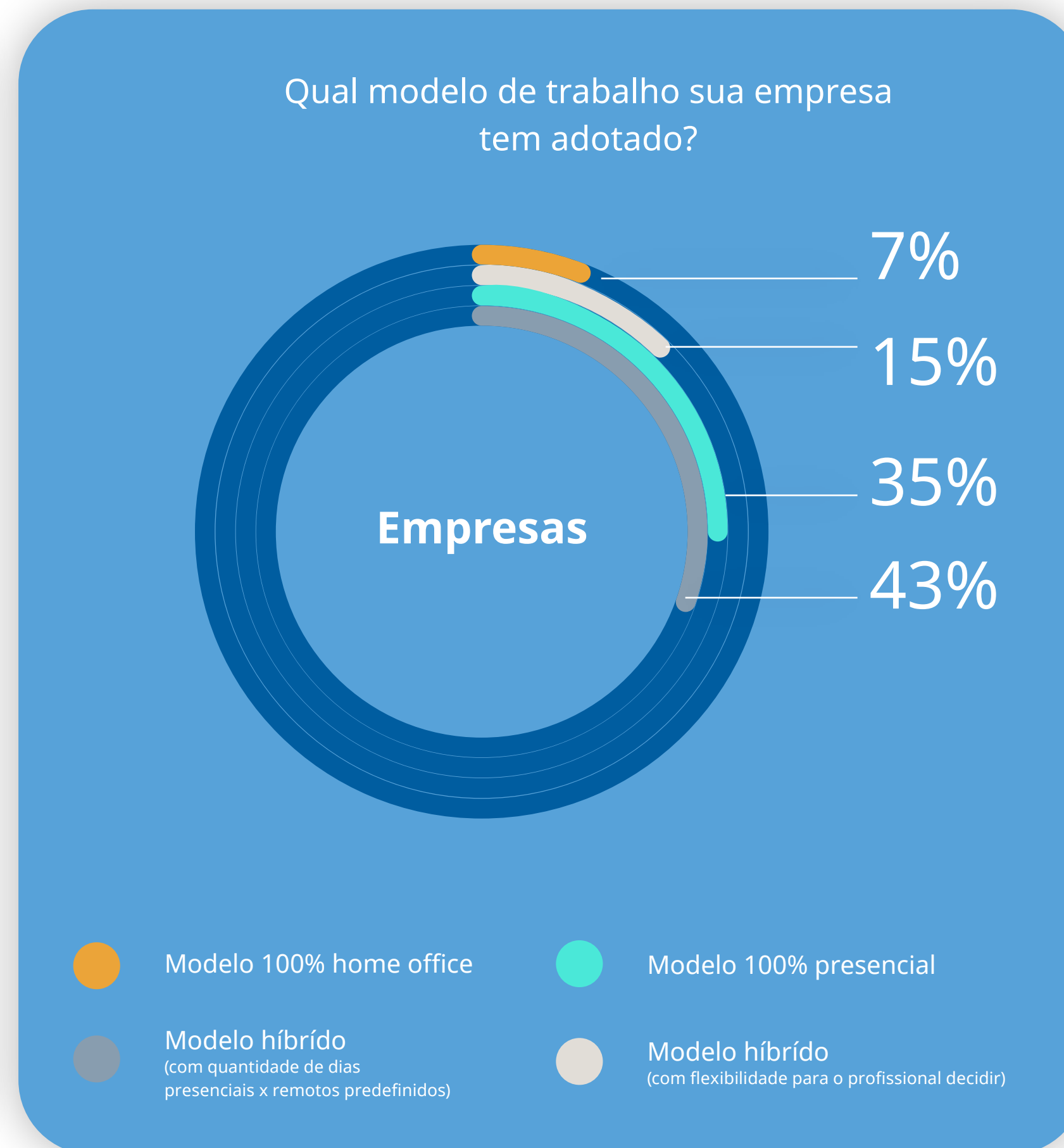
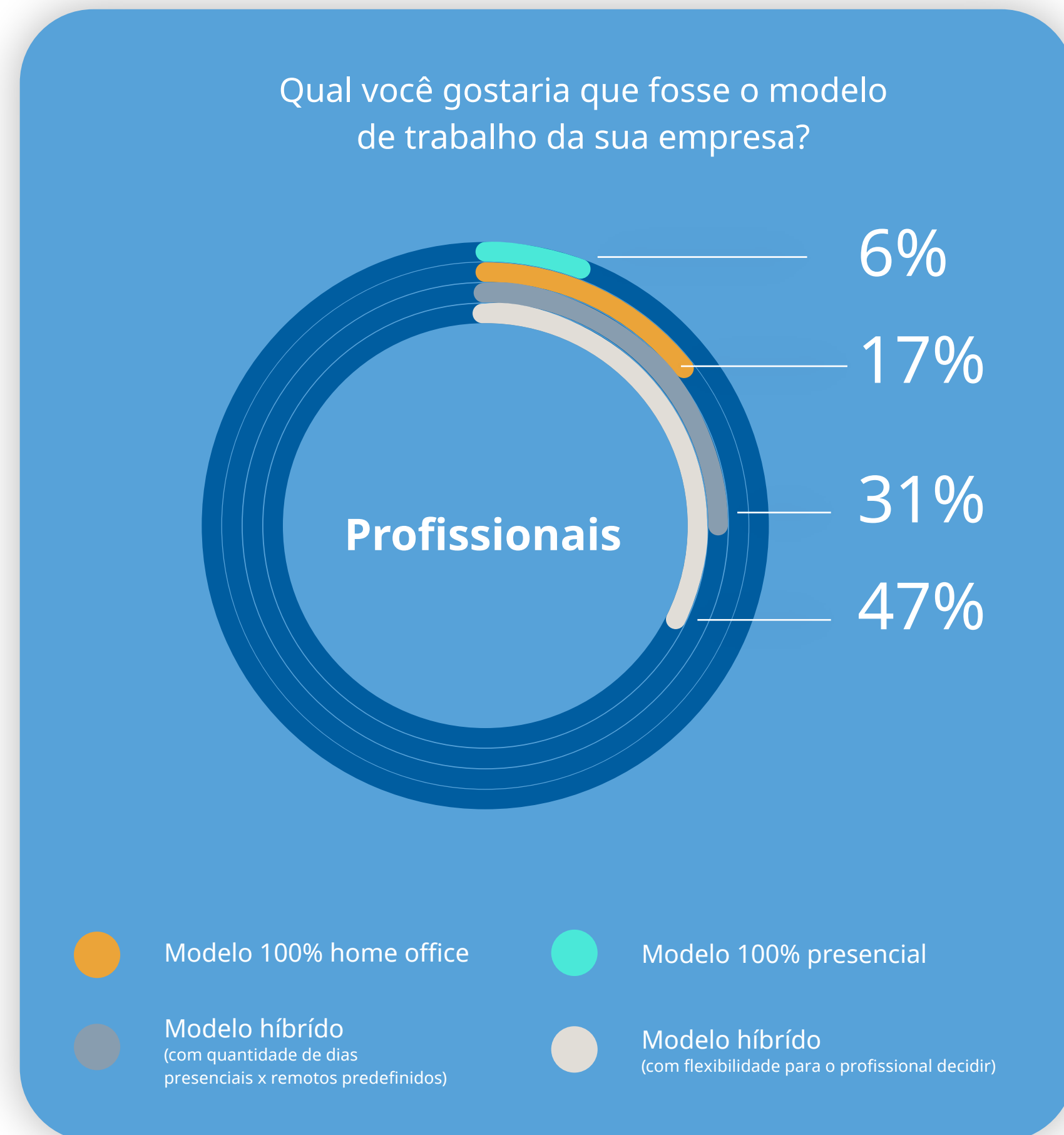
//

Para alguns profissionais, o ambiente do escritório proporciona uma sensação de pertencimento e conexão com a equipe, além de facilitar a troca de ideias e o aprendizado colaborativo. Além disso, para algumas pessoas, o trabalho presencial pode representar uma separação mais clara entre vida pessoal e profissional, ajudando a manter um equilíbrio saudável entre os dois aspectos da vida. Por outro lado, depois da experiência do trabalho remoto, a maioria prefere não retornar ao modelo 100% presencial devido ao desejo de manter a flexibilidade, autonomia e qualidade de vida. Para as empresas, o trabalho presencial facilita a colaboração e a inovação, promovendo a troca de ideias e a resolução de problemas de forma mais eficaz. No entanto, muitas não têm nem espaço físico suficiente para acomodar 100% dos colaboradores 100% do tempo. O importante é sempre avaliar as necessidades e realidades de ambas as partes.

//


Fernando Mantovani, diretor geral da Robert Half

Retorno ao trabalho presencial e os impactos na atração e retenção de talentos



Como mostram os dados, profissionais têm expressado claramente sua preferência pelo trabalho híbrido, principalmente para aquele que dá flexibilidade para o colaborador decidir quando vai à empresa.

Para as empresas, o modelo híbrido também já é o mais adotado, mas aquele com quantidade de dias presenciais e remotos predefinidos.



“ *É importante reconhecer que os diferentes modelos de trabalho não vão agradar a todos da mesma forma, e nem todos os negócios têm flexibilidade de oferecer alternativas aos colaboradores. Cabe a cada parte analisar suas necessidades e possibilidades, buscando encontrar um equilíbrio que atenda tanto às demandas individuais quanto às exigências do ambiente corporativo.*

Fernando Mantovani, diretor geral da Robert Half **”**

Os desafios da gestão



100% Presencial

1. Equilibrar a necessidade de interação presencial com a flexibilidade desejada pelos funcionários.
2. Lidar com possíveis resistências à cultura presencial em um cenário mais flexível.
3. Manter a comunicação eficiente em um ambiente presencial.
4. Adaptar-se a mudanças nas expectativas dos funcionários em relação ao trabalho presencial.
5. Garantir a segurança e saúde dos funcionários no ambiente de trabalho físico.
6. Gerenciar questões relacionadas ao bem-estar no ambiente de trabalho físico.
7. Promover a colaboração face a face sem prejudicar a eficiência do trabalho.
8. Fomentar a inovação e criatividade em um espaço físico.
9. Lidar com desafios logísticos, como espaço de escritório limitado.
10. Gerenciar questões de inclusão e equidade entre os funcionários no local de trabalho.

Os desafios da gestão



100% Remoto

1. Promover a comunicação clara e eficaz em um ambiente virtual.
2. Manter a equipe engajada e motivada à distância.
3. Assegurar a segurança da informação em ambientes de trabalho remotos.
4. Gerenciar efetivamente o desempenho dos funcionários sem uma presença física constante.
5. Monitorar a carga de trabalho para evitar o esgotamento dos colaboradores.
6. Garantir a equidade no reconhecimento e promoção de funcionários remotos.
7. Fornecer suporte emocional e bem-estar aos membros da equipe à distância.
8. Implementar práticas eficazes de integração para novos funcionários remotos.
9. Lidar com questões de fusos horários e horários de trabalho flexíveis.
10. Superar obstáculos culturais e manter a coesão da equipe.

Os desafios da gestão



Híbrido

1. Manter a produtividade e eficiência da equipe, considerando diferentes ambientes de trabalho.
2. Gerenciar a comunicação de maneira a manter todos os membros da equipe informados e envolvidos.
3. Equilibrar efetivamente a colaboração entre membros da equipe presencial e remota.
4. Promover a colaboração e a coesão da equipe mesmo com modelos variados de trabalho.
5. Garantir que as políticas e práticas sejam justas para todos os funcionários, independentemente do local de trabalho.
6. Fomentar uma cultura inclusiva, considerando as diferenças entre equipes presenciais e remotas.
7. Superar desafios na coordenação de projetos quando parte da equipe está trabalhando remotamente.
8. Enfrentar desafios logísticos, como agendamento de reuniões que atendam a todos os membros da equipe.
9. Estabelecer políticas claras para transições suaves entre trabalho presencial e remoto.
10. Abordar questões de desigualdade no acesso a recursos e oportunidades entre equipes presenciais e remotas.

O que as empresas podem fazer?

Diante da constante evolução das preferências de trabalho, as organizações devem adotar estratégias flexíveis e proativas não apenas para atrair e reter talentos, mas também para impulsionar os resultados da empresa. A capacidade de se adaptar e responder às necessidades dos colaboradores desempenha um papel fundamental tanto na satisfação e engajamento da equipe como no alcance dos objetivos organizacionais.

Existem diversas estratégias que as empresas podem considerar para lidar com as mudanças e promover um ambiente de trabalho bom para todos. Algumas delas incluem:



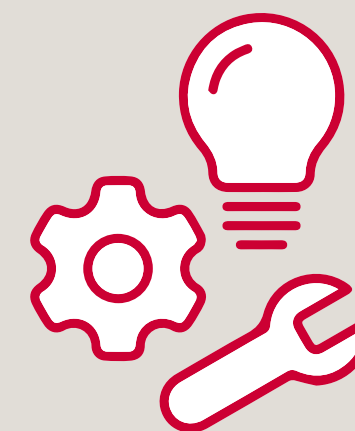
Modelo de trabalho flexível

Implementar um modelo de trabalho flexível, que possibilite opções como trabalho remoto, trabalho híbrido ou horários flexíveis. Isso permite que os colaboradores tenham maior autonomia e conciliem suas responsabilidades pessoais com as profissionais.



Comunicação efetiva

Estabelecer uma comunicação aberta e transparente com os colaboradores, fornecendo informações claras sobre as políticas e práticas relacionadas ao trabalho flexível. Isso inclui a definição de expectativas, diretrizes e a promoção do diálogo para entender as necessidades individuais.



Tecnologia adequada

Garantir que os colaboradores tenham acesso às ferramentas e recursos tecnológicos necessários para trabalhar de forma eficiente, independentemente do local de trabalho. Isso inclui investir em sistemas de comunicação, colaboração e segurança de dados que facilitem o trabalho remoto ou híbrido.



Cultura de confiança e autonomia

Promover uma cultura organizacional que valorize a confiança, a autonomia e a responsabilidade. Isso inclui encorajar a tomada de decisões e a gestão autônoma das tarefas pelos colaboradores, independentemente de estarem trabalhando presencialmente ou remotamente.

O que as empresas podem fazer?



Avaliação contínua

Realizar pesquisas de clima organizacional e obter feedback dos colaboradores regularmente para avaliar a eficácia das práticas de trabalho flexível e identificar áreas de melhoria. Essa avaliação contínua permite ajustes e adaptações conforme necessário.



Flexibilidade personalizada

Reconhecer que cada colaborador pode ter necessidades e preferências individuais. Oferecer opções de trabalho flexíveis personalizadas, considerando fatores como o papel do colaborador na empresa, as características do trabalho desempenhado e as demandas pessoais.



Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Incentivar a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo iniciativas como políticas de licenças e folgas flexíveis, programas de bem-estar e apoio emocional aos colaboradores.



Desenvolvimento de lideranças inclusivas

Capacitar os líderes para gerenciar equipes com modelos de trabalho flexíveis, promovendo uma cultura inclusiva que valorize a diversidade de estilos de trabalho e a colaboração eficaz, independentemente da localização dos colaboradores.

Considerações Finais

Embora a preferência dos colaboradores pelo trabalho híbrido seja clara, os dados mostram que muitas organizações optarão por um modelo predominantemente presencial.

Essa diferença de perspectivas destaca a importância de encontrar um equilíbrio que atenda às necessidades individuais e organizacionais. Como mencionado “os diferentes modelos de trabalho não vão agradar a todos da mesma forma”.

Cabe a cada parte analisar suas necessidades e possibilidades, buscando encontrar um equilíbrio que atenda tanto às demandas individuais quanto às exigências do ambiente corporativo.

É essencial reconhecer que todos os modelos de trabalho têm seus próprios desafios, e a liderança deve estar preparada para enfrentá-los de acordo com o modelo escolhido pela empresa.

Flexibilidade, adaptabilidade e uma abordagem centrada nas necessidades dos colaboradores são fundamentais para superar esses obstáculos e promover um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo, independentemente do formato adotado.





Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil desde 2007 selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo. A Robert Half é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade, proporcionar uma cultura que apoia a diversidade e por ser um bom lugar para trabalhar.

www.roberthalf.com.br

