

A NOVA ERA DO TRABALHO REMOTO: TENDÊNCIAS NA FORÇA DE TRABALHO DISTRIBUÍDA

Um relatório global que analisa
as mudanças organizacionais
em resposta à COVID-19







Sumário

Aceleração do trabalho distribuído	3
Informações da pesquisa	4
Principais descobertas	4
Dados demográficos da pesquisa	4
Nivelamento do campo de atuação	7
Trabalho remoto como "pré-requisito"	9
Medos x realidade	10
Economia de custos e reinvestimento	12
O que o futuro reserva	14

Aceleração do trabalho distribuído

Graças às melhorias na tecnologia de espaço de trabalho digital nos últimos anos, as forças de trabalho distribuídas, com todos os seus benefícios, tornaram-se uma opção cada vez mais viável para as empresas. Mas, apesar da promessa de economia de custos, agilidade comercial e flexibilidade dos funcionários, a inércia da liderança e os receios frustraram as tentativas mais difundidas nessa mudança de paradigma.

Os funcionários continuariam em atividade fora do espaço físico do escritório? A cultura da empresa sobreviveria? Como vemos, esses medos, embora compreensíveis, eram injustificados.

A pandemia global catalisou as organizações a agir apesar das barreiras. Ela acelerou uma mudança em todos os setores para o trabalho remoto que estava prestes a se materializar, mas que havia sido protelada pelo status quo.

E não só o céu *não* caiu, como as nuvens se abriram para revelar novas oportunidades. Empresas que antes ficavam para trás em termos de trabalho remoto e experiência digital conseguiram obter ganhos rápidos, posicionando-se na mira da concorrência. E as melhorias na produtividade, na satisfação dos funcionários, no recrutamento e na economia de custos tornaram improvável que

Informações da pesquisa

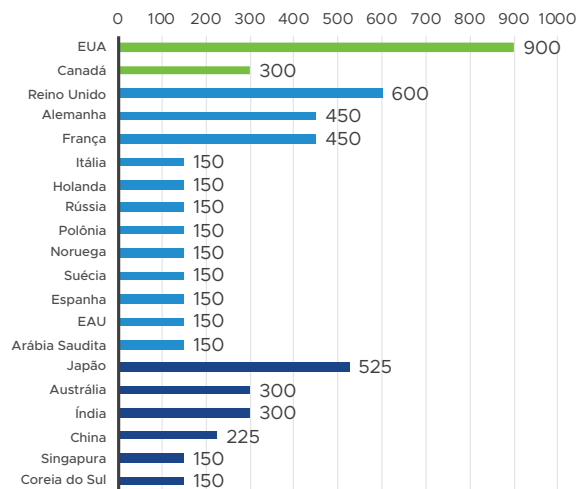
Principais descobertas

- 1 Ao adotar o trabalho remoto, as organizações e setores que antes estavam atrás da curva estão nivelando o campo de atuação e encontrando novas oportunidades para inovar e ser mais inclusivas.
- 2 Em geral, os receios sobre a transição para o trabalho distribuído não se concretizaram. Aconteceu o oposto: as organizações e os indivíduos viram benefícios dos quais seriam difíceis de abrir mão agora que adaptaram com sucesso suas culturas de trabalho.
- 3 Devido a esses benefícios, a capacidade de trabalhar remotamente agora é mais amplamente considerada um pré-requisito, mesmo entre organizações e setores que seriam consideradas "tradicionais".
- 4 As organizações preveem reduções significativas dos custos como resultado do trabalho remoto. A maioria das pequenas empresas e organizações de alto desempenho** esperam reinvestir essas economias em áreas importantes.

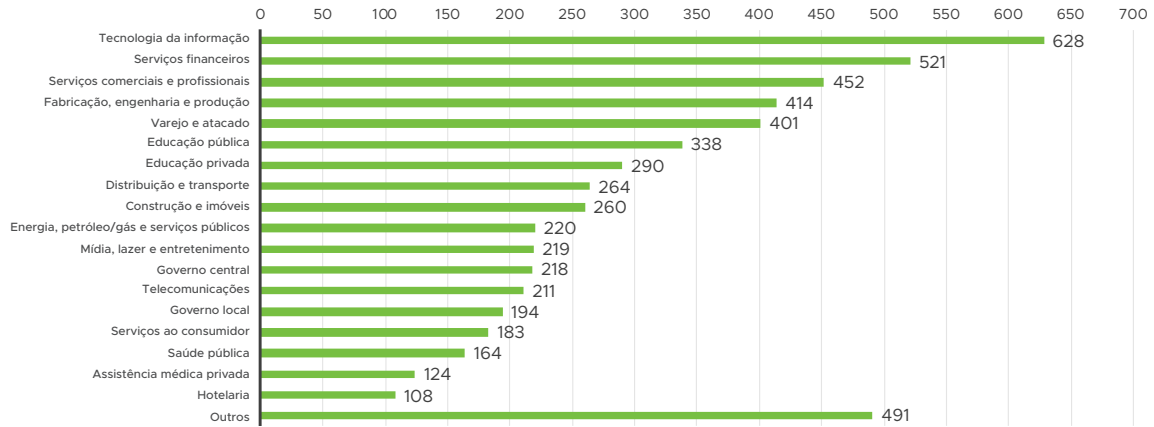
Dados demográficos da pesquisa

A pesquisa, conduzida pela Vanson Bourne e encomendada pela VMware e pela Dell, coletou dados globais de 5.700 tomadores de decisões de TI, RH e negócios entre junho e julho de 2020, divididos nas seguintes dimensões...

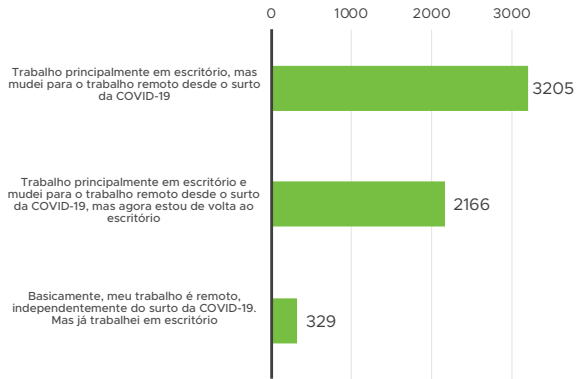
PAÍS



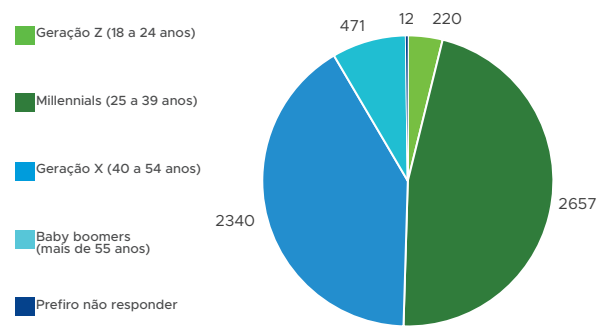
SETOR

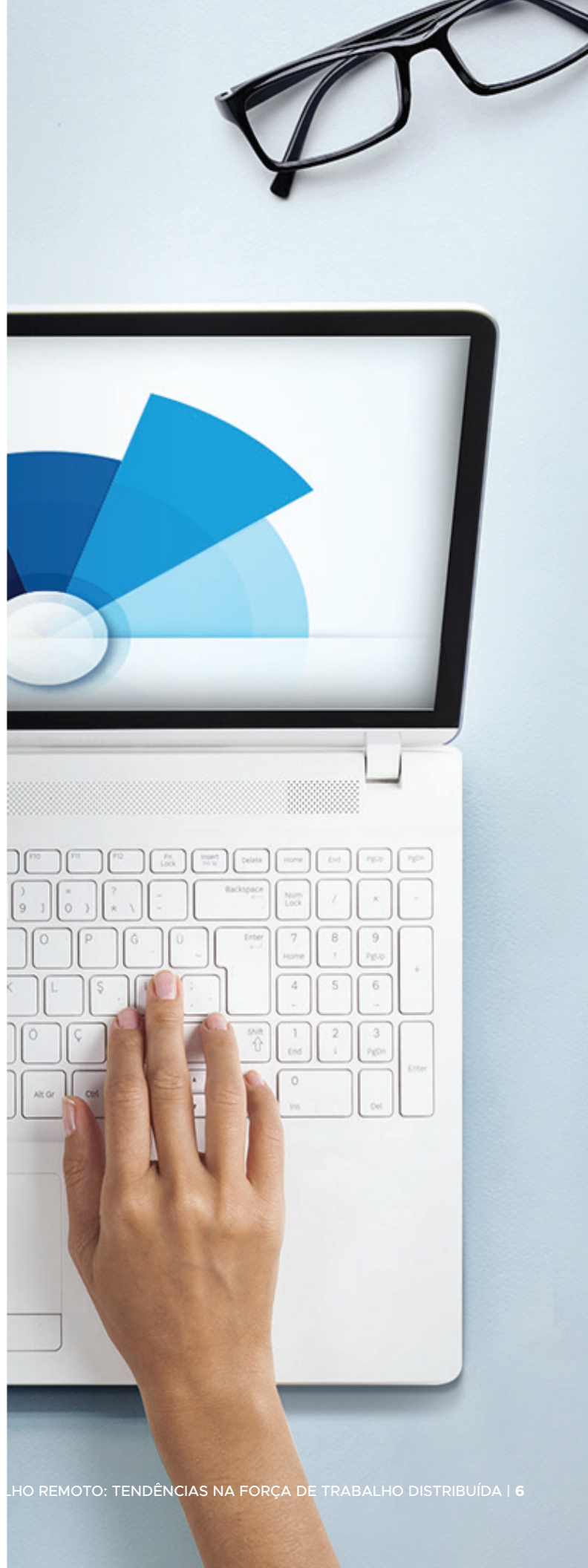


STATUS DO TRABALHO REMOTO



GERAÇÃO







1 Ao adotar o trabalho remoto, as organizações e setores que antes estavam atrás estão nivelando o campo de atuação e encontrando novas oportunidades para inovar e ser mais inclusivas.

Finalmente, Davi pode enfrentar Golias

Organizações de todos os portes e setores estão vendo benefícios da mudança para um modelo de trabalho distribuído. **77%** dos entrevistados[†] afirma que seus recursos de trabalho remoto eram subutilizados até pouco tempo atrás.

As organizações menores, em particular, parecem estar desfrutando de vantagens consideráveis que podem ajudá-las a competir com as maiores. * **70%** de todos os entrevistados concordam que as organizações menores são capazes de se adaptar mais rapidamente ao trabalho remoto. Além disso, as próprias organizações menores são a favor de uma ampliação mais robusta do que as maiores, mostrando que estão percebendo a facilidade da transição para o trabalho remoto por meio da própria experiência:

ORGANIZAÇÕES MENORES SÃO CAPAZES DE SE ADAPTAR AO NOVO CENÁRIO DE TRABALHO REMOTO MAIS RAPIDAMENTE DO QUE AS ORGANIZAÇÕES MAIORES



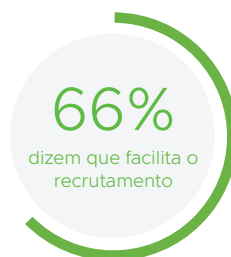
Organizações com 500 a 999 funcionários



Organizações com mais de 5.000 funcionários

As organizações menores também estão vendo benefícios consideráveis do trabalho remoto quando se trata de competir por grandes talentos:

ATÉ QUE PONTO VOCÊ ACREDITA QUE TER UMA OPÇÃO DE TRABALHO REMOTO FACILITA O RECRUTAMENTO DOS MELHORES TALENTOS?



Organizações com 500 a 999 funcionários



Organizações com mais de 5.000 funcionários

E, como veremos mais adiante, as organizações menores planejam fazer melhor uso das economias de custo resultantes do trabalho remoto, indicando que os benefícios para elas serão combinados e começarão a ser refletidos em outras áreas por toda a empresa.

Também vale a pena observar as atitudes de organizações de alto desempenho em comparação com organizações de baixo desempenho e organizações que não têm receita crescente nem decrescente. ** As empresas de alto desempenho acreditam que verão o valor do trabalho remoto para se manterem competitivas, mais do que organizações estáticas ou de baixo desempenho:

"A CAPACIDADE DE ATIVAR UMA FORÇA DE TRABALHO REMOTA REPRESENTARÁ UM DIFERENCIAL COMPETITIVO NO MEU SETOR"



Organizações de alto desempenho



Organizações de baixo desempenho



Organizações estáticas

Os satélites não são mais ignorados

Outro resultado importante do modelo de força de trabalho distribuída foi a mudança de uma mentalidade centrada na sede para uma melhor integração de escritórios e equipes satélites. Afinal, quando ninguém está no centro da ação, todos podem fazer parte dela. Dos entrevistados cujas organizações consistem em uma sede com filiais ou escritórios regionais:

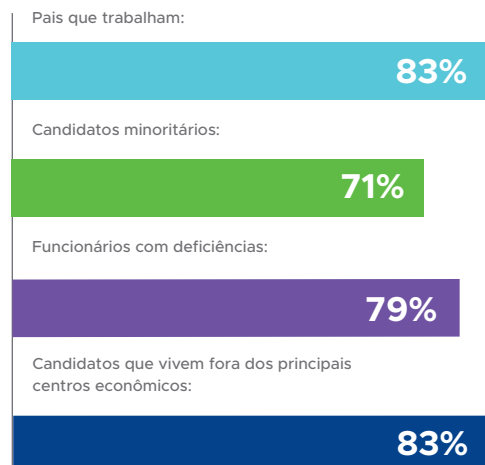


O modelo de força de trabalho distribuída, portanto, tem o potencial de criar competências em toda a organização e descentralizar mecanismos internos de inovação, ao mesmo tempo em que aumenta a motivação e autoconfiança dos funcionários.

Funcionários em condições de igualdade

Além de promover a igualdade em nível organizacional, o trabalho remoto pode criar oportunidades para os indivíduos, tanto no recrutamento quanto na empresa:

AS OPÇÕES/POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO ESTÃO AJUDANDO A RECRUTAR E RETER:†



Uma vez contratados, os funcionários também podem encontrar locais de trabalho mais inclusivos graças ao trabalho remoto.

65% dos entrevistados se sentem mais capacitados para falar em reuniões de videoconferência do que pessoalmente.

69% dizem que a maioria da equipe se sente mais confiante para falar o que pensa à liderança.

71% dos entrevistados concordam que há mais chance de o tempo nas reuniões ser dividido igualmente entre homens e mulheres, com homens e mulheres concordando em um grau relativamente igual (**72%** e **70%**, respectivamente).

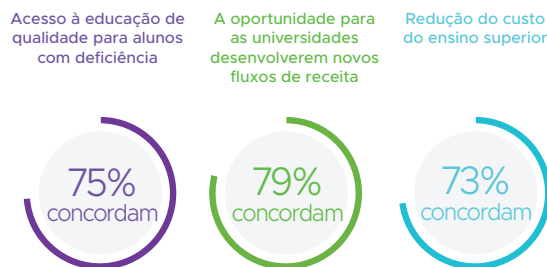
70% concordam que as vantagens tradicionais, como a estatura física, são menos significativas agora que a maioria dos funcionários está trabalhando remotamente.

Após perceber benefícios imediatos e futuros do trabalho remoto, muitos entrevistados começaram a pensar em como a mudança pode impulsionar a entrega de novos modelos de negócios.

Inovação que redefine setores

Para certos setores, a mudança para operações remotas não só desenvolve competências, como também pode introduzir novas formas de fazer negócios.

Embora **86%** dos entrevistados da área da educação concordem que a mudança para a aprendizagem à distância gerou desafios significativos a curto prazo, **79%** acreditam que isso também criará novas oportunidades a longo prazo. Isso inclui:



A tendência pode ser vista no setor de saúde em um grau ainda maior. **80%** dos entrevistados na área da saúde concordam que a mudança para a tele-saúde gerou desafios significativos a curto prazo. No entanto, mais entrevistados (**86%**) acreditam que ela criará oportunidades a longo prazo, como:



2 Em geral, os receios sobre a transição para o trabalho distribuído não se concretizaram. Aconteceu o oposto: as organizações e os indivíduos viram benefícios dos quais seriam difíceis de abrir mão agora que adaptaram com sucesso suas culturas de trabalho.

Medo 1: queda de produtividade.

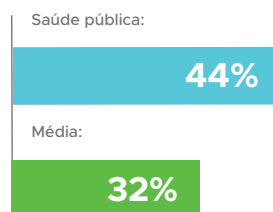
Desde a adoção do trabalho remoto, mais de dois terços (67%) dos entrevistados constataram que a produtividade aumentou ou permaneceu a mesma. E as empresas de alto desempenho** eram mais propensas a dizer que a produtividade *aumentou*:†

A PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS AUMENTOU UM POUCO OU COMPLETAMENTE



Curiosamente, os entrevistados da área da saúde pública eram muito mais propensos do que os de qualquer outro setor a citar aumentos de produtividade, indicando que os novos modelos organizacionais para a saúde descritos no Informativo 1 já estão dando frutos.

A PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS AUMENTOU UM POUCO OU COMPLETAMENTE



Medo 2: perda de contato com a equipe.

Esse medo não se concretizou. Pelo contrário: muitos entrevistados notaram uma melhora no relacionamento com os colegas, talvez como resultado do esforço consciente das equipes por manter contato.

76% dizem que a conexão pessoal melhorou com pelo menos alguns colegas, e 14% dizem que a conexão pessoal melhorou com *todos* os colegas.

62% dos entrevistados dizem que a colaboração aumentou ou permaneceu a mesma. E as empresas de alto desempenho** são mais propensas a dizer que a colaboração *aumentou*:†

A COLABORAÇÃO DENTRO DAS EQUIPES AUMENTOU UM POUCO OU COMPLETAMENTE



Medo 3: a motivação diminuirá.

83% dos entrevistados acham que se adaptaram surpreendentemente bem ao trabalho remoto. E esses números se mantêm mesmo quando analisados por idade e gênero, embora as mulheres pareçam estar se adaptando um pouco melhor do que os homens. Curiosamente, as pessoas que se consideram introvertidas e aquelas que se auto-identificam como extrovertidas também concordaram em um grau parecido.

Além disso...

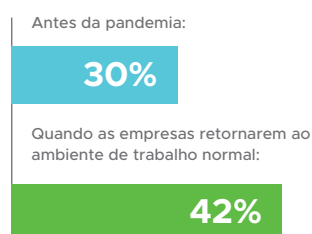


3 Devido a esses benefícios, a capacidade de trabalhar remotamente agora é mais amplamente considerada um pré-requisito, mesmo entre organizações e setores que seriam consideradas "tradicionais".

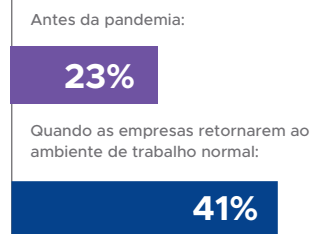
Vantagem x pré-requisito

Antes da pandemia global, a capacidade de trabalhar remotamente era amplamente considerada como "importante", mas algo de que a maioria dos funcionários não esperava precisar. No entanto, após vivenciarem os benefícios desse modelo, muitas pessoas agora consideram a opção de trabalho remoto um componente essencial da experiência do funcionário.

ENTREVISTADOS QUE CONSIDERARAM O TRABALHO REMOTO UM PRÉ-REQUISITO (EM VEZ DE UM BENEFÍCIO)



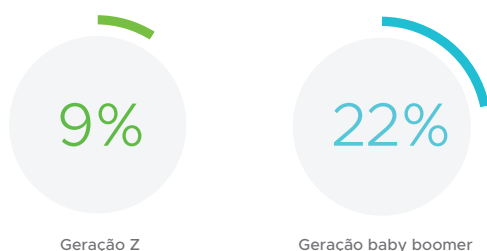
AS OPINIÕES DOS ENTREVISTADOS DA AMÉRICA DO NORTE APRESENTOU UM CONTRASTE ACENTUADO, PRINCIPALMENTE, EM RELAÇÃO À OPINIÃO DOS ENTREVISTADOS DA REGIÃO EMEA OU APAC:



A geração baby boomer adota o trabalho remoto

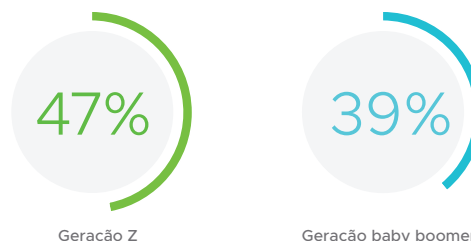
Ao contrário do que se possa esperar, coortes mais antigas parecem estar adotando o trabalho remoto mais rapidamente do que os mais jovens:

"NÃO TENHO PREOCUPAÇÕES COM O TRABALHO REMOTO"



Entre os entrevistados que relataram ter preocupações, a geração Z (entre 18 e 24 anos) se mostrou mais preocupada se a equipe permaneceria focada do que a geração baby boomer (mais de 55 anos). Isso mostra que a experiência talvez traga a confiança de que os funcionários normalmente fazem o que se espera deles.

"TEMO QUE MINHA EQUIPE PERCA O FOCO"

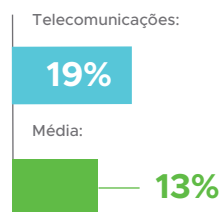


Setores lentos e rápidos

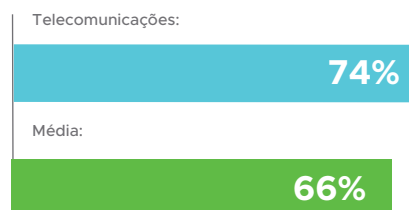
Embora todos os setores tenham obtido ganhos semelhantes ao adotar e experimentar o trabalho remoto, alguns estão mergulhando de cabeça, enquanto outros estão um pouco atrasados na implementação.

As telecomunicações adotaram o trabalho remoto mais do que qualquer outro dos pesquisados, o que faz sentido, visto que era o setor com menor probabilidade de enfrentar desafios de transição:

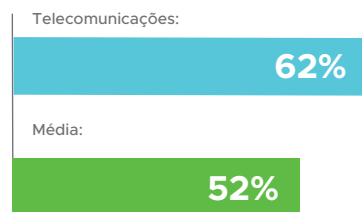
A ORGANIZAÇÃO NÃO ENFRENTOU NENHUM DESAFIO COM O TRABALHO REMOTO



ACREDITA QUE OFERECER A OPÇÃO DE TRABALHO REMOTO FACILITARÁ O RECRUTAMENTO DOS MELHORES TALENTOS

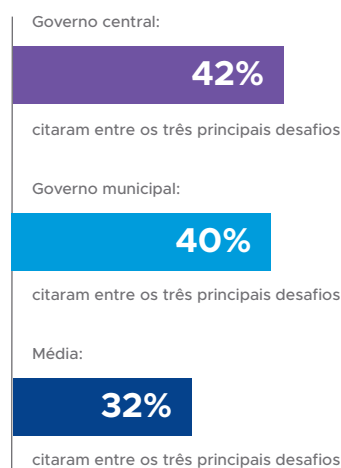


PLANEJA REDUZIR O INVESTIMENTO EM ESCRITÓRIOS TRADICIONAIS NOS PRÓXIMOS 12 MESES



Enquanto isso, os entrevistados do governo são mais propensos a citar desafios técnicos:

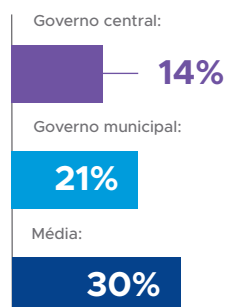
"NOSSA TI NÃO TEM RECURSOS PARA GERENCIAR UMA FORÇA DE TRABALHO REMOTA"



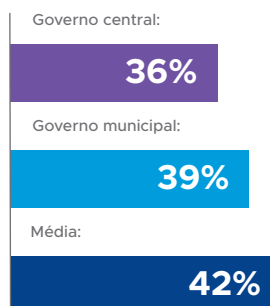
Curiosamente, os entrevistados do governo também experimentaram algumas das mudanças mais positivas na percepção da importância das opções remotas:

ENTREVISTADOS QUE CONSIDERARAM O TRABALHO REMOTO UM PRÉ-REQUISITO (EM VEZ DE UM BENEFÍCIO)

Antes da pandemia



Quando as empresas retornarem ao ambiente de trabalho normal



Mudar ao longo do tempo



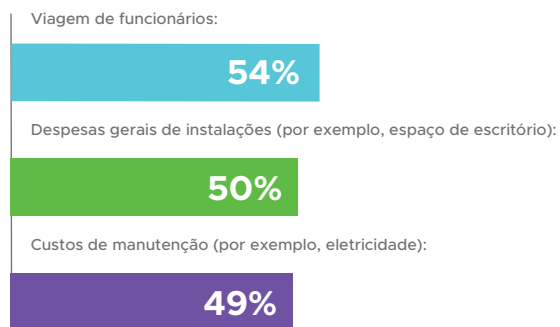
Apesar de enfrentar alguns desafios na implementação, até mesmo as organizações mais tradicionais estão adotando cada vez mais o trabalho remoto como regra, em vez de exceção.



4 As organizações preveem reduções significativas dos custos como resultado do trabalho remoto. Organizações menores e de alto desempenho planejam reinvestir essas economias em áreas importantes.

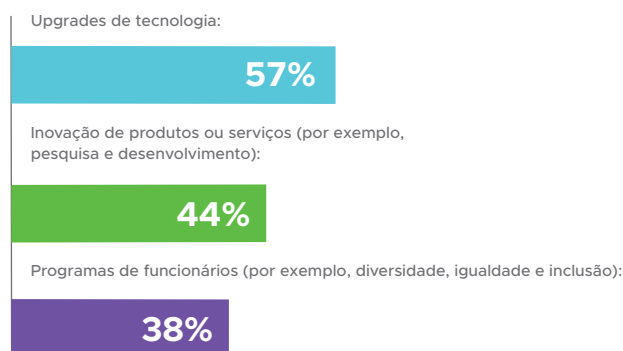
Onde as empresas economizarão

A maioria dos entrevistados (90%) prevê que a mudança para o trabalho remoto resultará em economia nos próximos 12 meses. Sem surpresas, as três principais áreas de economia envolvem viagens de funcionários e instalações:



Onde as empresas gastarão

Independentemente do valor que as empresas economizem, o verdadeiro indicador do impacto do trabalho remoto será a maneira de realocar esses fundos. Para os entrevistados que disseram que suas empresas economizarão como resultado do trabalho remoto nos próximos 12 meses, as três principais áreas onde planejam reinvestir são:



Observe as organizações menores e as de alto desempenho

Entre as organizações que preveem a economia de custos, encontramos algumas diferenças significativas em relação a como elas planejam usar os fundos. As organizações menores são muito mais propensas a reinvestir a economia de custos do que as maiores:

"NÃO ESPERO QUE MINHA ORGANIZAÇÃO REINVESTA NENHUMA ECONOMIA DE CUSTO COM TRABALHO REMOTO NOS PRÓXIMOS 12 MESES"

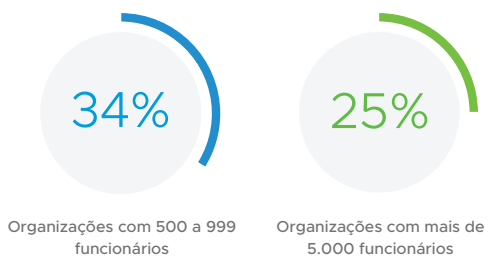


As organizações menores também são muito mais propensas do que as maiores a reinvestir a economia do trabalho remoto em iniciativas focadas nos funcionários, o que pode ajudá-las com recrutamento e retenção.

PROGRAMAS DE FUNCIONÁRIOS (POR EXEMPLO, DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO)



SALÁRIO OU BENEFÍCIOS PARA FUNCIONÁRIOS

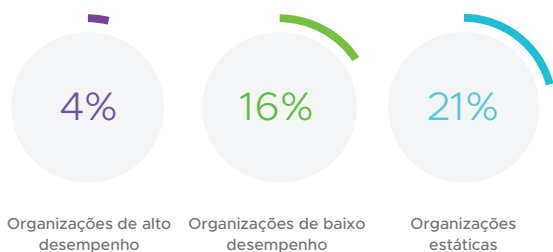


AQUISIÇÃO DE TALENTOS (POR EXEMPLO, AMPLIAÇÃO DE PUBLICAÇÕES DE CARGOS)



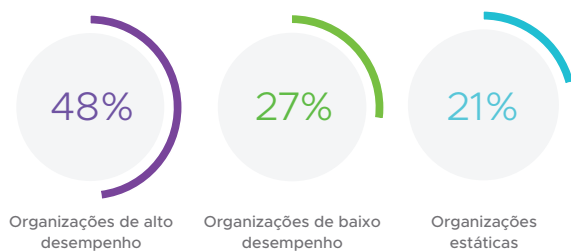
As organizações de alto desempenho têm muito mais probabilidade de reinvestir a economia com o trabalho remoto do que as de baixo desempenho ou as que não estão crescendo, sugerindo que a disposição geral de uma empresa de reinvestir recursos nos negócios poderia estar correlacionada ao crescimento da receita.

"NÃO ESPERO QUE MINHA ORGANIZAÇÃO REINVISTA NENHUMA ECONOMIA DE CUSTO COM TRABALHO REMOTO NOS PRÓXIMOS 12 MESES"



As organizações de alto desempenho também são muito mais propensas a ver o valor dos investimentos focados nos funcionários, bem como os investimentos em tecnologia e inovação:

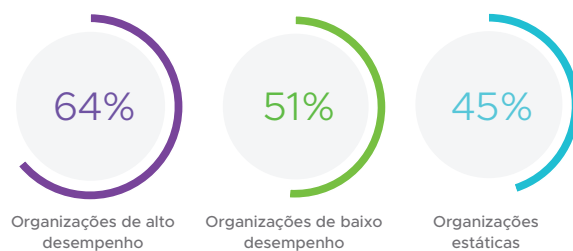
SALÁRIO OU BENEFÍCIOS PARA FUNCIONÁRIOS



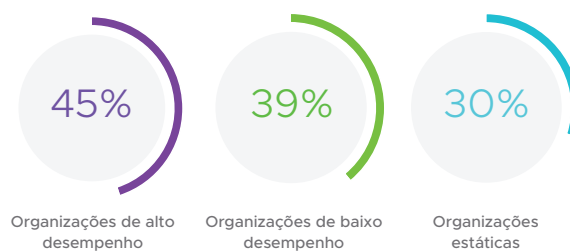
AQUISIÇÃO DE TALENTOS (POR EXEMPLO, AMPLIAÇÃO DE PUBLICAÇÕES DE CARGOS)



UPGRADES DE TECNOLOGIA



INOVAÇÃO DE PRODUTOS OU SERVIÇOS (POR EXEMPLO, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO)

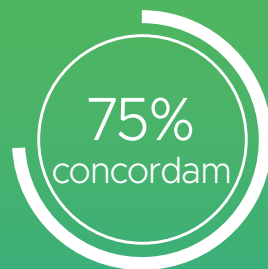


A esta altura, ficou claro que a recente mudança generalizada para o trabalho remoto apresentou às empresas uma grande oportunidade, tanto diretamente, pois transforma as operações, quanto indiretamente, por meio de economias de custo que podem ser implantadas em outro lugar. Mas as empresas devem se preparar para os desafios do momento se quiserem aproveitar todas as oportunidades.

O que o futuro reserva

É quase certo que o trabalho distribuído tenha vindo para ficar de alguma forma. 61% dos entrevistados concordam que a organização deles está vivenciando os benefícios do trabalho remoto e dificilmente voltará a ser como antes. No entanto, as empresas de alto desempenho têm mais probabilidade de concordar com isso do que as de baixo desempenho e as que não estão crescendo.**

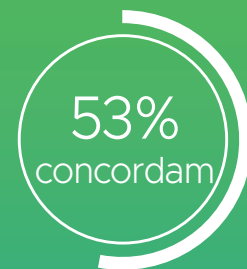
"MINHA ORGANIZAÇÃO ESTÁ PERCEBENDO OS BENEFÍCIOS DO TRABALHO REMOTO. NÃO PODEMOS VOLTAR À FORMA COMO TRABALHÁVAMOS ANTES"



Organizações de alto desempenho



Organizações de baixo desempenho



Organizações estáticas

Mas há um consenso de que, conforme essas mudanças ocorrem, as empresas devem garantir que seus funcionários estejam preparados para ter sucesso. **90%** dos entrevistados dizem que "é responsabilidade do empregador garantir que os funcionários tenham o acesso adequado às ferramentas digitais para possibilitar o trabalho remoto".

Então, como estaremos daqui a 12 meses? Mais da metade dos entrevistados (**52%**) espera que sua organização diminua um pouco ou totalmente a área de ocupação física (ou seja, espaço de escritório tradicional) durante esse período. Claramente, a resposta à pandemia deu às empresas a confiança de que precisam para adotar um modelo de trabalho distribuído. Elas viram por meio da própria experiência que as pessoas podem trabalhar de maneira colaborativa de forma eficaz, mesmo separadas.

Saiba mais em vmware.com/solutions/remote-work-technology

Pesquisa global realizada entre junho e julho de 2020. A pesquisa incluiu 5.700 tomadores de decisão de TI, RH e negócios, e foi conduzida pela Vanson Bourne em parceria com VMware e Dell.

* Para os fins deste relatório, pequenas organizações são aquelas que possuem de 500 a 999 funcionários, grandes organizações são aquelas que têm 5.000 ou mais funcionários.

** Organizações de alto desempenho são as que relataram crescimento de receita anual de 15% ou mais. Organizações de baixo desempenho são aquelas cujas receitas estão diminuindo 1% ou mais ao ano. Organizações que não estão crescendo são as que apresentam crescimento de receita de 0% ao ano.

† Entrevistados de organizações com alguma forma de força de trabalho remota ativa durante o pico da COVID-19 no país deles.

