

O FUTURO DO TRABALHO: mudanças e desafios

15 de maio de 2020

InPress | PORTER NOVELLI

A pandemia global de Covid-19 e a consequente necessidade de isolamento social estão transformando a forma como vivemos – e isso inclui o mundo do trabalho. Com o objetivo de trocar percepções sobre este momento e o que está por vir, a **InPress Porter Novelli** promoveu na quinta (14/5) o webinar O futuro do trabalho já virou o presente, com mediação de Milena Fiori, diretora de Comunicação Interna e Conteúdo da agência, e a participação de Oliver Kamakura, sócio da **EY** Gestão de Pessoas, Sylmara Requena, diretora de RH da **Siemens Energy** no Brasil, Renato Biava, diretor de RH da **Ambev**, e Milton Beck, diretor-geral do **LinkedIn** para a América Latina.

Os aspectos abordados pelos convidados mostram que este momento disruptivo traz mudanças não apenas nos manuais de como trabalhar, mas, também, no perfil dos líderes, nos valores corporativos e nas formas de recrutar e receber novos contratados. A incerteza de quando e como o trabalho presencial será retomado desafia as empresas a tomarem decisões rápidas e seguras hoje, ao mesmo tempo que planejam o futuro próximo baseadas em tendências que florescem neste cenário.

45% dos executivos avaliam implementar o home office nas empresas ao fim da pandemia, segundo pesquisa do LinkedIn citada por Milton Beck.

“Estamos aprendendo enquanto fazemos. O convite a esta conversa é para que nos apoiemos e dividamos experiências a fim de proporcionar também aprendizado. Não tenho dúvida de que a nossa geração profissional está escrevendo novos manuais”

(Roberta Machado, CEO da InPress Porter Novelli)

“Apesar de ser um momento superlativo, sem uma visão clara do futuro, o atual cenário já trouxe a quebra de uma série de tabus corporativos”

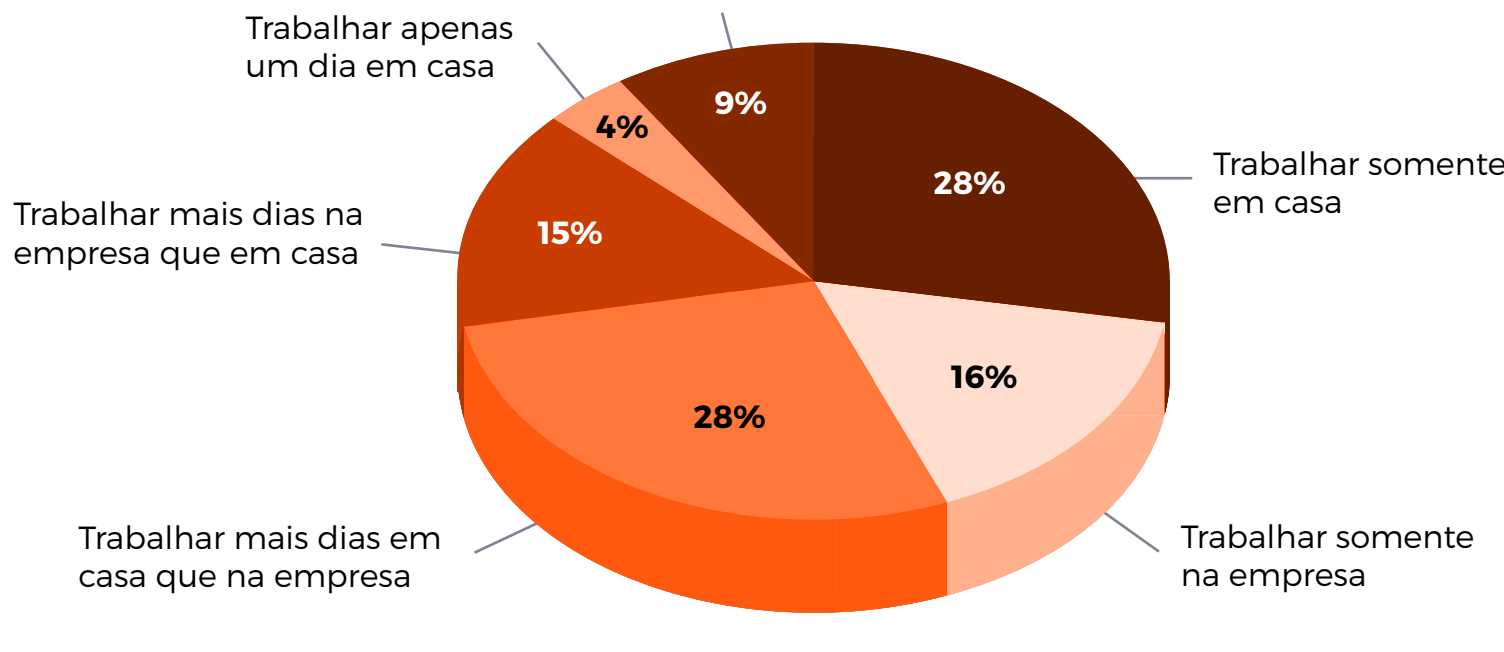
(Milena Fiori, diretora de Comunicação Interna e Conteúdo da InPress Porter Novelli)

Novo manual corporativo: boas práticas pós-quarentena



Home office passa de benefício a prática corriqueira. Dados de pesquisa da IDEIA Big Data para a [revista piauí](#) mostram que grande parte dos funcionários quer trabalhar mais de casa.

Preferências pós-quarentena



Fonte: IDEIA Big Data/revista piauí (maio de 2020)

Menos interação presencial. Milton Beck, do LinkedIn, acredita que deve haver uma redução das viagens de negócios e dos eventos presenciais.

Redução do tamanho dos escritórios. Com mais empregados trabalhando de casa, as empresas devem redimensionar os seus espaços físicos. Isso impacta também em formatos de reunião presencial mais baratos, como em hotéis e espaços do coworking.

Inteligência coletiva para escolher o melhor modelo. Neste momento em que é preciso lidar com a crise e vê-la como oportunidade, as empresas precisam ter sabedoria para definir as atividades que podem ser feitas integralmente de casa e as que demandam outras dinâmicas de trabalho, diz Sylmara Requena, da Siemens Energy.

Aprendizados mais orgânicos. Renato Biava argumenta que as formas de treinamentos e troca de experiências mais interativas entre os profissionais neste momento têm funcionado melhor que os tradicionais encontros, como workshops, com dinâmica mais passiva, e devem se consolidar.

Novas habilidades de trabalho. Os profissionais precisam desenvolver conhecimentos, a exemplo de novas formas de interação com as equipes e as lideranças, por videoconferências e plataformas de gestão do trabalho. Os gestores também devem aprimorar o feedback para impulsionar o alcance das metas individuais dos funcionários e as dos times.

“Vai ser uma mudança dinâmica, com coisas boas e outras não tão boas. Estamos vendo que a ausência do contato presencial gera estresse e ansiedade. O trabalho de casa terá diferentes impactos nas pessoas, a depender do estágio que estiverem na carreira. Os mais jovens, por exemplo, podem ter de iniciar uma trajetória profissional sem contato direto com os chefes e a experiência presencial com a equipe” *(Milton Beck, diretor-geral do LinkedIn para a América Latina)*

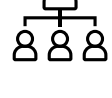
O perfil do líder



Ser empático e atento à saúde mental da equipe. É preciso humanizar as relações e entender que, agora, a vida pessoal está mais próxima do trabalho. Por isso, é importante levar em consideração como cada um lida com o home office e como se sente neste momento.



Confiar no time. Sem o acompanhamento presencial, a confiança no compromisso e no desempenho das pessoas se torna ainda mais relevante.



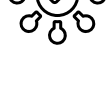
Desenvolver habilidades de gestão a distância. Aprender maneiras de gerenciar o trabalho sem a interação presencial, de modo que a área seja eficiente e os profissionais sejam bem aproveitados, sem ficar sobrecarregados.



Estar mais disponível e conectado. O momento é de ser mais transparente na comunicação e fazer interações mais frequentes com os funcionários.



Focar mais em objetivos e entregas e menos em horas de trabalho. Em um contexto de home office, a medição de resultados é feita pela produtividade, e não mais pelo tempo dedicado, como intrínseco ao presencial.

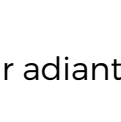


Buscar novas formas de difundir os valores organizacionais. Reinventar as maneiras de engajar as equipes e fazer as pessoas se sentirem parte da empresa e, assim, garantir a perenização do conhecimento e da competitividade e a inovação.



Reunir-se informalmente. Dedicar um tempo com a equipe para falar de aspectos além do trabalho, como em happy hours e encontros virtuais mais informais.

Qual é o meu propósito?



Colocar os valores corporativos em análise é um exercício que a maioria das empresas vai levar adiante mesmo após a pandemia. A responsabilidade social deve ser uma das prioridades.

• **Ao revisitar valores,** empresas se tornam protagonistas na ressignificação da sociedade, papel que vai além do retorno econômico aos acionistas;

• **Atuações entre companhias** do mesmo setor, de forma colaborativa, são mais benéficas para a sociedade do que ações isoladas;

• **Expansão da função social** das empresas dentro do país, com ações que focam na ajuda à sociedade, diante de um momento de crise;

• **Propósito organizacional** como forma de conectar pessoas no longo prazo em torno de medidas que envolvem múltiplos interessados;

• **Ampliação do conceito de negócios,** com a inclusão do propósito nas estratégias da empresa para alcançar resultados.

Recrutamento e aumento da diversidade

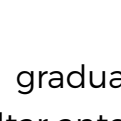


Crédito: Gettyimage

As videoconferências se tornaram grandes aliadas para os recrutadores neste momento de isolamento social. Sem a possibilidade de entrevistas presenciais, essa foi a forma que muitas empresas encontraram para contratar profissionais. Diante desta nova interface, é preciso que empresas e candidatos desenvolvam habilidades. Aos recrutadores nasce o desafio de avaliar e detectar os talentos online. Enquanto os profissionais aprimoram a atuação frente às câmeras no momento da entrevista.

O uso de ferramentas que proporcionam o recrutamento a distância e o trabalho remoto pode trazer outras consequências para o momento pós-pandemia. Milton Beck diz que, em pesquisas em fase de conclusão na Europa, pode-se notar que o **trabalho remoto tende a incluir perfis de profissionais que precisam conciliar outros tipos de atividades**, como cuidar dos filhos ou de alguém que dependa de atenção especial.

E a volta ao escritório?



É consenso entre os debatedores de que o retorno aos escritórios será realizado de forma gradual, respeitando em primeiro lugar a segurança dos colaboradores. Algumas empresas podem voltar antes do que outras, levando em conta os diferentes segmentos em que atuam e a logística própria de cada organização. Essa transição deve ser acompanhada de um plano que considere cuidados como:

• **Preocupação com saúde** e segurança dos profissionais em primeiro lugar;

• **Retorno gradual** e distinção entre grupos que atuam nos escritórios e nas plantas de produção;

• **Readequação dos espaços físicos**, mantendo maior espaço entre as pessoas e cuidado redobrado com a limpeza;

• **Redução no número de viagens** a negócios e de reuniões presenciais.

“Estamos mais preocupados em aproveitar o que esse momento está trazendo (telemedicina, extensão da assistência médica a todos os colaboradores e dependentes e mais psicólogos à disposição). Acho que essas ações vão facilitar o retorno. Cada um de nós tem que fazer o seu melhor para garantir que esse luto não seja evolutivo”

(Sylmara Requena, diretora de RH da Siemens Energy no Brasil)

Nossa agência pode auxiliar na preparação de estratégias que melhor se adequem ao seu negócio. Conte com a gente e, qualquer dúvida, escreva para milena.fiori@inpresspn.com.br, nossa diretora de Comunicação Interna e Conteúdo.