



O Futuro do Trabalho numa Era de Pandemia

Indústrias em todo o mundo estão repensar o futuro do trabalho numa era de pandemia visando combater o enorme impacto sentido e fazer face aos desafios inerentes. À medida que as empresas começam a planear os próximos meses e anos, estão a tomar decisões difíceis com as melhores informações disponíveis e uma variedade de incógnitas, incluindo a possibilidade de a pandemia se estender no tempo, de terem que ser implementadas novas mudanças na educação infantil e acima de tudo a manutenção de uma perspectiva económica de enormes desafios.



www

Como lhe parece que vai ser o **Futuro** do Trabalho?

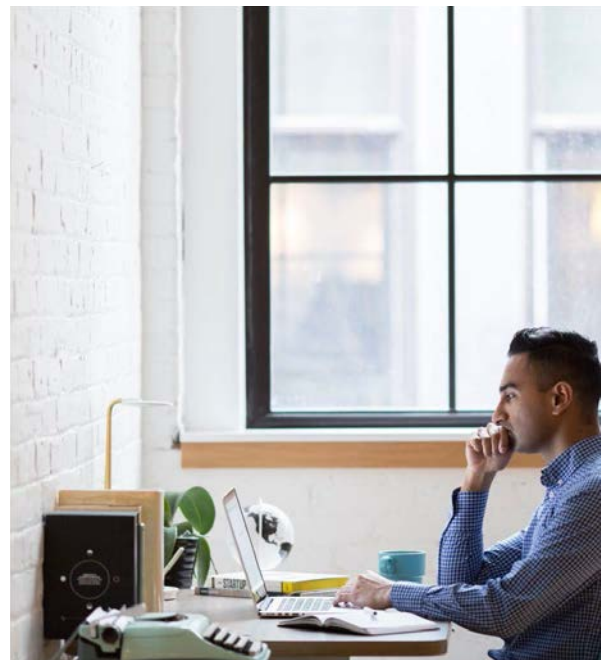
Leia o nosso estudo de mercado global
feito a profissionais de TI

xerox™

Reabrir e talvez até redefinir o local de trabalho significa tentar ter sucesso a trabalhar com uma série de variáveis. Que mudanças físicas precisam ser feitas nos escritórios? Pode aumentar-se o número de pessoas que ficam a trabalhar em casa indefinidamente? O que é necessário para apoiar os trabalhadores onde quer que eles estejam a trabalhar? Como as empresas podem melhorar a produtividade? Quais são os seus maiores desafios na era pós-COVID - e a tecnologia pode efetivamente resolvê-los?

O Estudo “*Future of Work*”, é a mais recente pesquisa global encomendada pela Xerox, e foi projetada para descobrir como os decisores de TI estão a lidar com os principais desafios das organizações.

Foram realizadas entrevistas a 600 líderes de TI, em representação de organizações com mais de 500 pessoas, de todos os setores de actividade, públicos e privados incluindo serviços, retalho, saúde, banca e seguros, viagens, construção, transportes, logística, entre outros. O estudo inclui perspectivas de decisores de alto nível dos EUA, Canadá, Reino Unido, Alemanha e França.



DEFININDO O CAMINHO A SEGUIR

Um retorno em fases

O caminho a seguir não é uniforme, refletindo a natureza diversificada das empresas e indústrias, e os diferentes cálculos que são necessários fazer para permitir aos funcionários regressar ao local de trabalho. Quase metade dos entrevistados (49 %) adotará uma abordagem em fases, para trazer os funcionários de volta aos espaços de trabalho partilhados em segurança. Outros 32 % indicaram que irão explorar uma abordagem que visa testar uma opção para permitir que alguns funcionários trabalhem em casa indefinidamente.

Resumindo, não há uma resposta certa.

No início da crise, 72 % dos entrevistados não estavam totalmente preparados tecnologicamente para a transição abrupta do trabalhadores em teletrabalho. Actualmente essas mesmas empresas são capazes de avançar mais rapidamente com as decisões necessárias para planear o futuro com base na experiência vivida durante a pandemia. Com as lições aprendidas as empresas estão mais confiantes para lidar com os desafios que a forma como vamos trabalhar pós-COVID-19 já está a trazer às empresas.

Estima-se que 82 % da força de trabalho das organizações entrevistadas fará o retorno total ao escritório em aproximadamente 12 a 18 meses. Indústrias que dependem de interações presencial ou de trabalho manual - como saúde, construção ou transportes, pareciam estar mais otimistas, antecipando um retorno mais rápido. Por contraste, empresas do sector financeiro, TI ou telecomunicações parecem estar a desenhar um calendário mais cauteloso e faseado.

Mudança de atitudes

O trabalho em casa tem sido frequentemente controverso com alguns líderes preocupados que o facto de não verem as suas equipas, pode querer dizer que estas não estão a trabalhar, ou não estão a trabalhar de forma tão intensiva ou empenhada, como aqueles que estão no escritório. Também por isso, aos pouco todos voltarão a trabalhar no escritório, mesmo que isso seja combinado com misto de teletrabalho.

Ainda assim a pandemia está a mudar amplamente as atitudes dos decisores em termos da forma como encaram o teletrabalho, até porque nos últimos meses, eles próprios tiveram que passar pela realidade de estar em casa a trabalhar.

Os EUA estão mais confiantes na eficiência dos trabalhadores remotos (86 %) seguidos pelo Reino Unido e pela Alemanha (80 %).

Para os líderes, vivenciar o trabalho remoto em si - e testemunhar as suas próprias equipas em ação a partir de casa - influenciou claramente essa mudança de pensamento.

Mais de metade das empresas globais - 58 % - pretendem mudar as suas políticas de teletrabalho no próximo ano, instituindo a opção de trabalhar indefinidamente a partir de casa para todos os que as suas funções e tarefas assim o permitam. Um terço destas empresas pretendem implementar esta alteração imediatamente.

O aumento da aceitação dos empregadores em relação ao trabalho remoto, prevê o crescimento de um local de trabalho híbrido - com os funcionários a trabalhar remotamente e no escritório.

Para os trabalhadores, esta flexibilidade pode abrir a porta para um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e em última análise conduzir a uma maior satisfação no trabalho.

Mas as vantagens vão também para os empregadores já que têm a oportunidade de economizar em gastos como espaço de escritório, consumíveis diversos, etc.



Dito isso, é claro que uma mudança radical e acelerada para o trabalho remoto generalizado não está em andamento.

95 % dos entrevistados sinalizaram a importância da comunicação presencial para o desenvolvimento pessoal e a avaliação de talentos. Antes do COVID-19 e da implementação do trabalho em casa, um terço dos entrevistados afirmou que a segurança de acesso à rede e à informação eram os grandes problemas do teletrabalho. Mas a robustez da infraestrutura tecnológica foi também apontada como outra das áreas de preocupação. Estas preocupações mantêm-se ainda hoje, exigindo investimento e mitigação dos riscos, na mesma medida e velocidade em que as empresas se transformam para adotar um modelo de híbrida de trabalho (casa e escritório).

CAPACITAÇÃO PARA ANDAR PARA A FRENTE

Inovação como aliado

Mas se os trabalhadores permanecem espalhados entre a sua casa e o escritório, sendo esse o cenário actual e presivelmente futuro, qual o impacto nos investimentos que a empresa terá que realizar em tecnologia e outras ferramentas? **56% dos entrevistados afirmam estar a aumentar os seus orçamentos de TI como resposta às novas exigências de um local de trabalho híbrido, entre casa e o escritório.** Enquanto isso, 34 % dos entrevistados planeiam acelerar os esforços de transformação digital, o que é um outro sinal de que a pandemia impulsionou e motivou as empresas a fazerem progressos imediatos nos objectivos há muito traçados.

Isto é uma resposta direta às experiências (e algumas menos bem sucedidas) das empresas com a transição abrupta dos trabalhadores para o teletrabalho em casa. Apenas 28 % indicaram que estavam totalmente preparadas, apontando a tecnologia como o seu maior problema. Na verdade, os líderes citaram o seguintes pontos, como os maiores desafios tecnológicos:

- Suporte remoto de TI (35 %)
- Soluções inadequadas de fluxos de trabalho (27 %)
- Falta de ferramentas de comunicação e colaboração (22 %)
- Falta de soluções baseadas na cloud (10 %)

Noutra perspectiva, a pandemia renovou a importância do papel único e insubstituível das equipas de TI, pela viabilização da continuidade das operações de forma consistente e produtiva. 42 % dos entrevistados indicaram que os recursos de TI e o suporte foram o mais importante para a experiência de trabalho e produtividade geral dos trabalhadores. Esta percentagem foi de 47 % nas grandes empresas com mais de 5.000 funcionários, o que pode sugerir que as empresas maiores, supostamente com mais recursos, sofreram bastante com falta de suporte remoto de TI. Já para as empresas de menores dimensões (500 a 999 funcionários) não é surpreendente que 49 % tenha sentido essa falta de suporte, muito provavelmente pela escassez de recursos internos.

As pessoas sentem falta das suas impressoras

85 % dos líderes empresariais perderam o acesso às suas impressoras de escritório. Nos EUA, 93 % afirmaram terem sentido falta do acesso e das funcionalidades gerais dos equipamentos de impressão. Na Alemanha e na França registaram-se números semelhantes com 92 % e 91 %, respectivamente.



A dimensão da empresa também foi um factor que diferenciou as respostas à questão do impacto da falta de acessibilidade à infra-estrutura de impressão. No caso das empresas com mais de 5.000 funcionários, apenas 66 % perderam o acesso às impressoras e às respectivas funcionalidades. Relativamente às restantes empresas, estes foram os resultados e mostram uma diferença significativa no que foi o acesso à infra-estrutura de impressão:

- 89 % nas empresas com 500 a 999 funcionários
- 91 % nas empresas com 1.000 a 2.999 funcionários
- 87 % nas empresas com 3.000 a 4.999 funcionários

No geral, a maioria das respostas ao estudo (85 %) citou o óbvio. A impressão, em especial as funcionalidades das impressoras multifuncionais (MFPs) não estava acessível. 60 % afirmaram que a partilha de informações é muito útil e 48 % apontaram o arquivo de documentos como um benefício. 1 em cada 5 entrevistados (18 %) indicou que desejava ter um MFP em casa e em parte a razão indicada foi para poderem aceder a estes benefícios. No geral a maioria reconhece um o papel fundamental de multifuncionais inteligentes e que vão além da impressão, no apoio a uma experiência de trabalho mais produtiva.

Outras preocupações

Tecnologia à parte, os decisores de TI viram claramente as potenciais desvantagens do trabalho remoto. Antes do COVID-19, a produtividade, a colaboração, a cultura corporativa e a retenção de funcionários estavam entre as principais barreiras percebidas ao teletrabalho. Ao lado de considerações tecnológicas (por exemplo, segurança de rede e privacidade) a preocupação de que um paradigma doméstico impactaria negativamente um ou mais desses componentes essenciais era evidente.

De facto, 95 % dos entrevistados também indicaram que a comunicação presencial é um pouco ou muito importante para a correcta organização da vida profissional, bem como para o seus desenvolvimento e avaliação pessoal. Estas considerações reforçam um dos pontos anteriores: as empresas têm que adotar estratégias válidas para gerir eficazmente um modelo híbrido de teletrabalho e trabalho no escritório. Só assim poderão colher os bons resultados de juntar os dois mundos.



40 %

Dos entrevistados afirmam que o aumento dos orçamentos será direcionado para ferramentas tecnológicas que apoiem um misto de trabalho remoto e no escritório.

Source: Xerox's 2020 Future of Work Survey.



xerox™

O IMPACTO NOS ORÇAMENTOS E COMPORTAMENTOS DE COMPRA

Mais era necessário

Pela sua própria natureza, a pandemia provocou respostas imediatas das empresas, forçando o desenho de planos de forma muito rápida e acções muito concretas e efectivas capazes de se adaptarem a este mundo transformado. 56 % de todas as empresas analisadas nesta pesquisa irão aumentar os orçamentos dedicados à actualização ou à aquisição de novos recursos tecnológicos como consequência directa da pandemia. A Alemanha lidera o estudo com 66 % das empresas a indicarem que irão realizar maiores investimentos em tecnologia e os EUA estão logo atrás, com 65 %. Seguem-se a França com 56 %, o Canadá com 48 % e o Reino Unido com 33 %.

Mudar para estar melhor adaptado uma nova realidade

As empresas entenderam claramente que certos investimentos tecnológicos são necessários no mundo actual após o impacto da Covid-19 para se conseguir tornar o ambiente de trabalho remoto mais estável e sustentável.

Olhando para as organizações onde mais investimentos em tecnologia estão previstos, vemos que 55 % estão a dar prioridade especificamente a ferramentas para suporte híbrido, compatíveis com o suporte ao teletrabalho e ao trabalho no escritório e 40 % irão alocarão orçamento para ferramentas exclusivamente para suporte do trabalho no escritório.

Em termos de tecnologias específicas, 65 % das empresas darão prioridade a software e soluções *cloud-based* e 63 % a ferramentas de suporte remoto de TI. Software de trabalho colaborativo, um facilitador claro para a melhoria da produtividade das equipas de trabalho, fica-se pelos 52 % em termos das prioridades de investimento. Todas as opções são necessárias e óbvias escolhas quando se pensa na necessidade de capacitar colaboradores em trabalho remoto.

APENAS UMA ANÁLISE PRELIMINAR

A primeira fase da pesquisa "Future of Work" da Xerox foi desenvolvida para entender o impacto da pandemia nas empresas a nível mundial e quais as perspectivas actuais dos decisores sobre tecnologia. Era importante analisar como as empresas estavam a re-organizar os seus recursos e ferramentas com base nas lições aprendidas com a transição forçada para o teletrabalho. É útil ver como estes recursos estão a ser utilizados agora para sustentar e promover o sucesso dos trabalhadores, seja no escritório ou a trabalhar em casa.

A este estudo irão seguir-se outros que visam ter uma análise mais profunda do impacto nos recursos humanos e em todos os elementos a eles associados.

Sejam os detalhes em torno de um retorno gradual ao espaço do escritório ou o impacto dos investimentos para suportar o teletrabalho, a nova forma de trabalhar exige foco do líderes para definir as estratégias correctas para agregar todos os colaboradores na transformação. Esse esforço conjunto será a base do sucesso.

Metodologia

A pesquisa com 600 entrevistados inclui perspectivas de decisores de alto nível dos EUA, Canadá, Reino Unido, Alemanha e França e foi conduzida pela empresa de pesquisa independente Vanson Bourne em maio de 2020. Foram realizadas entrevistas a líderes de TI, em representação de organizações com mais de 500 pessoas, de todos os setores de actividade, públicos e privados incluindo serviços, retalho, saúde, banca e seguros, viagens, construção, transportes, logística, entre outros.

Saiba mais em: [xerox.pt](https://www.xerox.pt)