

A photograph of four business professionals (three men and one woman) sitting around a white table in an outdoor cafe setting. They are engaged in a meeting, with one man looking at a laptop and another woman holding a tablet. The table is set with coffee cups, saucers, and pastries. The background shows a scenic view of a city with mountains and a yellow bus.

Work in Progress:

O futuro do trabalho depende de nós

Resumo

As empresas estão enfrentando estresse no supply chain, ameaças à segurança, inflação, sinais econômicos mistos e mudanças nas expectativas dos clientes em meio a um mercado de talentos restrito. Essas transformações aceleradas colocam mais pressão sobre uma força de trabalho que vive e trabalha em tempos sem precedentes há mais de dois anos.

Nesse contexto, as organizações estão avançando nas decisões do modelo de trabalho – **mas apenas 35% dos trabalhadores estão satisfeitos com a abordagem de sua empresa.**

Nossa pesquisa com 10.750 trabalhadores e 200 CEOs descobriu que, embora a maioria das empresas esteja prometendo algum grau de trabalho flexível, muitas não estão efetivamente capacitando seus funcionários com a tecnologia, as ferramentas e o empoderamento de que precisam para serem saudáveis, felizes e produtivos em todos os locais de trabalho.

As empresas que apoiam e capacitam os trabalhadores de novas maneiras podem liberar o potencial humano, independentemente da localização. Precisamos questionar as suposições sobre como, onde e quando o trabalho normalmente acontece e repensar os modelos de trabalho tradicionais para permitir que os trabalhadores possam ser “produtivos de qualquer lugar”.

A experiência do trabalhador de hoje:

Trabalhando, vivendo e sobrevivendo em tempos sem precedentes...
por mais de 2 anos.



Gerencia obrigações pessoais

70% dos trabalhadores em todo o mundo têm algum nível de responsabilidade de cuidado – e mais de 8% cuidam de crianças e pais idosos.



Se sente desconectado

30% dos trabalhadores veem uma ligação entre seu trabalho e o propósito mais amplo de sua empresa.

29% confiam que os líderes de suas empresas têm seus melhores interesses em mente.

1 em cada 6 trabalhadores está **omniconectado** com seu trabalho, sua equipe e sua organização.



Olha para sua organizações em busca de apoio...

A percepção de que as organizações são responsáveis por deixar os trabalhadores em **uma situação melhor** aumentou significativamente entre os trabalhadores no ano passado. O maior aumento? A expectativa de que as empresas conectem trabalhadores com propósito (+5%).



... mas em grande parte não encontra

A percepção de que as empresas das pessoas as deixaram em uma situação melhor não mudou desde o ano passado.

Como resultado, as pessoas estão saindo: 26% dos trabalhadores estão na empresa atual há menos de 3 anos e outros 19% pretendem deixar suas organizações.

Líderes devem reimaginar a experiência de trabalho

Uma análise da mentalidade de 200 CEOs em todo o mundo revelou que, embora muitos entendam a necessidade de mudança à medida que avançamos para além da pandemia, poucos estão pensando de maneira holística sobre como gerenciar pessoas e organizações de maneira diferente no futuro do trabalho.

O futuro das empresas depende do caminho que elas seguem hoje.

Apenas

26%

dos CEOs estão prontos para pensar em novas maneiras de alavancar o propósito organizacional, a experiência do trabalhador e a tecnologia para moldar um futuro melhor do trabalho.

O trabalho está evoluindo da maneira que as pessoas gostariam?

As organizações estão tomando decisões de longo prazo sobre onde seus funcionários trabalharão, mas para 65% dos trabalhadores em todo o mundo, essas decisões estão fracassando.

Apenas

35%

dos trabalhadores estão satisfeitos com a abordagem de sua empresa.



Cumprindo a promessa do híbrido

As empresas (74%) estão prometendo algum grau de flexibilidade nos horários de trabalho de seu pessoal, mas **82% estão dizendo aos trabalhadores que planejem retomar um cronograma de viagens como o que tinham antes da pandemia.**

Além disso, 36% dos trabalhadores em todo o estão de volta a um modelo de trabalho totalmente presencial em todos os setores.

O estudo “[O Futuro do Trabalho](#)”, de 2021, da Accenture descobriu que o modelo híbrido é o que os trabalhadores desejam, mas um modelo de trabalho híbrido verdadeiramente eficaz, que projeta a produtividade em ambientes de trabalho remotos e presenciais e oferece aos trabalhadores recursos para ajudá-los a prosperar. As empresas estão prometendo modelos híbridos... mas elas estão aptas a entregar?



Onde as empresas estão focadas

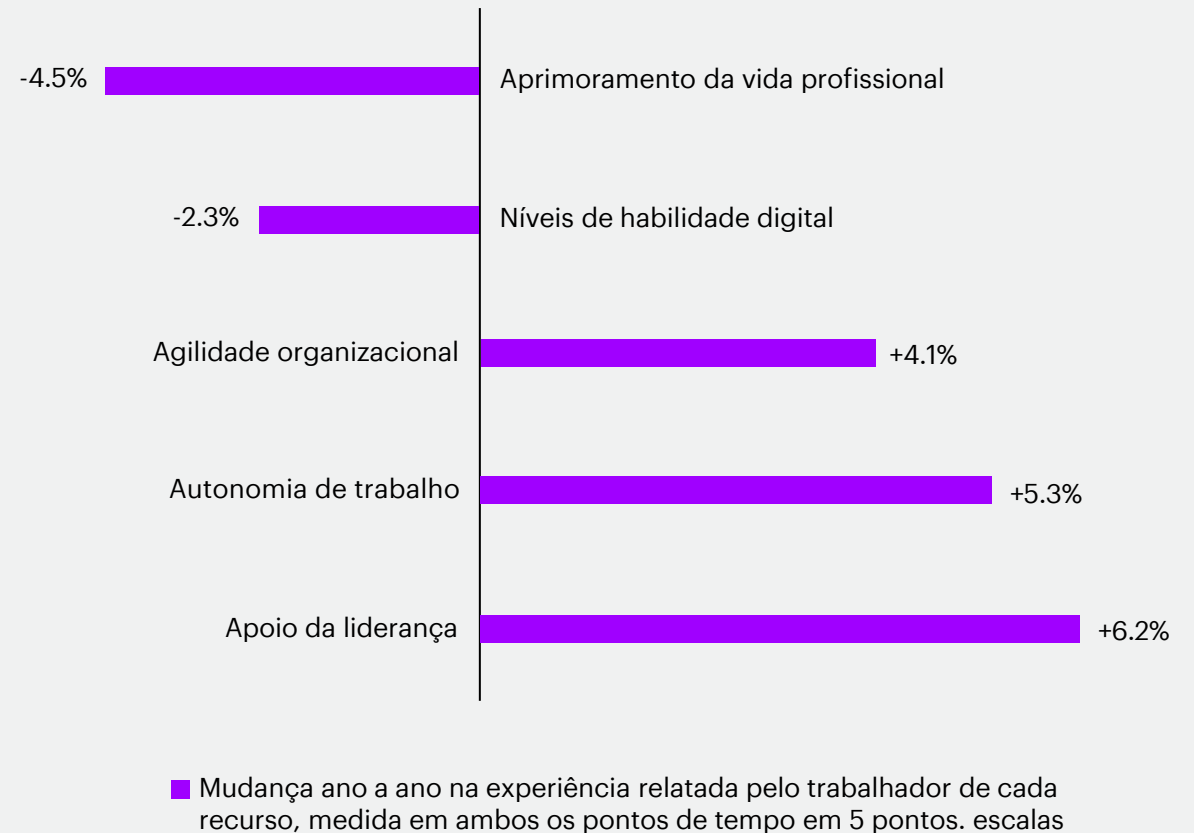
Modelos eficazes de trabalho híbrido exigem que os trabalhadores tenham acesso às ferramentas e processos certos onde quer que estejam. Perguntamos aos trabalhadores onde suas empresas estão permitindo acesso às ferramentas, tecnologia e processos de que precisam para realizar seus trabalhos.

Na primavera de 2021, o acesso remoto prevaleceu. Mas hoje, os trabalhadores têm **7,4%** mais chances de dizer que seu acesso a esses recursos exige que eles estejam no local. Mais funcionários agora dizem que precisam estar no local para colaborar de forma eficaz, estar visíveis para promoções e desenvolvimento e utilizar a melhor tecnologia e ferramentas para seu trabalho.

Como os trabalhadores estão sendo apoiados

Além de permitir que o trabalho aconteça em locais diferentes, as empresas capacitam uma força de trabalho próspera ao projetar recursos para a função e a experiência de cada trabalhador. Perguntamos aos trabalhadores em que medida eles vivenciam isso no trabalho.

Descobrimos que, desde a primavera de 2021, mais trabalhadores agora experimentam agilidade organizacional, autonomia no trabalho e liderança de apoio no trabalho. Mas menos estão aprendendo e usando habilidades digitais. E menos sentem uma sensação de energia no trabalho, impactando suas vidas pessoais.



**Transformando
a experiência de
trabalho para permitir
“produtividade de
qualquer lugar”
em escala**

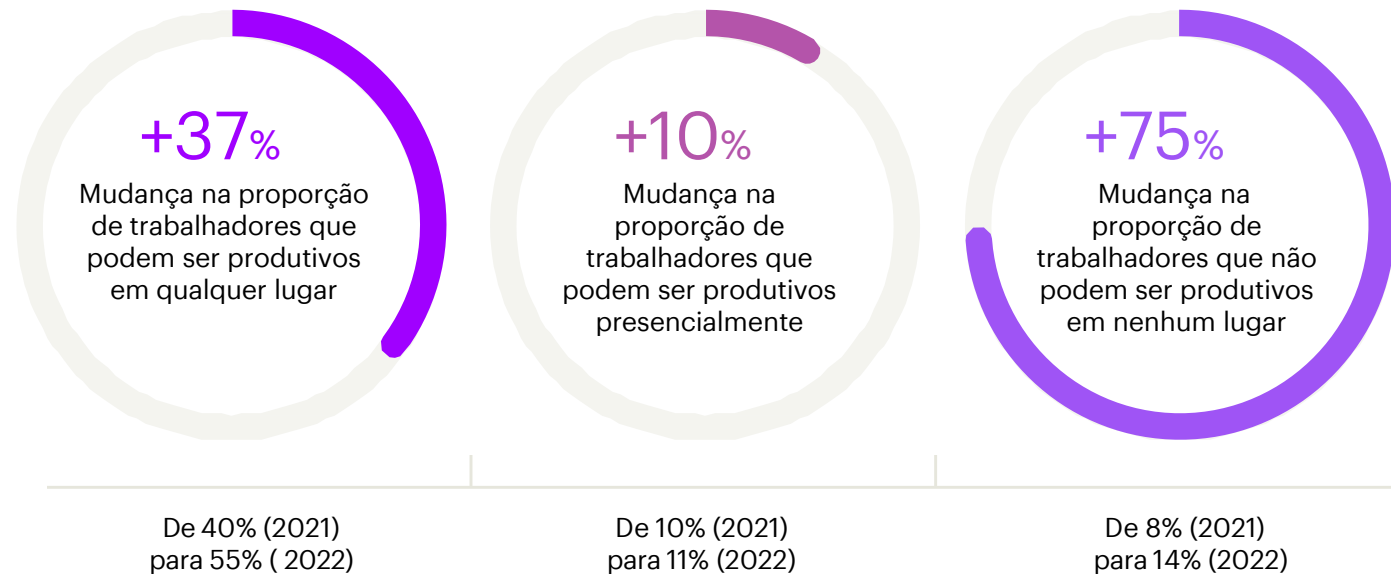


Permitindo um futuro produtivo

O objetivo de qualquer modelo de trabalho deve ser permitir que os trabalhadores sejam produtivos, saudáveis e felizes, independentemente de onde o trabalho aconteça. Aumentos em recursos como liderança de apoio, agilidade organizacional e autonomia de trabalho ajudaram mais trabalhadores a se tornarem produtivos em qualquer lugar no ano passado, com 55% das pessoas dizendo que podem ser produtivos independentemente de onde trabalham.

Mas um grupo que cresce cada vez mais rápido é um segmento de trabalhadores que não sentem que podem ser produtivos, saudáveis ou felizes em qualquer lugar no futuro do trabalho... mesmo que tenham oportunidades de trabalhar com flexibilidade.

As organizações investiram na otimização de tecnologia, ferramentas e processos locais, mas não avançaram na criação de uma força de trabalho que sente que pode ser produtiva presencialmente.



Os CEOs devem investir nas abordagens certas



Flexibilidade para todos

Autonomia de trabalho, agilidade organizacional, liderança de suporte e aprimoramento digital são 1,5-2,5 vezes mais impactantes na condução de uma mentalidade "produtiva de qualquer lugar" do que a capacidade de trabalhar com flexibilidade.



Pensamento renovado

Trabalhadores "produtivos de qualquer lugar" estão 21% melhores, o que sabemos de pesquisas anteriores que geram até **5% de crescimento de receita** (e quando habilitados por meio de culturas de trabalho omniconectadas, geram até **7,4% de crescimento de receita**).



Manter-se firme

Os trabalhadores que podem ser produtivos de qualquer lugar têm 2,3 vezes mais chances de permanecer na empresa, mesmo em setores de alta rotatividade.



É tempo de fazer melhor

O futuro do trabalho está evoluindo a cada dia. O futuro das empresas depende das escolhas feitas agora.

Aqueles que liderarão no futuro do trabalho serão aqueles que estão criando uma base para trabalhadores e organizações saudáveis e eficazes que não apenas sobrevivem, mas também prosperam em tempos de mudança.

Quatro perguntas a se fazer

Abordagens que funcionaram no passado são baseadas em conceitos ultrapassados sobre pessoas e negócios. Agora, os líderes devem reimaginar um novo modelo centrado nas pessoas e em como, onde e por que elas trabalham.

Os líderes empresariais podem começar a mudar a trajetória atual e moldar um futuro de trabalho que beneficie tanto os trabalhadores quanto os negócios. Estas perguntas são um bom lugar para começar:

01

Qual o propósito da sua empresa?

02

Como seus líderes estão apoiando pessoas?

03

Como o seu negócio está criando experiências melhores de trabalho?

04

Seus funcionários têm as habilidades digitais certas?

Qual o propósito da sua empresa?

O propósito tem sido usado como uma ferramenta de atração de talentos, mas, em vez disso, deve ajudar a transmitir um senso de dignidade onde todos os trabalhadores acreditam que estão contribuindo para algo maior do que eles mesmos.

Os líderes podem incorporar o propósito na estrutura da cultura ao comunicar o propósito por meio de uma variedade de interações, como durante o recrutamento ou desenvolvimento de carreira, e garantir que todas as pessoas e equipes tenham um senso de responsabilidade por gerar um impacto intencional.

52%

dos CEOs dizem que o propósito é mais uma ferramenta de branding de talentos do que um verdadeiro catalisador para a mudança.



Como seus líderes estão apoiando as pessoas?

Os motivadores intrínsecos inspiram as pessoas a dar o melhor de si e a se sentirem melhor ao fazê-lo. Os trabalhadores se sentem mais autônomos quando os líderes abandonam os modelos de comando e controle e, em vez disso, lideram com intenção, onde as pessoas podem escolher seu próprio caminho para obter resultados de negócios.

94%

dos trabalhadores que sentem que podem ser produtivos de qualquer lugar no futuro do trabalho são confiáveis para gerenciar seu próprio tempo, desde que os prazos e expectativas sejam cumpridos.



Como o seu negócio está criando experiências melhores de trabalho?

Os líderes têm superestimado as melhorias nas experiências de trabalho presencial, em vez de investir mais em recursos que permitem que os trabalhadores sejam “produtivos de qualquer lugar” e obtenham resultados melhores. Melhores experiências de trabalho emergem de culturas omniconectadas onde as pessoas se sentem conectadas e que pertencem, independentemente do local físico de trabalho.

59%

Estar omniconectado é responsável por 59% da intenção de alguém de permanecer em uma empresa.



Seus funcionários têm as habilidades digitais certas?

Uma estratégia digital em toda a organização pode aumentar a relevância percebida da tecnologia e dos conjuntos de habilidades digitais e capacitar os funcionários a resolver problemas reais e inovar usando suas habilidades tecnológicas.

A estratégia certa coloca as ferramentas digitais no centro de como as pessoas se conectam, trabalham e crescem. As pessoas precisam de treinamento contínuo para desenvolver sua fluência digital e entender como o trabalho que realizam contribui para a inovação e melhores experiências do cliente.

1 em 3

Menos de 1 em cada 3 trabalhadores estão confiantes de que suas habilidades serão relevantes em 5 anos.





**Somos nós que
determinamos o
futuro do trabalho**

**Qual será o seu
próximo passo?**

Para mais informações



Christie Smith

Senior Managing Director
Global Lead of
Talent & Organization



John-Paul Pape

Managing Director
Talent & Organization



David Ramirez

Managing Director
Talent & Organization



Elena Pienkowski

Senior Managing Director
Talent & Organization

Research Lead: Gabriela Burlacu

Marketing Content Lead: Courtney Bonanno

Sobre a pesquisa

Uma pesquisa da força de trabalho foi realizada em fevereiro de 2022, amostrando 10.750 trabalhadores em 13 países (Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Itália, Índia, Japão, Cingapura, Suécia, Reino Unido e EUA), trabalhando em 12 setores (bancos, seguros, Alta tecnologia, Varejo, Bens de consumo e serviços, Setor público, Saúde, Comunicações e mídia, Serviços públicos, Energia, Ciências da vida e Viagens e hospitalidade). Uma pesquisa adicional foi realizada com 200 CEOs nas mesmas regiões e setores. Os motivadores experientes do trabalhador para a produtividade local e remota e os principais recursos de trabalho foram medidos novamente após uma pesquisa da primavera de 2021, para comparação ano a ano. Os segmentos de produtividade da força de trabalho foram calculados por trabalhadores de computação abaixo e acima dos principais benchmarks em drivers de produtividade no local e remotos, com trabalhadores acima do benchmark em ambos sendo considerados “produtivos em qualquer lugar”.

Os CEOs com foco no futuro foram determinados pela agregação de respostas a perguntas de escala deslizante que investigam mentalidades tradicionais versus inovadoras em relação ao gerenciamento de organizações e pessoas

Apoio à pesquisa fornecido por Christine Yiannakis, Ranjan Ramdas, Sankara Narayanan e Pragati Sharma.

Sobre a Accenture

A Accenture é uma empresa global de serviços profissionais com recursos líderes em digital, nuvem e segurança. Combinando experiência incomparável e habilidades especializadas em mais de 40 setores, oferecemos serviços de Strategy & Consulting, Technology, Operations, Industry X e Accenture Song — todos alimentados pela maior rede mundial de centros de tecnologia avançada e operações inteligentes. Nossos 721.000 funcionários cumprem a promessa de tecnologia e criatividade humana todos os dias, atendendo a clientes em mais de 120 países. Abraçamos o poder da mudança para criar valor e sucesso compartilhado para nossos clientes, pessoas, acionistas, parceiros e comunidades.

Visite-nos em <http://www.accenture.com.br>

Sobre a Accenture Research

A Accenture Research molda tendências e cria percepções baseadas em dados sobre os problemas mais urgentes que as organizações globais enfrentam. Combinando o poder de técnicas de pesquisa inovadoras com um profundo conhecimento das indústrias de nossos clientes, nossa equipe de 300 pesquisadores e analistas abrange 20 países e publica centenas de relatórios, artigos e pontos de vista todos os anos. Nossa pesquisa de tendências instigantes - apoiada por dados proprietários e parcerias com organizações líderes como MIT e Harvard Business School - orienta nossas inovações e nos permite transformar teorias e novas ideias em soluções do mundo real para nossos clientes.

www.accenture.com/research

Copyright © 2022 Accenture.
All rights reserved.

Accenture and its logo are registered
trademarks of Accenture.