



W H I T E P A P E R

WORKING ANYWHERE: **RESSIGNIFICANDO O TRABALHO**

OFERECIMENTO





W H I T E P A P E R

WORKING ANYWHERE: RESSIGNIFICANDO O TRABALHO



A TI INSIDE apresenta neste white paper os principais insights e tendências sobre o novo ambiente de trabalho digital, o Digital Work Place, tendo em vista orientar as empresas e funcionários sobre as perspectivas e desafios a serem superados e as tecnologias para habilitar o novo modelo de trabalho híbrido.

Ao longo da pandemia, as empresas se adaptaram amplamente - e muitas vezes com sucesso - às novas formas de trabalhar. Elas também adotaram e aceleraram a digitalização e reorganizaram suas cadeias operacionais.

Mas será que isso será o suficiente? Para se preparar para a era pós-Covid-19, os líderes precisam estar prontos e dispostos a repensar o futuro e considerar uma perspectiva mais ampla.

Conheça a opinião de nossos entrevistados. Boa leitura!

Claudiney Santos

Claudiney Santos
Diretor/Editor TI Inside

Digital
Work Place
F O R U M

Dias 24 e 25 de Novembro, 2021 | EVENTO 100% DIGITAL

Em sua 3ª edição o evento vai discutir o papel das ferramentas digitais e as soluções inovadoras que estão redefinindo os ambientes de trabalho, com a adoção de soluções de infraestrutura, segurança, gestão de pessoas e novas plataformas criadas para facilitar a colaboração e o trabalho remoto das empresas.

CONHEÇA A PROGRAMAÇÃO DO EVENTO AQUI

SE PREFERIR, APONTE A CÂMERA PARA O QR CODE AO LADO E SERÁ DIRECIONADO PARA O SITE DO EVENTO



REALIZAÇÃO

tiinside



O último ano e meio trouxe uma mudança abrupta para o trabalho remoto ou digital. Usado eventualmente, o trabalho remoto tornou-se padrão para grande parte da força de trabalho durante o primeiro ano da pandemia. Em recente estudo da Deloitte revelou-se que apenas 15% dos empregados em todo o globo antes do COVID-19 trabalhavam em casa; a esses trabalhadores, após a pandemia, se juntou mais 35%, sugerindo que metade da força de trabalho empregada hoje trabalha em casa.

Somente meses depois, muitas empresas perceberam que o trabalho remoto trazia muitos benefícios e, com a pandemia avançando, trabalhar em casa era a norma, o novo normal.

No entanto, para que os colaboradores pudessem trabalhar de maneira eficaz,

“O local de trabalho digital representa uma mudança fundamental na forma como o trabalho é feito. As organizações estão adotando a tecnologia para otimizar a produtividade individual e da equipe, a colaboração e a experiência do funcionário em geral.”

(Fonte: Deloitte 2021)

muitas vezes foi necessário que os empregadores oferecessem suporte adicional, além do que normalmente fornecem em um ambiente de escritório. De equipamentos a software, era vital que os funcionários tivessem acesso a tudo o que precisassem para continuar trabalhando remotamente.



Começando pelo básico: trabalhar em casa não é para amadores!

Claro que num primeiro momento a força de trabalho simplesmente foi para casa e “adaptou” o necessário. Mas, com o passar dos meses também percebeu que um mínimo de infraestrutura é necessário para que se continuasse a ser minimamente produtivo.

Quem mora com parceiros, filhos, pets e outros membros da família percebeu que havia a urgência de se ter um espaço dentro da casa para ser “o local de trabalho”, onde a

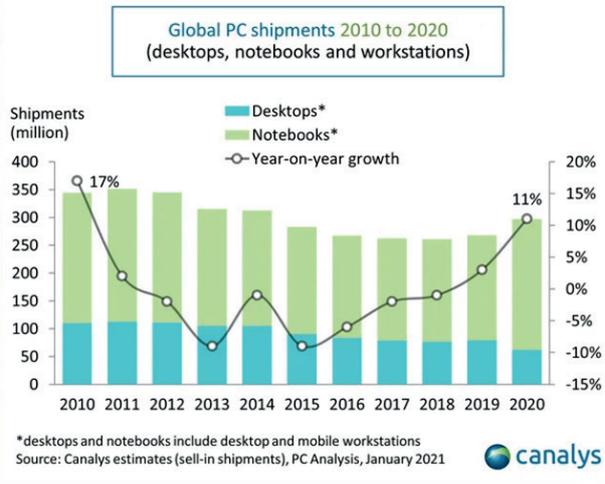
pessoa desenvolveria contínua e serenamente suas tarefas.

Para muitos, esse “básico” se traduziu em rearranjos de lugar, reformas e/ ou até mesmo mudança de residência para que se cumprisse o esperado, com pequenos ou grandes impactos adicionais, isso sem falar de pequenos transtornos diários com ruído internos (crianças, animais, máquinas, etc.) ou externos que tiveram de ser pacificados.

Indo além, equipar este local de trabalho entrou na equação. O mobiliário tornou-se essencial então, ter uma cadeira confortável que fosse ergonômica, com encosto alto e apoios para os braços e ajustável (quanto mais ajustável, melhor!) e uma escrivaninha ou outra mesa adequada com espaço suficiente para monitores, teclados e acessórios (teclado, mouse, impressora / mesa de digitalização, bloco de notas) e a xícara de chá ou café são itens obrigatórios!



A strong end to the year brought total PC shipments to 297.0 million units in 2020, with notebooks accounting for a record 79%



foram feitas, e isso, muito mais rapidamente do que pensavam ser possível antes da crise. Perguntados sobre o impacto da pandemia em uma série de medidas, eles disseram que o financiamento para iniciativas digitais aumentou mais do que qualquer outra coisa - mais do que aumentos nos custos, no número de pessoas em funções de tecnologia e no número de clientes.

Na questão computadores as opções são várias, todas de excelente qualidade tecnológica, que oferecem uma miríade de possibilidades, cada qual com vantagens incontestáveis para o desenvolvimento dos trabalhos em perfeitas condições técnicas.

Uma pesquisa desenvolvida ainda em 2020 pela Canalys (empresa de análise de mercado de Singapura com foco no mercado global de tecnologia) mostrou o crescimento acentuado das vendas de computadores, o maior em proporção dos últimos 10 anos, e a maior saída de unidades desde 2014.

O claro aumento nas vendas de notebooks, impressoras e scanners, roteadores, amplificadores de wi-fi foram índices na planilha econômica amplamente verificados. De acordo com uma pesquisa global McKinsey com executivos em todo o mundo, denota que suas empresas aceleraram a digitalização de suas interações com clientes e cadeias de suprimentos e de suas operações internas em três a quatro anos. E a participação de produtos digitais ou habilitados para digital em seus portfólios acelerou em sete anos essa expansão.

Quase todos os entrevistados disseram que suas empresas adotaram pelo menos algumas soluções digitais temporárias para atender a muitas novas demandas que lhes

Para se manter competitivo neste novo ambiente de negócios, são necessárias novas estratégias e práticas. Ainda conforme o estudo da McKinsey, os gestores estão prestando atenção no novo modelo e a maioria dos entrevistados reconhece a importância estratégica da tecnologia como um componente crítico do negócio, não apenas uma fonte de custos. Os entrevistados que responderam com tecnologia durante a pandemia e foram bem-sucedidos, relataram uma gama de recursos tecnológicos que preencheram lacunas com velocidade e inovação.

Para se manter competitivo neste novo ambiente de negócios, são necessárias novas estratégias e práticas. Os gestores estão prestando atenção no novo modelo e a maioria reconhece a importância estratégica da tecnologia como um componente crítico do negócio, não apenas uma fonte de custos



Conectividade: a chave de tudo

Ainda falando de infraestrutura, nada poderia acontecer nos dias de hoje sem uma boa conexão de internet. Uma conexão de internet rápida foi o facilitador mais importante ao trabalhar remotamente.

Conforme esclareceu Leandro Rebouças, gerente de Produtos da Vivo Empresas, este momento excepcional vem requerendo o maior número possível de sistemas conectados.

"Neste aspecto vemos o papel fundamental da tecnologia 5G no processo. Isto, é claro, após seu lançamento, adoção e amadurecimento em mais partes do globo, como o Brasil.

Com conexões rápidas e de baixa latência, que permitem a transferência de dados de modo eficiente e que estejam ao alcance de todos e a implementação de mais negócios poderão finalmente avançar. O 5G dará vazão a esse enorme (e crescente) volume de informações", disse.

Por outro lado, o aumento de conexões trouxe também um aspecto de segurança bastante relevante.

O trabalho remoto criou desafios para muitas empresas de pequeno e médio porte: elas não foram preparadas o suficiente para protegerem-se do aumento de ataques cibernéticos sofisticados e muito se teve que fazer para aumentar a conscientização sobre a segurança cibernética.

Antes da pandemia, algumas empresas se opunham a permitir o trabalho remoto, especialmente quando se tratava de acessar



dados confidenciais (por exemplo, dados pessoais de clientes bancários).

Em apenas um curto período de tempo, ainda de acordo com a pesquisa da Deloitte, as empresas tiveram que aumentar sua capacidade e recursos para trabalho remoto. Infelizmente, a segurança cibernética nem sempre foi uma das principais prioridades na implantação rápida de recursos de trabalho remoto.

Por exemplo, algumas empresas não verificam se os dispositivos pessoais estão equipados com proteções de segurança padrão antes que seus funcionários acessem os dados corporativos, contando com tecnologias de rede privada virtual (VPN) para fazer um trabalho para o qual não foram projetados por padrão.

Segundo o mesmo estudo da Deloitte, existem maneiras pelas quais as empresas puderam e podem implementar medidas de segurança sem serem intrusivas. Por exemplo, a verificação de host é uma tecnologia que valida requisitos individuais em dispositivos pessoais antes de permitir o acesso a aplicativos corporativos. Quando vulnerabilidades em VPNs são descobertas e patches são produzidas para lidar com elas, é importante aplicá-las em tempo hábil, sempre que possível.

Mas, antes das redes particulares, no cenário do trabalho remoto, antes mesmo das empresas se darem conta, o palco foi invadido por ameaças cibernéticas, bem no auge da pandemia. Segundo estudos realizados pela Kaspersky mostrou que 52% das empresas acreditam que os funcionários são o maior ponto fraco da segurança de TI, e que elas têm razão. 46% dos incidentes de cibersegurança de 2019 foram decorrentes de falha humana.

Nove em cada dez vezes, os funcionários trabalharão usando um dispositivo corporativo (se fornecido), mas podem usá-los também para coisas pessoais, como compras on-line. Os

“Vemos o papel fundamental da tecnologia 5G no processo. Isto, é claro, após seu lançamento, adoção e amadurecimento em mais partes do globo, como o Brasil. Com conexões rápidas e de baixa latência, que permitem a transferência de dados de modo eficiente e que estejam ao alcance de todos e a implementação de mais negócios poderão finalmente avançar. O 5G dará vazão a esse enorme (e crescente) volume de informações”

Leandro Rebouças, gerente de Produtos da Vivo Empresas

hackers são inteligentes; eles preveem essas mudanças e estão sempre buscando novas maneiras de explorar sua empresa.

Com tantas pessoas em casa o tempo todo e fazendo compras on-line, estamos vendo um pico dos ataques de phishing on-line. Vemos um aumento dos ataques de phishing e quando o usuário clica na mensagem, especialmente se ele estiver conectado a uma VPN corporativa, os hackers podem ter acesso a esta rede, o que pode colocar todos os dados corporativos em risco.

Antes da pandemia, cerca de 20% dos ataques cibernéticos usavam malware ou métodos nunca vistos. Durante a pandemia, a proporção aumentou para 35% segundo pesquisa da Mc Kinsey. Alguns dos novos ataques usam uma forma de Machine Learning que se adapta ao seu ambiente e permanece sem ser detectado.

Por exemplo, os ataques de phishing estão se tornando mais sofisticados e usando



diferentes canais, como SMS e voz (vishing).

Os ataques de ransomware também estão se tornando mais sofisticados. Por exemplo, os hackers estão combinando ataques de vazamento de dados com ransomware para persuadir as vítimas a pagar o resgate.

Para proteger seus ativos as empresas globalmente estão investindo mais em ações para manter a continuidade dos negócios e proteger os funcionários remotos principalmente na segurança cibernética ao longo de 12 a 18 meses (o tempo que os CISOs estimam que levará para que as organizações de segurança atinjam o próximo normal).

ESPAÇO DIGITAL

Um dos principais efeitos colaterais da realocação da força de trabalho e seu consequente "isolamento" em casa foi o afastamento do cotidiano da empresa, da falta de interação com colegas e superiores ou mesmo dos momentos de lazer com companheiros. Entretanto, pode-se dizer que este vínculo "mais humano" foi fortalecido, pelo contato indireto e virtual por meio das chamadas de vídeo ou videoconferências.

A videoconferência foi outra ferramenta para interação com o grupo de trabalho, um encontro entre equipes, um encontro com a chefia, um encontro com fornecedores, clientes, uma aula, palestras enfim, graças aos app como Microsoft Teams, Zoom, Google Meet as distâncias foram vencidas. Mas além disso possibilitaram as transferências de arquivos, que muitas vezes podem exigir muito da conexão.

Entre o kit necessário para que a mágica das conferências se viabilizasse também há equipamentos básicos como roteadores e amplificadores de alcance Wi-Fi que melhoram o alcance do sinal seja qual for o ambiente.

Durante a última teleconferência de



O número de usuários ativos do Microsoft Teams mais que dobrou no ano passado, crescendo de 75 milhões de usuários em Abril 2020 para 145 milhões em Abril 2021.

(Fonte: Microsoft)

resultados da Microsoft, Satya Nadella, presidente e CEO, anunciou: "Somos quase 250 milhões de usuários ativos por mês, pois as pessoas usam o Teams todos os dias para se comunicar, colaborar e compartilhar conteúdo". Nadella observou ainda: "Temos quase 80 milhões de usuários ativos por mês no Teams Phones."

Como Nadella descreveu, "O Microsoft Teams é o novo front-end. É onde as pessoas se encontram, conversam, ligam, colaboram e automatizam processos de negócios, tudo dentro do fluxo de trabalho". Ele observou ainda que "As equipes se tornaram uma plataforma. Não apenas para Dynamics. Mesmo para Salesforce, para SAP, para Adobe, para ServiceNow - todos estão construindo grandes integrações em equipes e irão promover isso."



Tecnologia para o trabalho híbrido

Já que trabalhar remotamente nem sempre significa “de casa” também pode ser aplicado a qualquer momento em que um funcionário trabalhar fora do local - seja em uma cafeteria ou em um espaço de trabalho flexível.

Essa flexibilidade e autonomia pode ser alcançada por meio das tecnologias como software de videoconferência, plataformas de colaboração e serviços em nuvem que mantêm as pessoas conectadas e permitem que elas realizem reuniões e concluam projetos de qualquer lugar, a qualquer hora. Mas não são apenas os funcionários que se beneficiam: os empregadores estão começando a ver o trabalho remoto como uma parte importante da contratação e retenção dos melhores talentos, mantendo-se competitivos em seu campo e até mesmo economizando nos custos de negócios.

O Workplace do Facebook que adicionou recentemente uma série de novos recursos projetados para ajudar as empresas a entregar melhores experiências aos funcionários, no que diz respeito principalmente ao compartilhamento de conhecimento e inclusão, é um exemplo disso.

Segundo o diretor Regional de Workplace para a América Latina, Adriano Marcondali, essas mudanças refletem as necessidades sinalizadas pelos clientes e usuários, tendo em vista a transformação do trabalho que caminha para um modelo de trabalho híbrido.

“Conforme alguns lugares no mundo começam a sair da pandemia, há uma enorme



oportunidade de construir um novo futuro do trabalho. Fazer isso, contudo, significa fazer mais do que fornecer tecnologias melhores para as pessoas que sempre tiveram acesso a elas. Significa fornecer tecnologia para os muitos milhões de trabalhadores que não têm acesso à TI tradicional. Significa conectar funcionários da linha de frente, sem escritório e sem e-mail, a seus colegas e líderes pela primeira vez. E isso inclui conectar os desconectados”, enfatizou.

Conforme as novas situações estão sendo geradas no ambiente, as plataformas devem responder essa demanda, como por exemplo o onboarding digital, que abriu oportunidades de se contratar colaboradores de talentos independente da região geográfica onde fica

Os empregadores estão começando a ver o trabalho remoto como uma parte importante da contratação e retenção dos melhores talentos, mantendo-se competitivos em seu campo e até mesmo economizando nos custos de negócios



“Conforme alguns lugares no mundo começam a sair da pandemia, há uma enorme oportunidade de construir um novo futuro do trabalho. Fazer isso significa fornecer tecnologia para os muitos milhões de trabalhadores que não têm acesso à TI tradicional. Significa conectar funcionários da linha de frente, sem escritório e sem e-mail, a seus colegas e líderes pela primeira vez. E isso inclui conectar os desconectados”

Adriano Marcandali, diretor Regional de Workplace para a América Latina do Facebook

a empresa. Dentro do escritório, cada vez mais importante é criar um ambiente colaborativo integrado com a experiência digital, para se transformar em uma experiência única.

“Nem todos podem se conectar às Lives de perguntas e respostas e alguns, sem dúvida, desejarão assistir novamente. Nós estamos introduzindo tecnologia de aprendizado de máquina para automaticamente adicionar “Capítulos de Vídeo” para as suas Lives e vídeos pré-gravados. Isso ajuda as pessoas a sinalizar conteúdo específico do vídeo ao compartilhá-lo e permite que os espectadores pulem para as seções em que estão mais interessados”, explica Marcandalli, acrescentando que empresas como Shoulder, Grupo Boticário e GOL estão usando esses recursos para compartilhar conteúdos com a força de trabalho.

O Google Workspace, é outra suíte de produtividade e colaboração que está sendo bastante difundida entre os trabalhadores remotos. Idealizada pelo Google, permitiu que

usuários de Gmail ou Google Drive passassem a se comunicar e colaborar, tornando mais fácil o trabalho de equipes, compartilhando documentos e apresentações com colegas de trabalho.

Novidades voltadas para o modelo híbrido de trabalho, principais anúncios está o Spaces disponível para o público geral. A ferramenta irá substituir o Rooms como meio de bate-papo em grupo no Chat e trará conceitos ainda mais avançados de colaboração em grupo.

Outra novidade do pacote de updates do Google Workspace é o modo Companion, do Google Meet, que chega em novembro para todos os usuários. Trata-se de um modo de visualização e interação focado em colaboradores conectados em diferentes ambientes (escritório, home office ou anywhere office) e participando das mesmas chamadas de vídeo e apresentações. Usuários presentes em salas de escritório equipadas com ferramentas próprias para reunião (como câmera e microfone) poderão entrar nas chamadas a partir de seus celulares sem criar ruídos ou ecos. Ou seja, uma pessoa pode se conectar à mesma chamada através de dois dispositivos diferentes, e utilizá-los de formas distintas para colaborar e interagir com seus colegas.

Já na Google Agenda, pensando no retorno gradual aos escritórios em modelo híbrido, o Google Workspace passa a disponibilizar aos colaboradores a opção de indicar seu local de trabalho a cada dia, para incorporar cada vez mais a transição de modelo de trabalho no cotidiano das pessoas.

Por fim, também será possível utilizar a interação entre Google Meet e Gmail para “ligar” para uma pessoa em seu celular, uma maneira diferente de se comunicar que vai além do compartilhamento de links de reunião.



Liderança e cultura empresarial

“Uma força de trabalho híbrida é o futuro do trabalho, com parte remota e local da mesma solução para otimizar as necessidades de força de trabalho dos empregadores”, disse Ranjit Atwal, diretor sênior de pesquisa do Gartner. A empresa de pesquisa também estima que os trabalhadores remotos representarão 32% de todos os funcionários em todo o mundo até o final de 2021. Isso representa 17% dos funcionários em 2019.

O Gartner define como trabalhadores do conhecimento aqueles que estão envolvidos em ocupações intensivas de conhecimento, como escritores, contadores e engenheiros. Segundo ainda com o a empresa de pesquisas, trabalhadores remotos são os funcionários que trabalham

fora de sua empresa, entidade governamental ou local do cliente pelo menos um dia inteiro por semana (trabalhadores híbridos), ou que trabalham totalmente em casa (trabalhadores totalmente remotos).

O trabalho remoto varia consideravelmente em todo o mundo, dependendo da adoção de TI, cultura e combinação de setores. Em 2022, 31% de todos os trabalhadores em todo o mundo serão remotos (uma mistura de híbrido e totalmente remoto), disse a empresa.

Os EUA estarão à frente em termos de trabalhadores remotos em 2022, que

representarão 53% da força de trabalho. Em toda a Europa, os trabalhadores remotos do Reino Unido representarão 52% de sua força de trabalho em 2022, enquanto os trabalhadores remotos na Alemanha e na França serão responsáveis por 37% e 33%, respectivamente.

Índia e China produzirão um dos maiores números de trabalhadores remotos, mas suas taxas de penetração gerais permanecerão relativamente

**Ao final de 2021,
espera-se que
51% de todos os
trabalhadores do
conhecimento em todo
o mundo trabalhem
remotamente, contra
27% dos trabalhadores
do conhecimento
em 2019**

(Fonte: Gartner)



W H I T E P A P E R

WORKING ANYWHERE: RESSIGNIFICANDO O TRABALHO



baixas, com 30% dos trabalhadores na Índia remotos e 28% dos trabalhadores na China trabalhando remotamente.

O impacto duradouro do trabalho remoto está resultando em uma reavaliação da infraestrutura de TI que muda os requisitos do comprador para exigir recursos de trabalho em qualquer lugar, conforme afirma o instituto. “Até 2024, as organizações serão forçadas a apresentar planos de transformação de negócios digitais em pelo menos cinco anos. Esses planos terão que se adaptar a um mundo pós-COVID-19 que envolve uma adoção permanentemente maior de trabalho remoto e pontos de contato digitais”, disse Atwal.

Os produtos e serviços digitais desempenharão um grande papel nesses esforços de transformação digital. Este plano estratégico mais longo requer investimento contínuo em implementações de continuidade de tecnologia remota estratégica junto com

novas tecnologias, como hiper automação, IA e tecnologias de colaboração para abrir mais flexibilidade de escolha de localização em funções de trabalho, disse o Gartner. A hiper automação é uma abordagem que permite que as organizações identifiquem, examinem e automatizem rapidamente o máximo de processos possível usando tecnologia, como automação de processos robóticos, plataformas de aplicativos de baixo código, inteligência artificial e assistentes virtuais.

“Isso envolve repensar como o trabalho é feito, reconstruindo o espaço do escritório tanto em sua redução quanto no uso do restante para colaboração”, disse o relatório do Gartner, “enquanto os departamentos de RH criam um acordo de funcionário abrangente que leva em consideração a experiência total do funcionário.”

Um dos principais desafios é determinar a frequência com que os trabalhadores devem trabalhar no local ou em casa. Entre os funcionários, as preferências são fortes por um local de trabalho híbrido. Cerca de 70% dos funcionários trabalham pelo menos algum tempo remotamente, preferindo dois a quatro dias em locais diferentes, de acordo com a Pesquisa de Experiência do Trabalhador Digital 2021 do Gartner com 10.080 funcionários em nove países.

“Até 2024, as organizações serão forçadas a apresentar planos de transformação de negócios digitais em pelo menos cinco anos. Esses planos terão que se adaptar a um mundo pós-COVID-19 que envolve uma adoção permanentemente maior de trabalho remoto e pontos de contato digitais”

Ranjit Atwal, diretor sênior de pesquisa do Gartner

Digital Work Place
F O R U M

Dias 24 e 25 de Novembro, 2021
EVENTO 100% DIGITAL

Conheça aqui a grade de programação



O que acontece no Brasil?

Um exemplo de como as empresas estão atuando de forma híbrida no Brasil é o caso do Call Center Paraná, empresa de terceirização de serviços de contact center, que tinha como objetivo engajar seus colaboradores através de um canal único de comunicação interna, para que mesmo em tempos de home office, fosse possível permanecer com a conexão entre empresa e funcionário.

Diante disso, a CCP e em parceria com a Solo Network, integradora e implementadora de soluções corporativas de TI, juntamente com a Ci8, uma empresa especialista em redes sociais corporativas, alinhou aos conceitos do Modern Workplace.

Após a parceria firmada, as empresas fizeram um planejamento para a introdução do Workplace From Facebook, ferramenta

escolhida para sanar todas as necessidades expostas pela CCP.

Com a ferramenta implantada, fizeram um lançamento, integraram a equipe técnica, avisaram os colaboradores e realizaram toda a preparação dos times para receberem a plataforma de maneira na qual não tivessem nenhuma dúvida na forma de executá-la. Além disso, realizaram um workshop focado em liderança, e criaram formas de engajamento através de influenciadores internos para serem os embaixadores da companhia.

Entre os benefícios apontados pela empresa estão: a comunicação efetiva entre os times; maior engajamento dos colaboradores; maior facilidade e praticidade na comunicação entre empresa e funcionário; mais visibilidade aos líderes e gerências; mais voz aos líderes e equipes através de postagens; mais de 80% de preenchimento do perfil; e 100% de ativação dos colaboradores na ferramenta em 2 dias de lançamento.

O Grupo Liberty Brasil, que se encontra entre as maiores seguradoras do mundo, reformulou seu modelo de trabalho: a transformação dos seus espaços em Hubs Físicos e o uso do conceito para os demais locais de trabalho remoto, chamados de Hubs Digitais. O modelo híbrido foi desenvolvido para acompanhar as transformações constantes do mundo, promover conexões significativas entre os funcionários – no formato físico ou digital – e oferecer maior flexibilidade.

Os funcionários trabalharão nos Hubs físicos da companhia apenas a partir da evolução positiva dos índices do Covid no Brasil. Até lá, continuarão trabalhando dos Hubs digitais. O novo modelo contará com jornadas de trabalho que podem variar de acordo com a rotina de cada equipe – a fim de beneficiar e proporcionar uma maior conexão entre os colaboradores. Os formatos foram definidos a partir da estratégia



“Hoje as opções digitais são indispensáveis, e elas se potencializam quando combinadas com espaços físicos que propiciam a colaboração, inovação, co-criação e fortalecimento de conexões”

Patricia Chacon, CEO do Grupo Liberty Brasil

da companhia, das tendências de mercado e da opinião de seus colaboradores, que expressaram uma preferência por um modelo mais flexível.

O novo formato varia entre três modalidades: a primeira é 100% do tempo em home office (Hubs digitais), com até dois dias por mês presenciais; a segunda é híbrida com dois dias por semana em trabalho presencial, e a terceira é 100% presencial, nos Hubs físicos da Liberty.

Para o novo momento do grupo, os escritórios estão sendo ressignificados e transformados em espaços colaborativos que unem as pessoas, em um ambiente versátil, propício para inovar e potencializar o senso de comunidade. O novo modelo é uma alavanca para o digital dentro do grupo, pois aproveita do poder das novas tecnologias que ajudam os colaboradores a se conectarem de onde quer que estejam, favorecendo as interações significativas e conectando o físico com o digital por meio de plataformas de comunicação e co-criação.

A sustentabilidade também é um pilar importante do novo modelo de trabalho, pois, com o regime híbrido, o Grupo Liberty Brasil pode minimizar sua emissão de carbono e utilizar melhor os recursos e materiais. A acessibilidade será priorizada neste período de

ressignificação, para que todos os funcionários se sintam acolhidos nos Hubs.

“No último ano e meio, toda a companhia passou por um processo de redescoberta e ressignificação do trabalho, o que fortaleceu ainda mais o nosso propósito. Foi um período de repensar padrões e prioridades, que provou que a nossa operação segue mais unida do que nunca”, observa a CEO do Grupo Liberty Brasil, Patricia Chacon. “Hoje as opções digitais são indispensáveis, e elas se potencializam quando combinadas com espaços físicos que propiciam a colaboração, inovação, co-criação e fortalecimento de conexões. Por isso, criamos esse modelo personalizado de trabalho, desenhado de acordo com cada função dentro do Grupo Liberty”, completa.

O modelo também contará com a ajuda dos funcionários, com o programa Acelera Minha Ideia – que visa estimular a co-criação e o intraempreendedorismo por meio de um desafio de inovação para os colaboradores. Este ano, a iniciativa tem como tema o novo modelo de trabalho do Grupo Liberty Brasil e, durante o processo, os colaboradores apresentarão suas ideias e sugestões para complementar o novo formato, que poderão ser implementadas pela companhia.

“Eu acredito que o novo modelo dará ainda mais oportunidade de todos os funcionários se conectarem de onde estiverem. Ele é

Digital Work Place
F O R U M

Dias 24 e 25 de Novembro, 2021
EVENTO 100% DIGITAL

Conheça aqui a grade de programação



empático com as necessidades das pessoas no mundo moderno, explorando possibilidades de interações digitais. Esperamos que eles se sintam orgulhosos em trabalhar no Grupo Liberty Brasil, sabendo que estamos dando esse importante passo para ficarmos mais prontos para as mudanças do mundo", completa a CEO.

O CONTEXTO ALTERADO PARA FORÇAS DE TRABALHO

Nem todos os funcionários trabalharão no escritório tradicional ou no local da empresa, nem serão todos remotos. Muitas pessoas trabalharão em casa, mas muitas pessoas ainda precisam trabalhar em uma instalação corporativa, como uma linha de produção, data center, loja de varejo, centro de expedição, laboratório ou até mesmo um escritório tradicional. E há funcionários cujo trabalho é independente de localização, mas que não podem trabalhar em casa por falta de espaço ou acesso insuficiente à Internet.

O Gartner estima que - embora varie por setor - cerca de metade da força de trabalho nas economias avançadas precisará trabalhar em uma instalação corporativa, 25% a 30% trabalhará permanentemente em casa e o restante virá para o escritório dois ou três dias por semana e trabalhar em casa o resto do tempo.

Mais companhias estão aceitando o trabalho remoto e acreditando que ele veio para ficar. De acordo com o relatório "Transformação Digital na América Latina - 2021", conduzido pelo fundo de venture capital Atlantico, 64% das companhias latino-americanas devem apostar no trabalho completamente remoto a partir dos próximos anos, número que era apenas 9% antes da pandemia.

O levantamento, feito com líderes e profissionais de Recursos Humanos de 524 companhias da América Latina em julho de

64% das companhias latino-americanas devem apostar no trabalho completamente remoto a partir dos próximos anos, número que era apenas 9% antes da pandemia

2021, mostra que a mudança no conceito de local de trabalho deve ser gigante. Antes do período de lockdown, 69% das empresas adotavam o modelo presencial, seguidos por 25% do trabalho híbrido e apenas 9% nas atividades remotas.

Atualmente, o cenário é completamente diferente e as posições entre o primeiro e terceiros lugares se inverteram. Além de 64% das companhias estarem apostando no trabalho remoto, o número de empresas no modelo híbrido também aumentou, passando para 31%, e apenas 5% das empresas voltaram às atividades presencialmente.

De acordo com o managing partner do Atlantico, Julio Vasconcellos, a pesquisa mostra uma nova tendência que deve ser vista nos próximos anos. "O report mostra que o trabalho remoto é algo que vem agradando, tanto as empresas como os empregadores", comenta Vasconcellos.

Dentro deste extrato do novo modelo de trabalho, os entrevistados foram questionados sobre a frequência que os empregados precisam estar no escritório depois da implementação do trabalho remoto. Do total, 40% afirmaram que precisam estar presencialmente apenas em reuniões externas e conferências e 22% disseram que precisam ir ao escritório apenas algumas vezes por mês.

Seguindo a onda do modelo híbrido, 13% afirmaram ter de ir às companhias de 3-5 vezes por semana e 21% de 1-2 vezes por



“Permitir que as equipes trabalhem de forma remota, ou até mesmo no formato híbrido de maneira eficiente, também se tornou um desafio para todas as companhias. Em todos os casos, acompanhamos a importância da adoção de ferramentas em cloud computing para garantir um trabalho mais produtivo e eficiente, proporcionando mobilidade e agilidade em todos os processos envolvidos”

Maurício Fernandes, presidente da Dedalus

semana. Apenas 4% afirmou não ter trabalhado remotamente neste período.

O relatório também traz outro estudo inédito, apontando a transformação da diversidade nos novos postos de trabalho depois da pandemia. Os entrevistados foram perguntados como foram as contratações desde o começo do trabalho remoto, indicando que 60% das novas aquisições representaram mais diversidade de gênero, seguido por diversidade socioeconômica (54%) e diversidade racial (33%).

As companhias também foram questionadas sobre as atividades dos seus empregados que trabalham remotamente e a forma que analisam algumas particularidades, como se eles atuam secretamente em mais de um trabalho ao mesmo tempo.

Do total, 33% das empresas acreditam que seus funcionários não possuem outras atividades em paralelo, seguidos por 30% de empresas que não sabem, 29% que sabem que os funcionários exercem atividades extras em outros períodos e 8% acreditam que seus funcionários realizam dois trabalhos

concomitantemente.

Para Maurício Fernandes, presidente da Dedalus, “a pandemia acelerou vários processos que há muito tempo o mercado já esperava e o modelo de trabalho remoto foi um deles. Determinadas áreas já tinham parte de sua rotina com esse formato, mas o isolamento possibilitou ampliar essas áreas e antecipar essa grande mudança. Para se ter uma ideia, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, 74 milhões de brasileiros estavam trabalhando e desses, 8,2 milhões, em modelo home office. O que muitos estão falando agora é sobre um padrão definitivo – ou em ampla escala. Tal medida vai exigir a migração de sistemas e aplicativos para a nuvem, um investimento que antes não fazia parte do planejamento de muitas empresas. Permitir que as equipes trabalhem de forma remota, ou até mesmo no formato híbrido de maneira eficiente, também se tornou um desafio para todas as companhias, independentemente do porte e ramo de atuação. Em todos os casos, acompanhamos a importância da adoção de ferramentas em cloud computing para garantir um trabalho mais produtivo e eficiente, proporcionando mobilidade e agilidade em todos os processos envolvidos. Um passo importante e que se tornou parte da cultura organizacional global”.

**Digital
Work Place**
F O R U M

Dias 24 e 25 de Novembro, 2021
EVENTO 100% DIGITAL

Conheça aqui a grade de programação