

## **Pesquisa exclusiva mostra dicas, tendências e desafios do trabalho remoto com a pandemia**

***58% dos entrevistados estão “confortáveis” com o trabalho remoto. O estudo também apontou queda de 49% no volume total de estrangeiros transferidos para trabalhar no Brasil, o que é resultado direto da covid-19***

A pesquisa “Mobility 2020” é realizada anualmente com profissionais de Recursos Humanos, em parceria, pela empresa brasileira Global Line, especializada em treinamento e consultoria que atua nas áreas de diferenças culturais, trabalho em equipe, diversidade, neurocoaching e autoconhecimento, e pela norte-americana Worldwide ERC, que ocupa uma posição central na indústria de talento e da mobilidade de profissionais entre diferentes regiões do mundo. Neste ano, o estudo foi realizado entre os meses de agosto e outubro, coletando respostas de 145 empresas multinacionais que atuam no Brasil. As empresas que responderam a pesquisa são predominantemente de grande porte, sendo que 69% delas possui mais de 10.000 funcionários e 70% faturam mais de US\$ 1 bilhão por ano. A maioria delas (61%) tem sede fora do Brasil.

“Esta é uma pesquisa amostral e não um censo e, portanto, situações específicas ou pequenos subgrupos podem não estar adequadamente representados. Porém, com base em nossa experiência, entendemos que a amostra das empresas respondentes é ampla e diversa o suficiente para caracterizar de forma precisa o mercado como um todo”, explica Andrea Fuks, diretora da Global Line. A pesquisa, que está em sua nona edição, é dividida em duas partes. Na primeira, o foco é nas melhores práticas de Global Mobility. Em 2020, a segunda parte foi ouvir os profissionais de Recursos Humanos sobre a experiência com o Home Office em tempos de pandemia.

Antes da pandemia, o Home Office era um modelo de trabalho pouco utilizado pelas empresas consultadas – apenas um em cada sete profissionais praticava o trabalho remoto - e a sua aplicação provocou grandes desafios de adaptação para os profissionais, sobretudo em relação ao equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais em um mesmo ambiente – a residência da pessoa. Mas os dados obtidos mostram que estes desafios foram respondidos com o desenvolvimento de novas atitudes e habilidades, que permitiram superar as dificuldades e, hoje, a grande maioria dos profissionais se sente confortável com o modelo de trabalho remoto.

De acordo com a pesquisa, até março de 2019, somente 25% das empresas consideravam o trabalho remoto como uma alternativa integrada à sua estrutura e cultura. Antes da pandemia, apenas 26% enxergavam o Home Office como uma prática estratégica e real. Para 24% dos entrevistados, seria uma iniciativa aceitável para alguns cargos e posições (profissionais de vendas, por exemplo). 23% apontaram o trabalho remoto apenas como um saída para situações específicas, 14% admitiram que é um assunto presente nas reuniões de RH mas que nunca saiu do papel e 12% afirmaram que ele nunca foi considerado.

A pesquisa também questionou as empresas sobre as principais dificuldades enfrentadas pelo trabalho remoto. Os resultados mostraram que o grande desafio é coordenar e separar

atividades domésticas e profissionais no mesmo espaço – foi o que responderam 44%. 42% colocaram a conexão caseira de internet como um problema. Para 40%, ruídos e interrupções caseiras são outro problema. 38% admitiram dificuldades para controlar seus horários de começar e encerrar o trabalho. 7% reclamaram das vídeos-conferências em outros idiomas, enquanto 2% têm dúvidas sobre o que vestir nestas reuniões virtuais.

O estudo detectou aprendizados interessantes dos profissionais que praticaram o Home Office, como adaptabilidade e paciência (18%), equilíbrio de vida pessoa/profissional (16%), organização e disciplina (16%), gestão do tempo (11%), abertura ao novo e criatividade (10%), empatia (6%), valorização dos relacionamentos (6%) e manter foco (6%). Ou seja: o trabalho remoto e o isolamento social também estimularam o desenvolvimento de novas atitudes em relação à adaptação e também o aprofundamento de habilidades específicas de organização e gestão, que são fatores bastante positivos gerados por esta situação inusitada.

Graças a esses aprendizados, algumas atividades que pareciam muito difíceis a princípio, acabaram e mostrando mais fáceis. Exemplos: comunicação de trabalho em equipe (25%), trabalhar em casa (19%), gestão do tempo pessoal/profissional (18%), não sair de casa (9%), manter o foco (8%), adaptação (8%) e isolamento (5%).

No balanço geral, apesar de ter demandado muita energia, o trabalho remoto vem gerando sentimentos majoritariamente positivos: Produtivo (52%), Protegido (47%), Cansado (45%), Focado (35%), Conectado (30%), Solitário (17%), Solidário (14%) e Receoso (13%). Entre os profissionais entrevistados, 58% afirmaram estar “muito confortáveis” com o trabalho remoto, contra 36% de pessoas “confortáveis” e apenas 6% “desconfortáveis”. Sobre a dificuldade de trabalhar com equipe remota, 91% classificaram essa atividade de “muito parecido com o normal”, “muito fácil”, ou “fácil”. Apenas 9% responderam “difícil”.

Apesar desses números, a pesquisa mostra que ainda existem arestas para serem aparadas. Perguntados sobre os desafios de trabalhar remotamente, os profissionais ouvidos afirmaram: socializar (68%), desenvolver confiança (33%), comunicar (28%), dar feedback (22%), manter a meta comum (22%), liderar (15%) e fazer amigos (14%). São desafios importantes ainda não resolvidos para a construção de equipes fortes e com boa performance.

Além disso, os profissionais apontam, para as empresas, diversos pontos de melhoria que devem ser considerados na continuidade do trabalho remoto: segurança de dados (79%), comunicação efetiva (74%), maior foco em uma cultura humanizada e colaborativa (70%), manter o engajamento dos trabalhadores (65%), receber/acolher os novos colaboradores (53%), repensar práticas organizacionais (52%), avaliação de performance (51%) e investir em ferramentas /treinamentos para o desenvolvimento humano (49%). Como se vê, uma das tendências mostradas nesses números é que a incorporação do modelo de trabalho remoto demandará maior foco das empresas no desenvolvimento de habilidades interpessoais, como comunicação e colaboração.

## **PROFISSIONAIS EXPATRIADOS**

A população de transferidos cobertos pela pesquisa foi de 4.890 profissionais. Entre 2019 e 2020, houve uma significativa queda (16%) da população de profissionais transferidos. Essa queda foi gerada, em grande parte, pela forte redução no volume de estrangeiros

transferidos para o Brasil, que caiu 49%. Esses números são um reflexo da pandemia, que reduziu a atratividade do Brasil como destino, tanto por questões de saúde quanto de expectativas econômicas. Também houve uma redução importante, de 37%, na quantidade de profissionais brasileiros enviados para trabalhar em empresas brasileiras fora do Brasil.

Entre os profissionais que foram transferidos para outro país, a maior parte (92%) mudou-se por um período superior a um ano. Transferências de curto prazo (de três a 12 meses) responderam por 79%; transferências definitivas, 69%; viagens de negócios estendidas, 34%; trainee ou estagiário internacional, 30%; rotação de posições, 20%; transferência temporária, 19%; pós-graduação ou graduação (5%).

As equipes de mobilidade geralmente fazem parte da área de remuneração e benefícios. 60% dos entrevistados trabalham nessa área. Eles percebem sua contribuição à empresa de forma diversa, ligada tanto ao negócio quanto diretamente aos indivíduos que atendem. Para a maioria dos entrevistados (34%), sua principal contribuição à empresa é o “Apoio ao negócio”.

## **SOBRE A WORLDWIDE ERC**

A Worldwide ERC ocupa uma posição central na indústria de talento e mobilidade, que está em constante transformação visando apoiar as empresas em atividades críticas para operar e competir globalmente, como: recrutamento, desenvolvimento de equipes e a conexão de pessoas e habilidades de que as organizações precisam, onde e quando precisam. Desde 1964, a Worldwide ERC desenvolve uma dinâmica e inovadora comunidade de profissionais, capacitando profissionais de mobilidade através de conexões relevantes, informação imparcial e ideias e soluções inspiradoras. A empresa fica na área metropolitana de Washington, nos Estados Unidos.

## **SOBRE A GLOBAL LINE**

A Global Line é uma empresa de treinamento e consultoria que atua nas áreas de diferenças culturais, trabalho em equipe, diversidade, neurocoaching e autoconhecimento. A companhia tem mais de 20 anos de experiência e sua sede fica em São Paulo (SP). Global Line atende cerca de 50 empresas por ano, treinando e capacitando até hoje 10.000 profissionais.

### **MAIS INFORMAÇÕES**

g6 Comunicação Corporativa

Eduardo Sanches ([eduardo@g6comunicacao.com.br](mailto:eduardo@g6comunicacao.com.br))

Fones: (11) 5562-2782 e 99305-3328

[www.g6comunicacao.com](http://www.g6comunicacao.com)

[www.facebook.com/g6comunicacaocorporativa](https://www.facebook.com/g6comunicacaocorporativa)

Novembro de 2020

