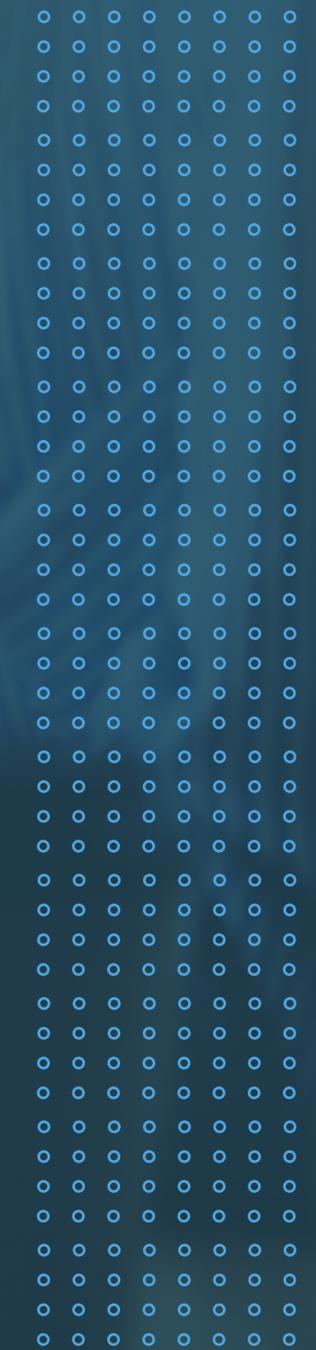


modelos de trabalho



O QUE QUEREM AS EMPRESAS ✕ O QUE BUSCAM OS COLABORADORES

 Robert Half®



Remoto, híbrido OU presencial.

Neste material, exploraremos as preferências das empresas e colaboradores com relação a esses diferentes modelos, analisando dados e estatísticas relevantes para oferecer insights valiosos sobre as tendências atuais.



PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS

A pesquisa foi realizada em maio de 2023, por meio de questionário online com **1.161 profissionais**, divididos em três grupos de **387 pessoas cada** – tomadores de decisão nas empresas, profissionais **empregados** e **profissionais desempregados**.

Introdução

O mundo enfrentou mudanças sem precedentes no ambiente de trabalho e os modelos tradicionais passaram por uma transformação significativa. Houve uma aceleração em larga escala à adoção do trabalho remoto, revelando novas possibilidades e desafios. As organizações estão agora diante de uma escolha crucial: manter o trabalho remoto, retornar totalmente ao formato presencial ou adotar um modelo híbrido.

Pesquisas recentes têm demonstrado um crescente interesse em modelos de trabalho híbrido, que combinam a flexibilidade do trabalho remoto com a colaboração presencial. De acordo com este relatório, uma proporção significativa de empresas está planejando adotar o modelo híbrido, reconhecendo seus benefícios em termos de produtividade, engajamento dos funcionários e redução de custos operacionais. No entanto, algumas organizações ainda preferem o formato presencial tradicional, citando a importância da interação face a face, da colaboração em equipe e da construção de uma cultura corporativa sólida.

Mas e as pessoas que trabalham nessas empresas? As preferências dos colaboradores também desempenham um papel crucial na configuração do futuro do trabalho. A experiência do trabalho remoto durante a pandemia trouxe uma série de vantagens para muitos profissionais, como maior flexibilidade, redução do tempo de deslocamento e melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O trabalho híbrido é preferência, enquanto o retorno ao trabalho 100% presencial pode levar a saídas voluntárias e um aumento no turnover das organizações.

É evidente que não há uma abordagem única que se adeque a todas as organizações e colaboradores. Cada modelo apresenta suas vantagens e desafios distintos, e a escolha certa dependerá de uma série de fatores, como o setor de atuação, as necessidades específicas dos colaboradores e as metas estratégicas das empresas. Nas próximas páginas, vamos entender as preferências e percepções do envolvidos, e os impactos das escolhas.





Retorno ao trabalho presencial

**E OS IMPACTOS NA
ATRAÇÃO E RETENÇÃO
DE TALENTOS**





Segundo a pesquisa,



1 EM CADA 3 EMPRESAS OPTARAM PELO RETORNO AO TRABALHO 100% PRESENCIAL.



Em contrapartida, os dados mostram que esse modelo é preferência de apenas:



COMO ESSA DIFERENÇA IMPACTA NA ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS?

Profissionais têm expressado claramente sua preferência pelo trabalho remoto ou híbrido, e muitos afirmam que considerariam trocar de empresa caso o modelo de trabalho presencial fosse reintroduzido. A pesquisa indica que **38% dos colaboradores estão dispostos a buscar novas oportunidades se não houver flexibilidade no local de trabalho.**

Existem várias razões pelas quais profissionais considerariam mudar de emprego diante do retorno exclusivo ao trabalho presencial. Uma delas é a questão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O trabalho remoto permitiu que muitos colaboradores tivessem mais flexibilidade para conciliar suas responsabilidades pessoais, como cuidar da família ou evitar deslocamentos extenuantes. A perda dessa flexibilidade pode levar a uma insatisfação e a uma busca por oportunidades que ofereçam uma forma de trabalho mais favorável.





38%

**DOS COLABORADORES ESTÃO
DISPOSTOS A BUSCAR NOVAS
OPORTUNIDADES SE NÃO HOVER
FLEXIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO**

Algumas empresas já têm sentido os impactos dessa mudança de preferências. Relatos de colaboradores pedindo demissão após a notícia do retorno ao trabalho presencial começam a surgir em diferentes setores. Esses pedidos são frequentemente justificados pela incompatibilidade entre as expectativas dos colaboradores e as políticas da empresa em relação ao modelo de trabalho. Outras empresas, mesmo que ainda não tenham sentido esse movimento de forma significativa, estão se preparando para possíveis pedidos de demissões, reconhecendo que a flexibilidade no trabalho é um fator-chave para reter talentos.





VOCÊ TEM VISTO COLABORADORES BUSCAREM UM NOVO TRABALHO APÓS O RETORNO AO MODELO PRESENCIAL?



Sim



Não



Ainda não, mas pode acontecer no futuro

Além dos impactos na retenção, o retorno presencial ao trabalho pode influenciar na atração de talentos. A pesquisa revela que aproximadamente **25% dos profissionais desempregados só aceitariam uma proposta de trabalho 100% presencial se não tivessem outra escolha.**



O tema modelo de trabalho tornou-se um fator decisivo para muitos candidatos a uma vaga. Recrutadores apontam que a primeira pergunta feita nas entrevistas atualmente é:



QUAL É O MODELO DE TRABALHO OFERECIDO PELA EMPRESA?

Tanto é assim que parte deles opta por não participar de processos seletivos caso a empresa não ofereça opções como trabalho remoto ou híbrido. A possibilidade de adaptar o trabalho às suas necessidades e estilo de vida é agora um critério crucial para os talentos em potencial, demonstrando o impacto significativo que a flexibilidade tem na tomada de decisão dos profissionais.



O QUE OS PROFISSIONAIS MAIS VALORIZAM NA BUSCA/TROCA DE TRABALHO?*

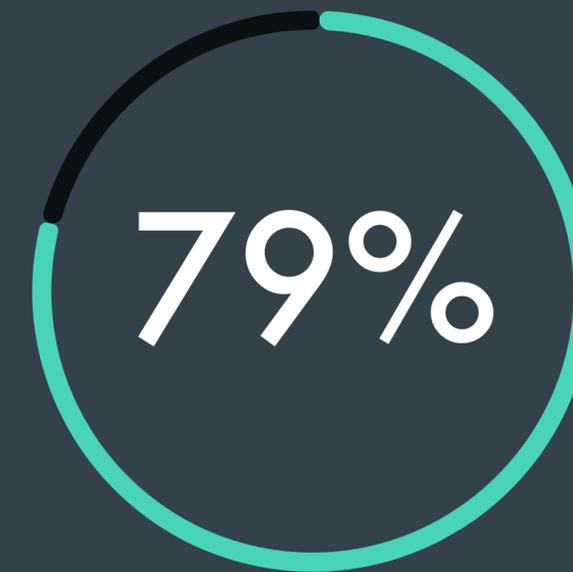


(* Fonte: Enquete no LinkedIn da Robert Half, entre 7 e 10 de julho/2023, com 1.575 pessoas)

Trabalho híbrido é preferência

Entre os diferentes modelos de trabalho, o formato híbrido tem se destacado como uma preferência tanto para as empresas quanto para os colaboradores. Esse modelo combina o melhor dos dois mundos, oferecendo flexibilidade e a oportunidade de interação presencial. **Segundo a pesquisa, aproximadamente 59% das empresas estão adotando ou considerando adotar o trabalho híbrido como sua abordagem principal.**

Para as empresas, o trabalho híbrido pode trazer uma série de benefícios. Ele permite uma melhor utilização do espaço físico, reduzindo os custos imobiliários, ao mesmo tempo em que proporciona a oportunidade de promover uma cultura de trabalho flexível. Além disso, essa abordagem pode aumentar a satisfação e a retenção de funcionários, ao oferecer a eles a oportunidade de equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais. Estudos também mostram que o trabalho híbrido pode impulsionar a criatividade e a colaboração, permitindo que os colaboradores tenham momentos de concentração individual em casa e encontros presenciais para interações mais dinâmicas e criativas.



**DOS COLABORADORES
CONSIDERAM O MODELO HÍBRIDO
COMO O IDEAL PARA O TRABALHO**



Modelo ideal

	EMPRESAS	PROFISSIONAIS EMPREGADOS	PROFISSIONAIS DESEMPREGADOS
100% REMOTO	8%	18%	15%
100% PRESENCIAL	33%	6%	10%
HÍBRIDO	59%	76%	75%

O que as empresas podem fazer?

Diante da constante evolução das preferências de trabalho, as organizações devem adotar estratégias flexíveis e proativas não apenas para atrair e reter talentos, mas também para impulsionar os resultados da empresa. A capacidade de se adaptar e responder às necessidades dos colaboradores desempenha um papel fundamental tanto na satisfação e engajamento da equipe como no alcance dos objetivos organizacionais.

Existem diversas estratégias que as empresas podem considerar para lidar com as mudanças e promover um ambiente de trabalho bom para todos.

Nas próximas páginas você confere algumas delas.





MODELO DE TRABALHO FLEXÍVEL

Implementar um modelo de trabalho flexível, que possibilite opções como trabalho remoto, trabalho híbrido ou horários flexíveis. Isso permite que os colaboradores tenham maior autonomia e conciliem suas responsabilidades pessoais com as profissionais.



COMUNICAÇÃO EFETIVA

Estabelecer uma comunicação aberta e transparente com os colaboradores, fornecendo informações claras sobre as políticas e práticas relacionadas ao trabalho flexível. Isso inclui a definição de expectativas, diretrizes e a promoção do diálogo para entender as necessidades individuais.



TECNOLOGIA ADEQUADA

Garantir que os colaboradores tenham acesso às ferramentas e recursos tecnológicos necessários para trabalhar de forma eficiente, independentemente do local de trabalho. Isso inclui investir em sistemas de comunicação, colaboração e segurança de dados que facilitem o trabalho remoto ou híbrido.



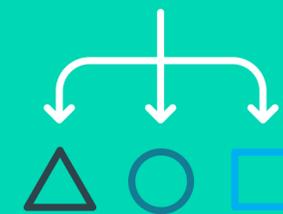
CULTURA DE CONFIANÇA E AUTONOMIA

Promover uma cultura organizacional que valorize a confiança, a autonomia e a responsabilidade. Isso inclui encorajar a tomada de decisões e a gestão autônoma das tarefas pelos colaboradores, independentemente de estarem trabalhando presencialmente ou remotamente.



AVALIAÇÃO CONTÍNUA

Realizar pesquisas de clima organizacional e obter feedback dos colaboradores regularmente para avaliar a eficácia das práticas de trabalho flexível e identificar áreas de melhoria. Essa avaliação contínua permite ajustes e adaptações conforme necessário.



FLEXIBILIDADE PERSONALIZADA

Reconhecer que cada colaborador pode ter necessidades e preferências individuais. Oferecer opções de trabalho flexíveis personalizadas, considerando fatores como o papel do colaborador na empresa, as características do trabalho desempenhado e as demandas pessoais.



PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Incentivar a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo iniciativas como políticas de licenças e folgas flexíveis, programas de bem-estar e apoio emocional aos colaboradores.



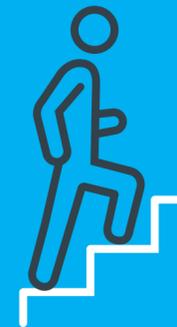
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS INCLUSIVAS

Capacitar os líderes para gerenciar equipes com modelos de trabalho flexíveis, promovendo uma cultura inclusiva que valorize a diversidade de estilos de trabalho e a colaboração eficaz, independentemente da localização dos colaboradores.



ATENÇÃO ÀS NECESSIDADES DOS COLABORADORES

Estar atento às necessidades individuais dos colaboradores e buscar soluções personalizadas quando necessário, levando em consideração fatores como a saúde mental, o suporte emocional e as circunstâncias familiares.



APRENDIZADO CONTÍNUO E ADAPTAÇÃO

Acompanhar as tendências e melhores práticas relacionadas ao trabalho flexível, estar aberto a ajustes e adaptações conforme necessários, buscando sempre aprender com as experiências e feedbacks dos colaboradores.

Considerações finais

Em um mundo em constante transformação, as empresas enfrentam o desafio de adotar modelos de trabalho que atendam tanto às preferências dos colaboradores como aos objetivos organizacionais. O retorno ao trabalho presencial pode afetar a atração e retenção de talentos, levando muitos profissionais a buscar oportunidades que ofereçam maior flexibilidade. Por outro lado, o trabalho híbrido desponta como uma preferência tanto para as empresas quanto para os colaboradores, combinando a flexibilidade do trabalho remoto com a colaboração presencial.

A busca por um equilíbrio entre as preferências dos colaboradores e as necessidades da empresa é essencial para criar um ambiente de trabalho produtivo, colaborativo e satisfatório, em meio a um cenário em constante evolução.



Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil desde 2007 selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo. A Robert Half é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade, proporcionar uma cultura que apoia a diversidade e por ser um bom lugar para trabalhar.



BELO HORIZONTE

Rua dos Inconfidentes, 911
9° andar, sala 902
Savassi
CEP 30140-120
+55 31 3194-0100

CAMPINAS

Rodovia Anhanguera, Km 90
Piso Térreo, Bloco D, Cond. Swiss Park Office
Swiss Park
CEP 13049-253
+55 19 2514-8100

CURITIBA

Rua Comendador Araujo 499
10° andar
Batel
CEP 80420-000
+55 41 2106-6903

FLORIANÓPOLIS

Rod. Admar Gonzaga, 440
Itacorubi
CEP 88034-000
+55 48 3380-9643

PORTO ALEGRE

Av. Carlos Gomes, 222
8° andar
Boa Vista
CEP 90480-000
+55 51 2139-5938

RECIFE

Av. Antonio de Góes, 60
Pina
CEP 51010-00
+55 81 2122-3028

RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 440
3° andar
Botafogo
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Av. José Versolato, 101, Torre A
Centro
CEP 09750-730
+55 11 4096-0160

SÃO PAULO

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1184
11° andar
Vila Olímpia
CEP 04548-004
+55 11 3382-0100

