

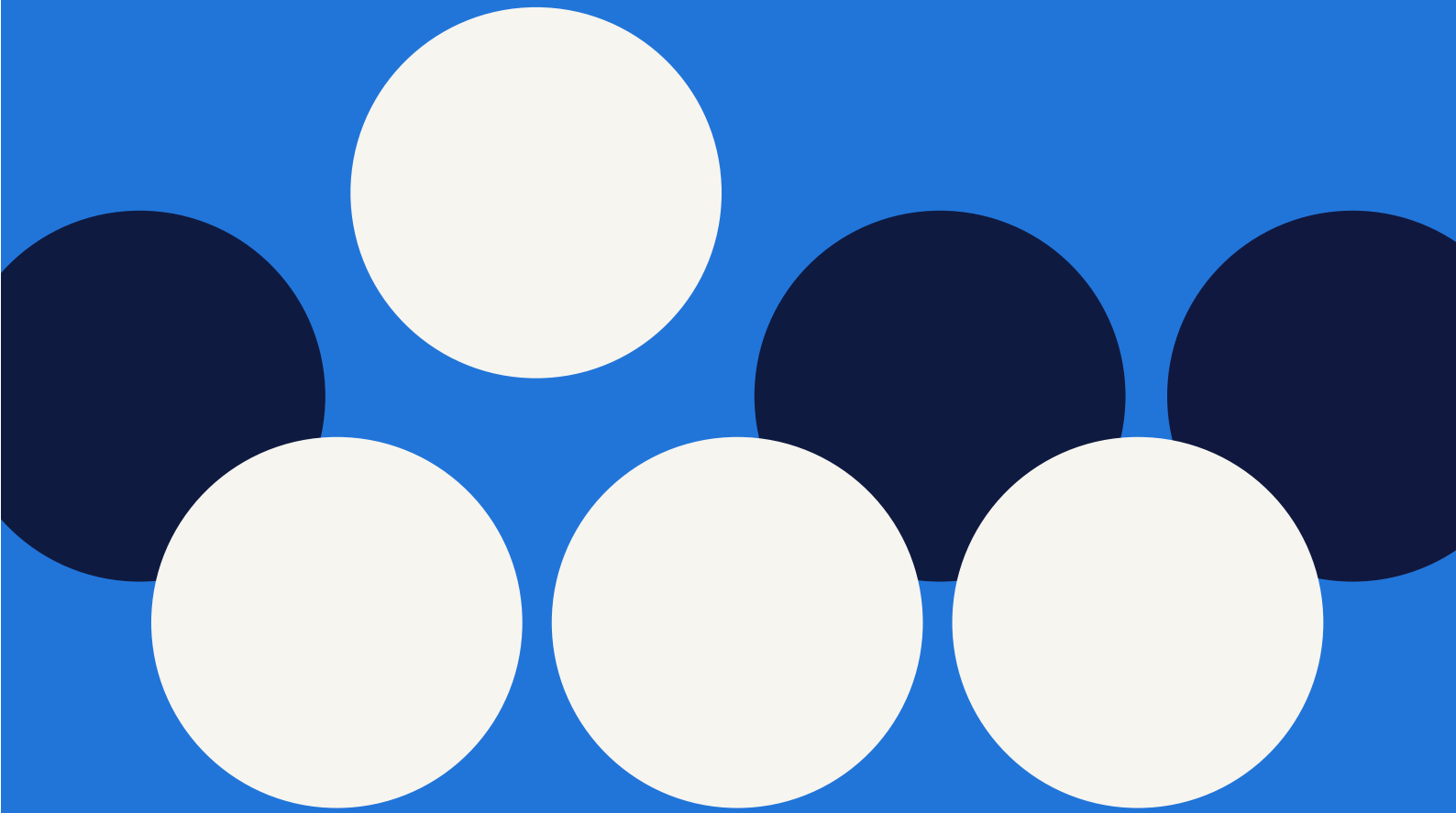
randstad workmonitor

primeira edição de 2021



uma nova força de trabalho global mais ágil continua a lutar contra condições desafiadoras.

resumo



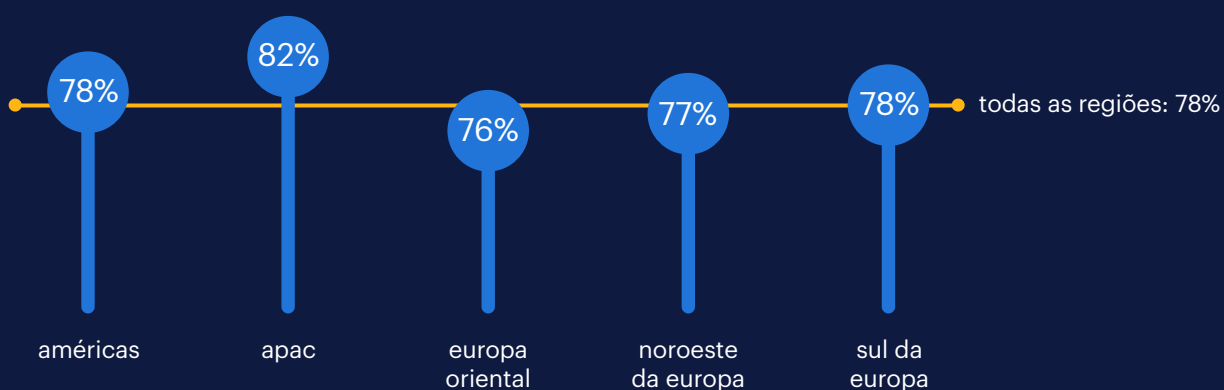
executivo.

com otimismo crescente, os trabalhadores continuam a lutar contra condições desafiadoras.

Embora a pandemia continue a restringir a vida e as economias em todo o mundo, está aumentando a esperança em muitos lugares. Esse foi o resultado de nossa última pesquisa com trabalhadores em 34 mercados - a terceira realizada desde o início da pandemia. O que descobrimos nos dados mais recentes foi que os entrevistados desejam retornar ao local de trabalho, total ou parcialmente; mais trabalhadores estão se sentindo menos estressados trabalhando em casa; e há otimismo de que novas oportunidades de emprego surgirão no final do ano. Esses resultados contrastam com nossas descobertas anteriores, nas quais os sentimentos negativos pesaram fortemente sobre a maioria dos entrevistados em todo o mundo.

Na verdade, o lançamento de vacinas é um fator importante na melhoria das perspectivas dos mais de 27.000 trabalhadores pesquisados. A esmagadora maioria (75%) dos entrevistados afirmam que gostariam de ser vacinados se for necessário para seu trabalho, e a maioria acredita que isso melhorará suas perspectivas de futuras oportunidades de trabalho. Grande parte também diz que não se sentirá segura no local de trabalho até que os colegas ao seu redor tenham sido vacinados. E à medida que mais vacinas são administradas em todo o mundo, isso pode ajudar os empregadores a traçar estratégias sobre como fazer com que os trabalhadores retornem ao local de trabalho de forma segura e tranquila, à medida que entramos na próxima fase de recuperação econômica global.

globalmente, 78% gostariam de retornar ao local de trabalho parcial ou totalmente



américas: Canadá, EUA, Brasil, Argentina, Chile, México; **apac:** Austrália, Hong Kong SAR, Singapura, Japão, Nova Zelândia, China, Malásia, Índia; **europa oriental:** Turquia, Hungria, Polônia, República Tcheca, Romênia; **noroeste da europa:** Luxemburgo, Áustria, Dinamarca, Bélgica, Reino Unido, Alemanha, Suécia, Países Baixos, Suíça, Noruega; **sul da europa:** França, Itália, Espanha, Portugal, Grécia

Nossa pesquisa mais recente, no entanto, indica que a situação não é totalmente otimista. Para quem trabalha em casa, a sensação de isolamento, a incapacidade de encontrar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal e o anseio por conexões pessoais com colegas são preocupações de muitos trabalhadores. Para aqueles que devem trabalhar no local - a maioria dos trabalhadores na economia global - ter que usar máscara o tempo todo, sentir-se em risco no local de trabalho e assumir uma carga de trabalho maior devido a colegas em quarentena ou doentes tornou seus trabalhos mais difíceis.

Mesmo assim, nosso relatório anterior, realizado no final de 2020, continha sinais encorajadores sobre o estado do trabalho durante a pandemia, e os resultados da última pesquisa demonstram mudanças contínuas. Quer o motivo seja devido à melhor adaptação dos trabalhadores às restrições da vida durante a COVID-19, encorajando sinais de imunidade crescente devido à vacinação ou mesmo apenas pensamentos positivos, os resultados finais apontam para um desejo de retomar a vida como conhecíamos antes de 2020.

principais razões citadas para a dificuldade de trabalhar em casa

sentir falta de interagir com os colegas	52%
dificuldade em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional	32%
sentir-se solitário ou isolado	27%
falta de sala/espço separado para trabalhar	23%
as crianças estão em casa e requerem atenção	22%

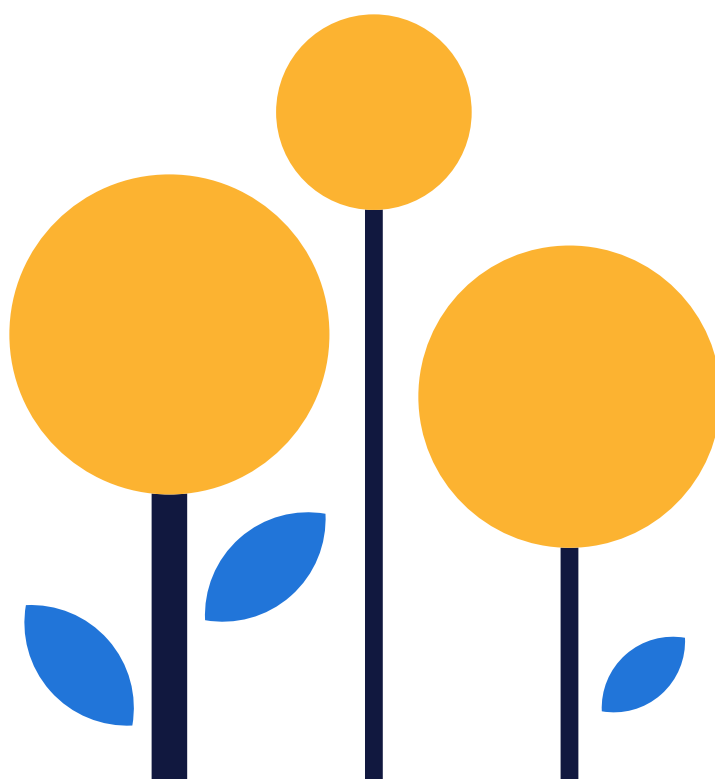


Para acelerar a recuperação no local de trabalho e em casa, os empregadores e seus trabalhadores precisarão elaborar um plano para o futuro com base nos desenvolvimentos mais recentes na batalha contra a COVID-19. Antecipar o que os trabalhadores precisarão nos próximos meses, seguir as diretrizes das autoridades de saúde pública e planejar mais reaberturas exigem pesquisas mais regulares. Para o crédito da maioria das organizações, nosso relatório anterior destacou que grande parte dos entrevistados se sentiu apoiada por seus empregadores, mas nossas descobertas mais recentes sugerem que os empregadores possam fazer mais para aumentar o bem-estar e a produtividade da força de trabalho.

Por exemplo, embora a maioria diga que seu empregador forneceu protocolos rígidos e claros para trabalho local e remoto, quase um quarto dos entrevistados disse que seria importante haver ainda mais orientação. A ação mais útil citada, no entanto, é que as organizações precisam fortalecer suas políticas para ajudar os trabalhadores a manter um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional.

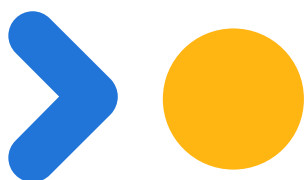
deseja que o empregador forneça/implemente mais

políticas sobre horas de trabalho para ajudar a manter um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional	27%
protocolos rígidos e claros para trabalho no local e remoto	24%
pesquisas regulares de funcionários sobre seu bem-estar e percepção da organização	24%
um subsídio (extra) para trabalho remoto	23%
treinamento em tecnologia	20%



A boa notícia para as empresas é que, com base no apoio fornecido, a maioria dos trabalhadores planeja permanecer com seus empregadores por um longo prazo. Mais de um quarto (30%) afirma que agora está motivado para trabalhar mais e ser mais produtivo. E o número de entrevistados que disseram que fariam uma avaliação positiva sobre a experiência de seus funcionários superou aqueles que escreveriam algo negativo por uma margem de 3:1.

À medida que o mundo se aproxima de uma era pós-pandemia, se multiplicam os sinais de um local de trabalho rejuvenescido. Embora os lockdowns e as restrições continuem em vigor na maioria dos países, certamente está crescendo um sentimento de otimismo. De forma alguma os locais de trabalho devem relaxar os protocolos e proteções implementados, mas o lançamento de vacinas e o afrouxamento de mandatos por governos em todo o mundo são razões suficientes para acreditar que há uma luz no fim do túnel.



54%

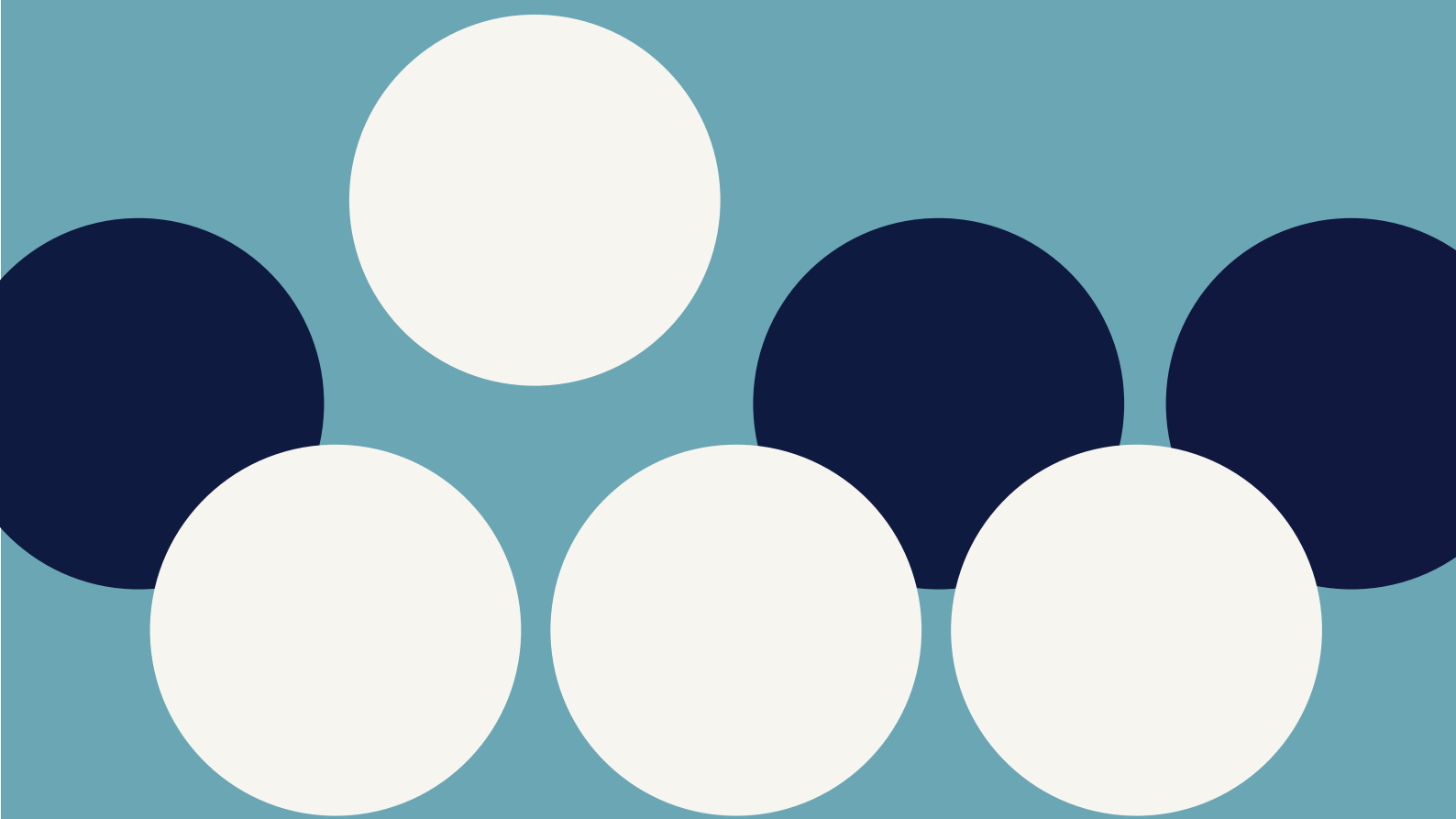
afirmam que seu empregador permite um horário de trabalho híbrido de alguns dias em casa e outros no escritório.

“Para ajudar os empregadores a inspirar maior confiança em torno do bem-estar e da segurança, os líderes executivos e de capital humano precisam mapear como é um ambiente de trabalho pós-pandemia - quer isso signifique horários híbridos para manter o distanciamento no escritório, programas de incentivo para estimular a vacinação generalizada ou mais programas de assistência ao empregado oferecendo uma variedade de mecanismos de apoio. Mesmo quando a maior parte da força de trabalho global estiver vacinada, levará tempo para que a força de trabalho se acostume com tantas mudanças pela frente.”



—Marc-Etienne Julien, CEO, Randstad Canadá & Diretor-Geral, Talento Global

um ano depois

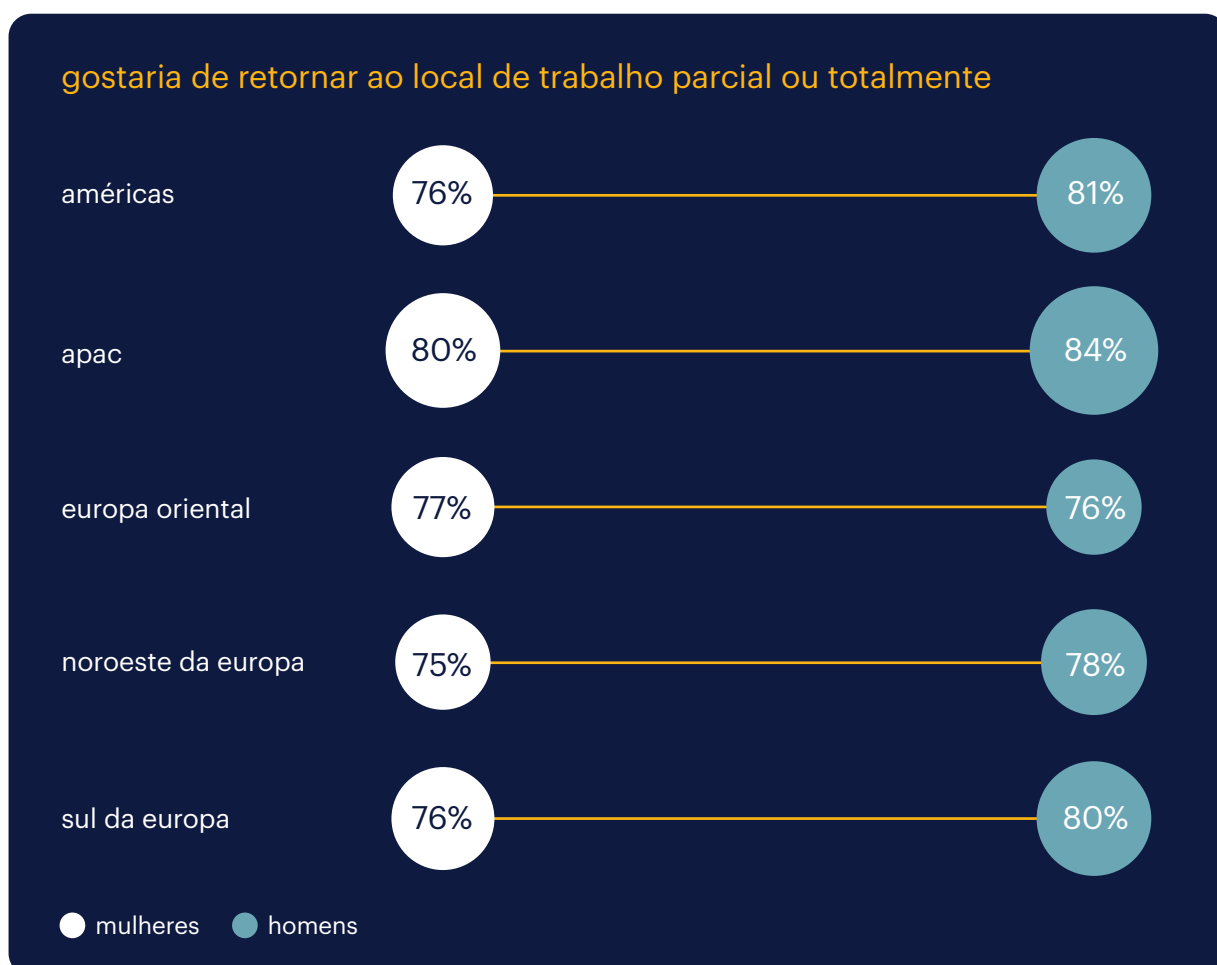


o otimismo cresce.

ansiando por normalidade com otimismo.

Já se passou mais de um ano desde que a pandemia impôs restrições em todo o mundo e deixou a economia global em parafuso. Durante esse tempo, a atividade econômica diminuiu em números recordes e se recuperou em uma trajetória igualmente espetacular em alguns países. Não é nenhuma surpresa que bilhões em todo o mundo estejam otimistas e inquietos enquanto as vacinas são lançadas.

Isso pode parecer prematuro, já que a Europa entrou em uma terceira rodada de restrições no momento deste relatório, mas estão surgindo sinais claros de dias melhores. No final de março, um alto funcionário do Fundo Monetário Internacional previu que a [recuperação econômica em 2021](#) poderia exceder as expectativas. Em países como o Reino Unido está sendo administrado um [número recorde de vacinas](#). Além disso, a taxa de novos casos relatados [continua a diminuir](#) em todo o mundo.



Mesmo assim, os dados da nossa pesquisa mais recente indicam uma força de trabalho global ansiosa pelo progresso contra a doença e um forte desejo de acelerar o esforço de recuperação. Citando desafios que vão desde itens materiais (conexões domésticas de internet não confiáveis) a sérios problemas de saúde mental (sentir-se deprimido ou isolado), os trabalhadores expressaram uma série de dificuldades com as quais lutam diariamente. Ao mesmo tempo, os trabalhadores continuam dando notas altas aos seus empregadores pelo estabelecimento de protocolos claros e seguros para a realização do trabalho durante a pandemia, bem como outras ações, como tecnologias, mais treinamento e até mesmo assistência financeira para os mais afetados pela pandemia.

gostaria de retornar ao local de trabalho parcial ou totalmente

primeiros 5 países		últimos 5 países	
índia	93%	alemanha	73%
china	92%	polônia	72%
noruega	88%	singapura	70%
dinamarca	86%	suíça	70%
grécia	85%	japão	65%

Os desejos dos trabalhadores provavelmente se refletem melhor em sua preferência por tempo no local de trabalho. Nossa pesquisa mostra que uma grande porcentagem deseja estar no local pelo menos parte da semana. Essa descoberta indica que, apesar dos muitos benefícios do trabalho remoto - horários flexíveis, eliminação de deslocamentos, [proliferação de calças de moletom](#) — esse arranjo não atende a uma das necessidades fundamentais dos trabalhadores em todos os lugares: interações pessoais.

Na verdade, mais de 4 em cada 5 entrevistados na região da Ásia-Pacífico desejam retornar ao local de trabalho quando possível; entre os homens da região, esse número foi especialmente alto. Com 75%, as mulheres no noroeste da Europa representaram a porcentagem mais baixa daquelas que desejavam voltar. Curiosamente, as mulheres em todo o mundo expressaram o desejo de voltar ao local de trabalho a uma taxa menor do que os homens, mas apenas por uma pequena porcentagem. Não encontramos nenhuma diferença significativa nessa preferência ao segmentar por idade.

As empresas já estão respondendo ao desejo de seus funcionários de retornar ao local de trabalho. A [Microsoft anunciou recentemente](#) que havia entrado em outro estágio de reabertura, permitindo que funcionários não essenciais voltassem para sua sede global em Redmond, Washington. O CEO da Google, Sundar Pichai, anunciou um [investimento de US\\$ 7 bilhões](#) em escritórios e centros de dados nos EUA. Algumas empresas, como o banco online Revolut, oferecerão teletrabalho e também [converterão espaços de escritório](#) que podem ser usados como centros de colaboração.



Apesar de muitos desejarem passar parte da semana no local de trabalho, a maioria deseja uma programação híbrida, conforme informado em nosso último relatório. Esse parece ser o arranjo mais popular, já que os trabalhadores remotos se adaptaram a ficar em casa e tiraram o melhor proveito da situação. Alguns que têm a opção de trabalhar remotamente dizem que sua produtividade permaneceu a mesma ou melhorou durante a pandemia, e atribuem vários motivos para sua capacidade de manter ou aumentar a produção.

Embora grande parte do foco no ano passado tenha sido a otimização do trabalho remoto, a maioria dos trabalhadores ainda deve se apresentar ao local de trabalho. E mesmo entre aqueles que podem fazer praticamente todas as suas tarefas virtualmente, sua produtividade seria prejudicada, de acordo com a [McKinsey](#). A empresa de consultoria acredita que apenas 22% da força de trabalho dos Estados Unidos poderia ser remota sem perder produtividade, enquanto apenas 5% poderia fazê-lo na Índia. Mesmo no Reino Unido, que tem o maior potencial para trabalho remoto, apenas 33% de sua força de trabalho poderia fazê-lo sem afetar o resultado.

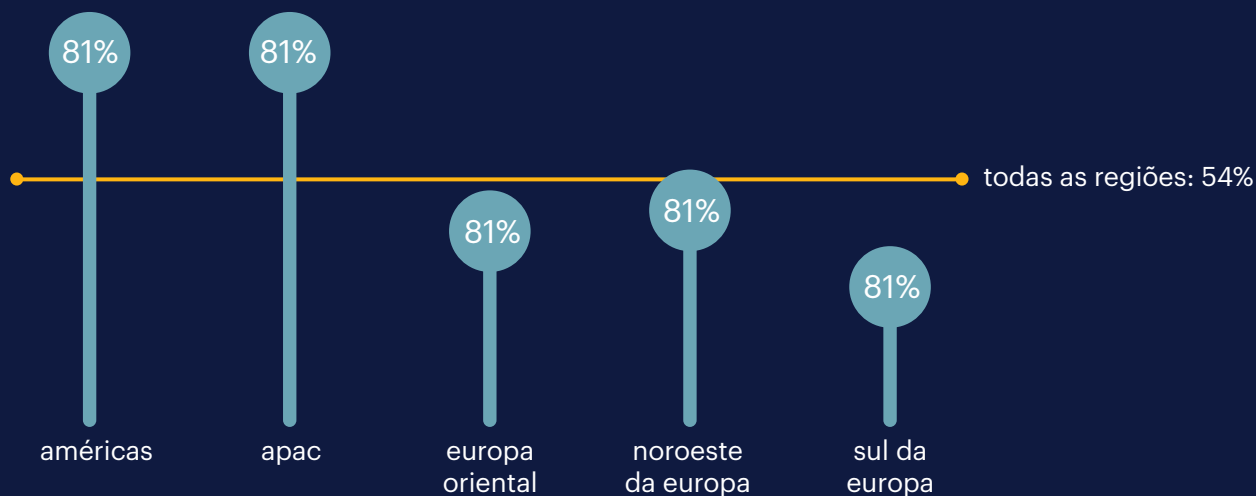
Nossos dados mostraram que a maioria dos trabalhadores ainda é obrigada a se apresentar em seu local de trabalho, com 65% dizendo que isso era exigido por seus empregadores. Estar no local representa um risco, especialmente para funções voltadas para o público. Para alguns, no entanto, protocolos de segurança bem estabelecidos e sentir-se menos estressado realmente levaram a uma maior produtividade.

produtividade no local foi afetada positivamente porque

região	condições de trabalho estão se adaptando para os desafios da COVID-19	fisicamente perto de colegas de trabalho	trabalhando no local com menos distrações	menos estressado
américas	39%	25%	17%	9%
apac	32%	24%	18%	12%
europa oriental	27%	24%	12%	9%
noroeste da europa	29%	23%	11%	8%
sul da europa	30%	23%	14%	6%
no mundo todo	31%	24%	14%	9%

Nossos dados sugerem que, após um ano de restrições e lockdowns, a força de trabalho global se acostumou a essas condições e está mais esperançosa em relação aos meses que virão. Isso ficou mais evidente quando perguntamos sobre as perspectivas dos trabalhadores em relação a oportunidades de carreira no final deste ano. A maioria respondeu que previa um mercado de trabalho melhor, com maior otimismo nas Américas e nas regiões da Ásia-Pacífico. Isso poderia ser o resultado de uma rápida implantação da vacina nos Estados Unidos e menos restrições nas Américas do que na Europa. E em muitos países asiáticos, onde o [sucesso na gestão da pandemia](#) possibilitou a reabertura de locais de trabalho mais rapidamente, é provável que isso tenha levado a uma perspectiva melhor para oportunidades de emprego.

globalmente, 54% estão confiantes de que mais oportunidades de emprego estarão disponíveis ainda este ano



Como foram afetadas negativamente durante a pandemia, as mulheres geralmente estavam menos esperançosas com o mercado de trabalho.

confiantes de que mais oportunidades de emprego estarão disponíveis ainda este ano



Ainda assim, a maioria das mulheres acredita que haverá mais oportunidades conforme os países ao redor do mundo tentam reduzir o número de casos, hospitalizações e mortes por COVID-19. E isso é um sinal positivo e um passo importante para ajudar a força de trabalho global a voltar a um tempo como o anterior a toda essa paralização.

uma funcionária da linha de frente que retorna ao trabalho se ajusta às novas necessidades dos pacientes e de seus colegas

Durante a maior parte do surto da COVID-19, Tracy Churchill, gerente da unidade de enfermagem da Ramsay Health Care em Sydney, Austrália, estava em licença maternidade. Quando, então, voltou ao trabalho, voltou para um ambiente completamente transformado. “Quando voltei depois da minha licença, tudo estava diferente. Éramos obrigados a usar máscaras e óculos de proteção, e não podíamos realmente ver as expressões faciais uns dos outros. Era mais difícil para as pessoas nos ouvir; foi muito restrito.”

Para Tracy, o ambiente parecia uma cidade deserta. Ela sentiu uma forte sensação de solidão afetando seus pacientes, especialmente devido às restrições a visitas. Isso levou Tracy e sua equipe a encontrar soluções criativas e ponderadas para apoiar seus pacientes.

“Tentamos superar isso passando mais tempo com nossos pacientes, especialmente porque estavam em uma posição muito vulnerável e precisavam de amigos e familiares por perto. Sair do nosso caminho para escrever uma mensagem no quadro branco para quando acordassem, oferecer uma xícara de chá e ir além do que já fazemos”, diz Tracy.

Tracy e sua equipe ajudavam seus pacientes a configurar coisas como telefone ou chamadas do Zoom para mantê-los conectados com amigos e familiares.

Tracy diz que fazer a coisa certa e colocar a saúde do público em primeiro lugar foram as considerações mais importantes para ela, especialmente ao equilibrar o maior risco para si mesma com a necessidade urgente de seus pacientes.

“No passado, eu teria ido trabalhar mesmo se tivesse uma leve coceira na garganta. Mas agora, se eu tivesse algum sinal, faria o teste e não viria para o trabalho. É importante fazer exercícios e comer as coisas certas para fortalecer sua saúde física e mental.”

Para construir mais resiliência no local de trabalho, Tracy incentiva outras pessoas a encontrarem esperança e força em tempos sem precedentes como este. Ela chama isso de “crescimento pós-traumático.”



“Temos a tendência de pensar no lado negativo quando surge uma crise, mas as pessoas podem encontrar força e algo pelo qual viver e crescer; isso pode ser positivo e transformador. Depende de como olhamos para isso, e está tudo em nossa mentalidade. Muitas pessoas encontraram hobbies e coisas novas que adoram fazer como resultado desta crise.”



Usando a si mesma como exemplo, Tracy compartilha a positividade que surgiu nesses tempos que a ajudou a se tornar mais resiliente. Ela ficou muito mais entusiasmada por ser capaz de assumir novos hobbies, como jardinagem. Ela acredita que tempos caóticos como estes podem realmente ser vistos como uma grande pausa e reinicialização na vida, uma oportunidade de refletir sobre o que temos feito e o que é realmente importante para nós.

Tracy destaca sua experiência anterior de enfermagem, onde camaradagem e reflexão são aspectos importantes para a resiliência de uma pessoa.

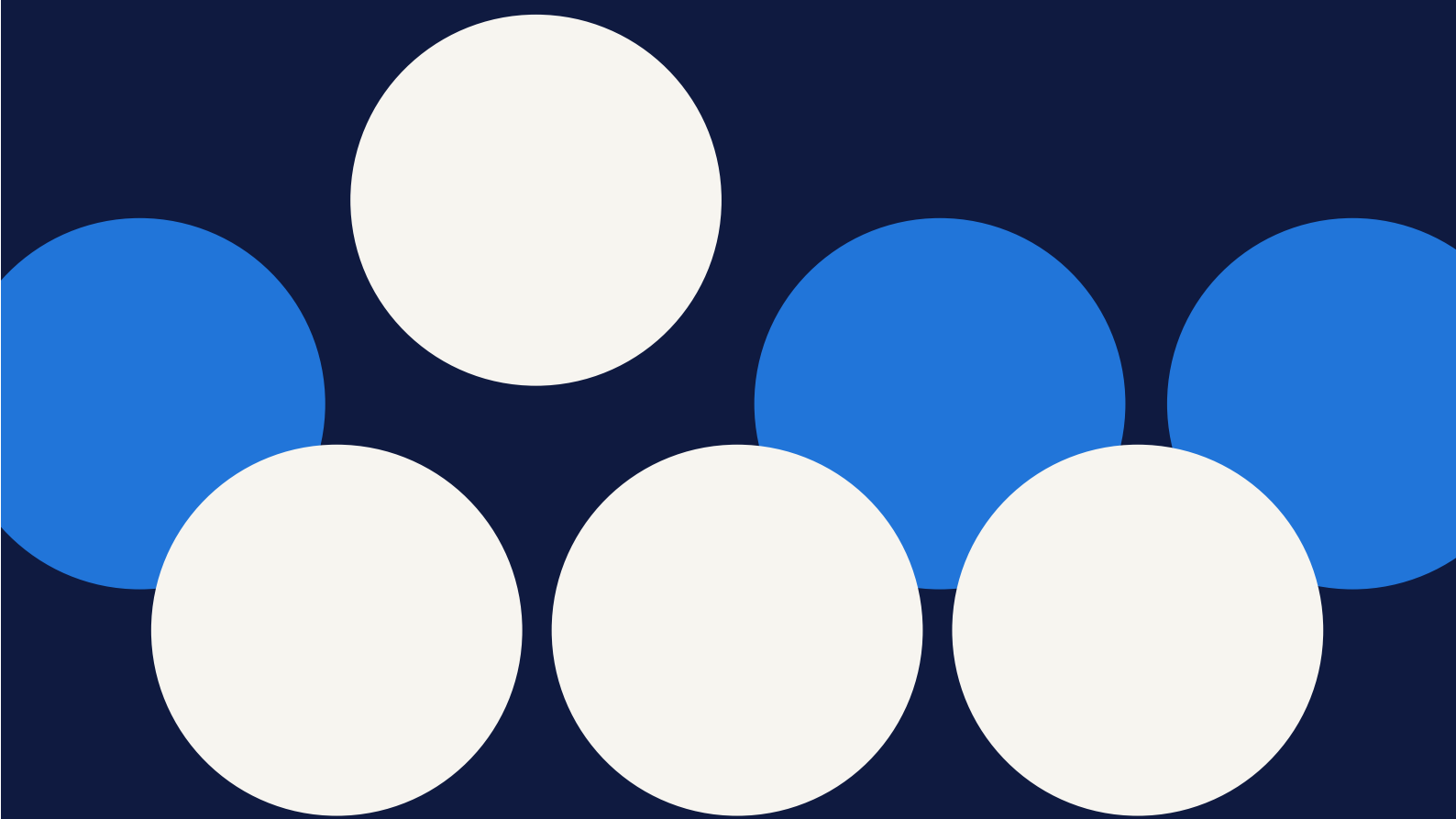
“Meu departamento anterior de enfermagem em emergência era uma grande equipe. Mas uma coisa que nos manteve juntos foi a nossa capacidade de constantemente nos aproximarmos e perguntar: ‘Você está bem?’ Naturalmente formaríamos grupos para apoiar uns aos outros e dar tempo para reflexão. Portanto, acho que promover relacionamentos entre os colegas de trabalho é uma ótima maneira de melhorar a resiliência, uma vez que são as pessoas ao seu redor que podem oferecer apoio.”

Existem tantas áreas e setores diferentes onde as pessoas se sentem isoladas e sozinhas. Tracy acredita que outras indústrias podem aprender com o setor de saúde na forma como estão constantemente conectadas umas às outras, mesmo quando socialmente longe. Isso evitaria que alguém se sentisse emocionalmente distante.

No entanto, apesar do sistema de saúde ser capaz de reunir políticas e planos imediatamente, Tracy acredita que há, de fato, muito espaço para melhorias. Tracy diz que mais colaboração pública e privada no futuro contribuiria para influenciar as pessoas a agir e compreender a importância de sua contribuição.

Para ela, os australianos cuidam melhor uns dos outros. “Somos tão bons em tantas coisas como companheirismo e cuidar uns dos outros. Somos um grupo social e queremos estar juntos, mas quando se trata desses surtos, precisamos dar um passo atrás.”

superando os desafios



da COVID-19.

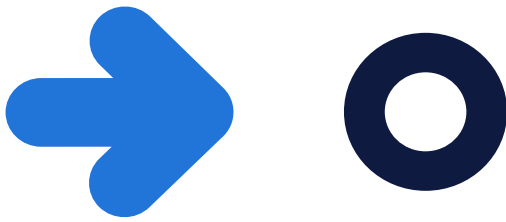
enfrentando os desafios da COVID-19.

Para bilhões de pessoas em todo o mundo, a pandemia trouxe não apenas dificuldades econômicas, mas uma série de outros estresses. Desde enfrentar o risco de infecção no local de trabalho a fazer malabarismos com as necessidades das crianças que estão em casa e do trabalho até a procura de um novo emprego depois de uma licença ou demissão, os desafios têm sido prolongados, difíceis e cansativos. Mesmo assim, a maioria dos trabalhadores em todo o mundo se adaptou e superou as situações adversas. Adotando novas formas de trabalho, muitas empresas conseguiram manter sua força de trabalho segura e produtiva durante a pandemia.

Longe de ter acabado, a crise econômica e de saúde pública continua na cabeça do trabalhador no dia a dia, impondo um custo crônico ao bem-estar. Mas, à medida que a economia global continua se recuperando - em março o [Fundo Monetário Internacional](#) afirmou que o crescimento pode ultrapassar 5,5% este ano - mais trabalhadores dispensados e em licença estão voltando aos empregos, por meio de novas oportunidades ou com a reabertura das empresas empregadoras. De acordo com a [OECD](#), a maioria das economias experimentaram uma queda no desemprego desde o segundo trimestre de 2020, e essa pode ser uma das razões pelas quais nossa pesquisa mostrou que a maioria dos trabalhadores está mais esperançosa com as oportunidades de emprego no final do ano.

globalmente, 51% preferem continuar a trabalhar em casa até que a vacina seja amplamente distribuída





Para que suas organizações retornem a um estado pré-pandêmico, a maioria dos entrevistados acredita que seus ambientes de trabalho precisam ser muito mais seguros do que são agora. Apesar de ser altamente rigorosa na implementação de protocolos de segurança e permitir o trabalho remoto, a maioria das empresas ainda corre o risco de ter um surto em seus locais de trabalho, enquanto a COVID-19 permanece disseminada no público. É por isso que as vacinas são vistas por muitos como essenciais para proteger os trabalhadores ao retornarem aos escritórios e outras instalações.

Na verdade, a maioria dos trabalhadores diz que não se sentirá segura no local de trabalho até que outras pessoas ao seu redor sejam vacinadas, e a maioria prefere trabalhar em casa até que a vacina seja amplamente distribuída.

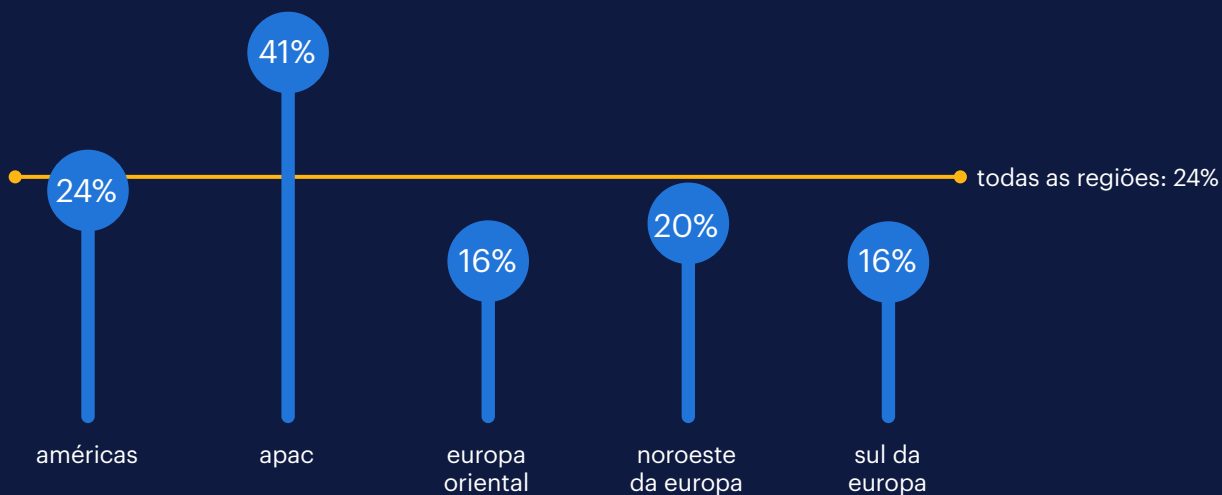
globalmente, 53% se sentirão seguros no local de trabalho apenas quando os colegas de trabalho estiverem vacinados



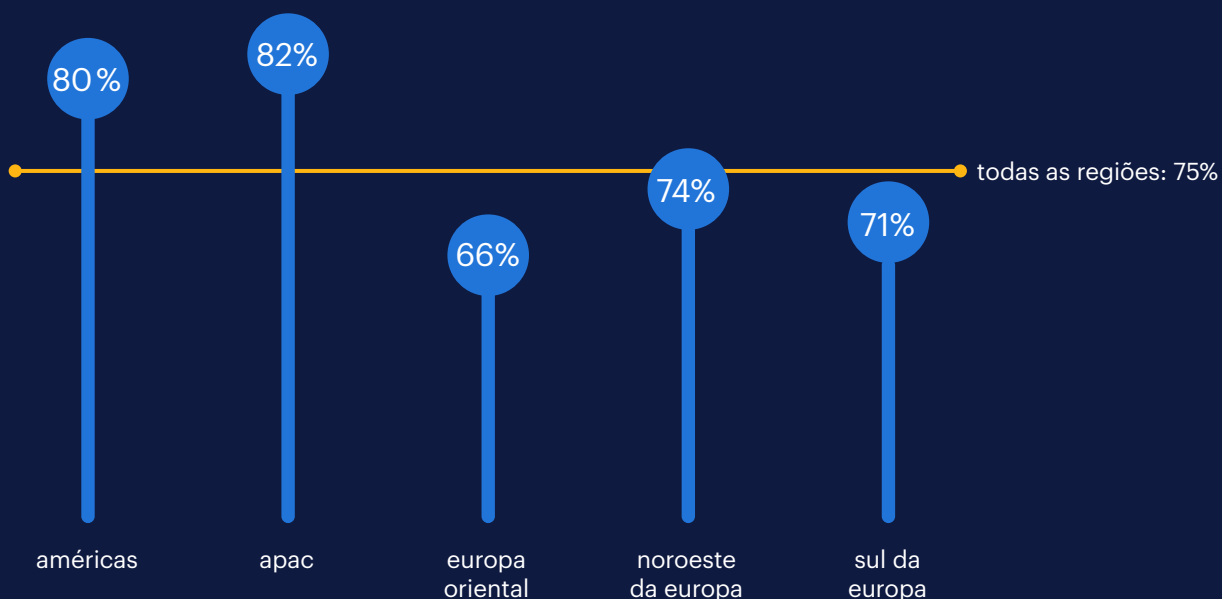
Garantir que as vacinas sejam distribuídas por toda a força de trabalho de uma organização pode ser um desafio, pois pesquisas em vários países indicam uma resistência significativa à vacinação. A [pesquisa mostra](#) que a maioria dos empregadores tem resistido a torná-la obrigatória para sua força de trabalho, apesar da decisão de órgãos governamentais, como a U.S. Equal Employment Opportunity Commission de que [é legal para as empresas](#) exigí-la como condição para o emprego.

Na verdade, nossa pesquisa revelou que apenas um quarto dos trabalhadores são obrigados pelo empregador a serem vacinados, com a porcentagem mais alta localizada na Ásia e a mais baixa no sul da Europa. Mesmo se fosse obrigatória, uma grande maioria diz estar disposta a tomar a vacina para manter seu emprego.

globalmente, 24% dos empregadores exigem a vacinação



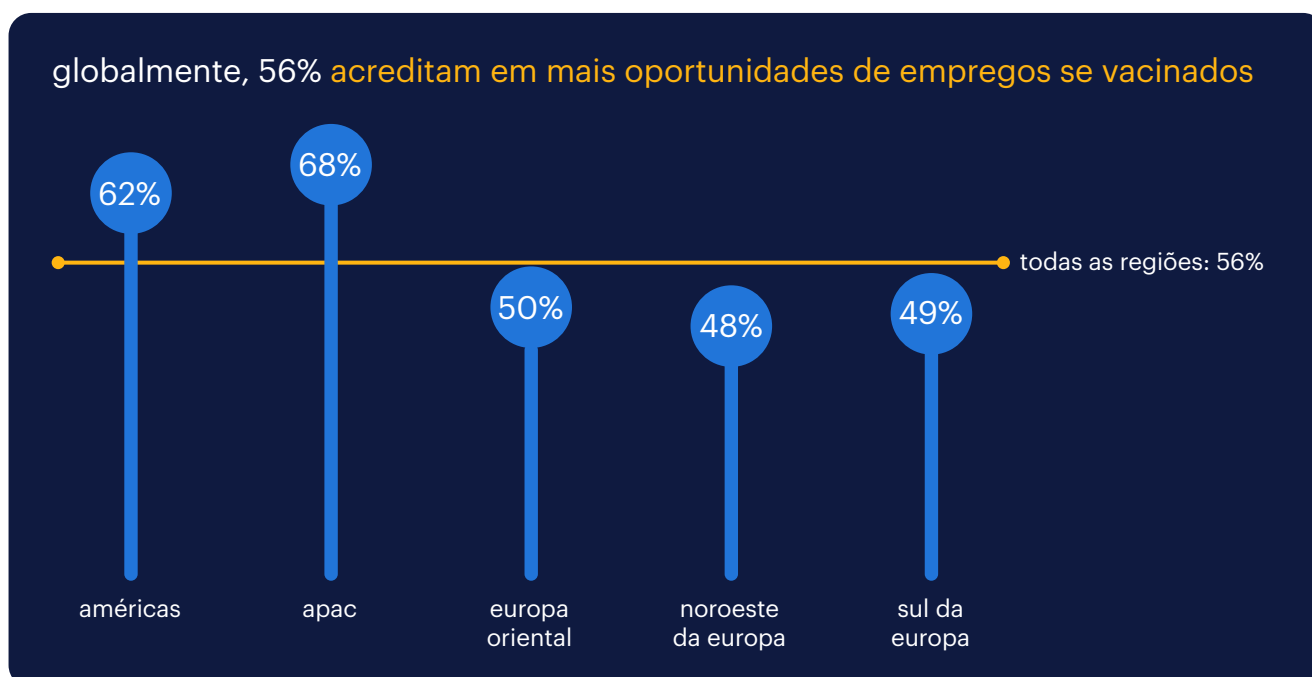
globalmente, 75% estão dispostos a tomar a vacina, se necessário, para manterem seus empregos



A vacinação obrigatória como uma condição de emprego pode ser um desafio legal de um país para outro, então pode ser que os empregadores precisem incentivar a sua força de trabalho. Nossos dados mostram que uma minoria de empregadores atualmente oferece incentivos (com exceção daqueles nas Américas).

Os varejistas têm sido um dos negócios mais ativos na campanha de vacinação, e com isso, impulsionaram mais organizações a seguirem o exemplo de esforço para vacinar sua força de trabalho.

Além do que seus empregadores podem oferecer, os trabalhadores acreditam que há um benefício de carreira em obter a vacina. Mais da metade afirma que terá mais oportunidades de emprego com a vacina.



Resta saber se a vacinação da maioria dos trabalhadores ajudará os locais de trabalho a voltar ao estado pré-pandêmico, mas uma coisa é certa: oferece garantias aos funcionários. Esta é uma consideração importante porque depois de mais de um ano lutando contra a pandemia, uma grande sensação de fadiga se instalou em toda a força de trabalho global. Nossa pesquisa mostra que, trabalhando em casa ou no local, os trabalhadores enfrentam vários estresses.

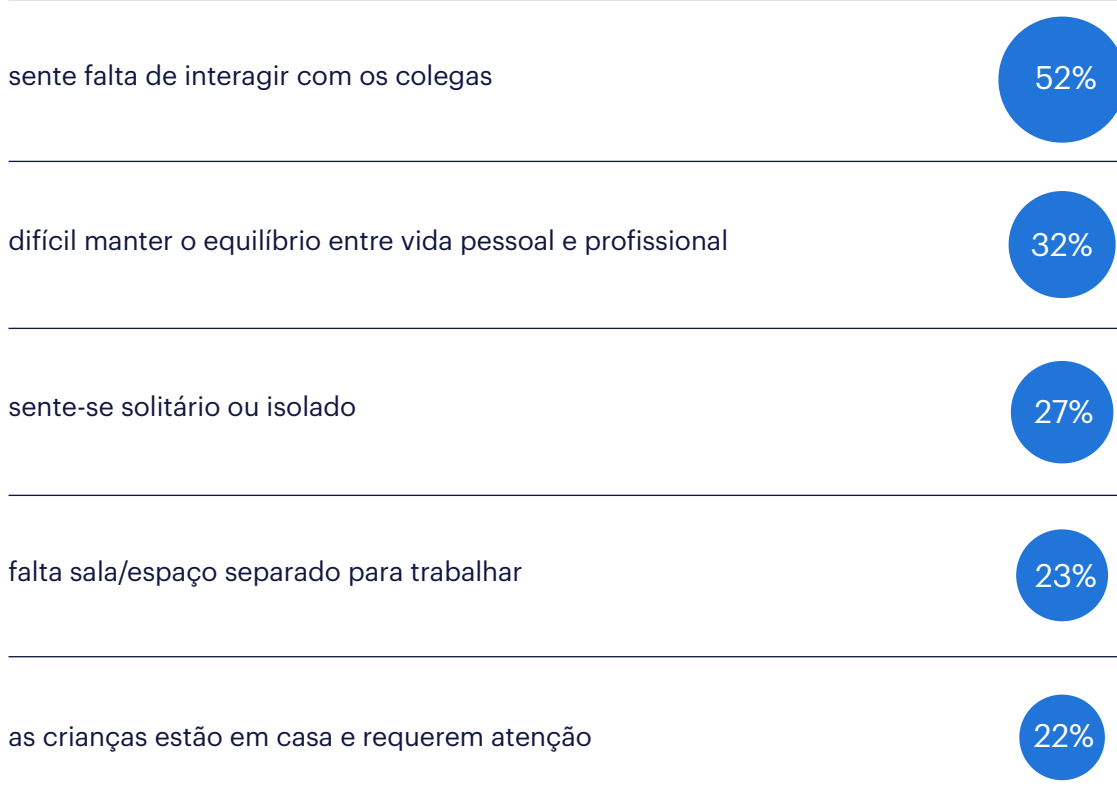
Para aqueles que estão remotos, o maior desafio é perder a interação pessoal com os colegas, seguido por dificuldades em manter um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal e, então, sentir-se isolado ou solitário.

Quando se trata de saúde mental, a Organização Mundial de Saúde alertou que as consequências da pandemia podem durar anos. Mesmo antes do surto, a solidão era uma preocupação crescente da saúde pública. Com um número incontável de indivíduos ainda mais isolados como resultado de lockdowns e escritórios fechados, o problema se agravou durante o ano passado.

Nossos dados mostraram que, entre todos os trabalhadores remotos, mais de um terço dos jovens entre 18 e 24 anos se sentiam solitários - a maior porcentagem entre todas as faixas etárias. Os empregadores devem estar atentos a essa questão, pois problemas com a saúde mental podem afetar não somente a produtividade, mas também o bem-estar de seus funcionários mais jovens.

A questão se tornou mais urgente à medida que países como o Japão dedicaram mais recursos para combater a solidão e o isolamento. No início deste ano, foi nomeado um 'ministro da solidão' para combater o aumento da taxa de suicídio no país.

trabalhar em casa é difícil porque (5 principais motivos)



Aqueles que trabalham em suas empresas também enfrentaram um conjunto único de desafios. A principal dificuldade citada por esses trabalhadores foi ter que usar máscara o tempo todo, seguida pelo medo de se expor ao vírus. Curiosamente, apenas uma pequena porcentagem citou dificuldades em encontrar creches enquanto estão no trabalho.

trabalhar na empresa é difícil porque (5 principais razões)

tem que usar uma máscara facial o tempo todo

59%

sente-se continuamente em risco de contaminação

42%

é difícil manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

29%

a carga de trabalho aumentou porque muitos colegas estão doentes ou em quarentena

24%

necessidade de fornecer papelada para provar a elegibilidade para trabalhar fora de casa

13%

À medida que o mundo do trabalho se aproxima do modo de vida de antes da pandemia, alguns desses problemas provavelmente serão resolvidos. Ainda assim, os trabalhadores provavelmente encontrarão novos desafios, e alguns dos que surgiram durante o ano passado certamente permanecerão por algum tempo. Os empregadores precisarão ser ágeis e continuar cientes da dinâmica que tem prejudicado sua força de trabalho por mais de um ano.



uma mãe ocupada aprende a encontrar um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ao longo da pandemia, todos os trabalhadores enfrentaram algum tipo de adversidade. Seja demissão, risco de exposição ao vírus no local de trabalho ou sensação de isolamento por estar longe do escritório e colegas, todos têm uma história para compartilhar. Mas Kasia Paczkowska passou por muitas experiências estressantes.

Uma profissional independente, que vive nos arredores de Varsóvia, Polônia, Kasia concentra-se na transformação de negócios para uma empresa multinacional. Durante o ano passado, gerenciou uma gravidez, deu à luz no auge da pandemia, contraiu COVID-19 (junto com sua família inteira) e ficou em quarentena em casa por um longo período com seu marido e quatro filhos pequenos - o tempo todo trabalhando. E dessa jornada, emergiu mais sábia e mais otimista diante de sua situação.

“O principal é que você precisa abrir mão de certas coisas. Às vezes, basta recuar quando as coisas estão loucas. Assim é a vida”, Kasia refletiu recentemente sobre seu último ano em uma videochamada.

Kasia é uma eficiente gestora de tempo. Você não esperaria nada menos de uma mãe de quatro filhos, mas sua capacidade de conciliar a família com as tarefas profissionais pode fazer até mesmo o profissional mais ocupado desejar sua energia.

Quando a Polônia entrou em lockdown no ano passado, Kasia ainda estava grávida de seu quarto filho. Numa época em que quase todos evitavam se aventurar fora de casa enquanto a pandemia se alastrava - quanto mais ir ao hospital - ela conseguiu evitar contrair COVID-19 durante o parto. No final das contas, estava simplesmente adiando o inevitável.

Depois de tirar apenas algumas semanas de licença maternidade, Kasia voltou ao trabalho para terminar seu projeto. Mas logo depois, a família contraiu COVID-19, com os três filhos mais velhos sem apresentar sintomas. Ela e o marido, no entanto, tiveram sintomas de gripe.



Kasia durante a gravidez cercada por seus três filhos mais velhos

O mais alarmante foi que o bebê exibiu sintomas menores, o que Kasia disse ser o fator mais estressante no combate à doença. “Nossos casos não eram muito sérios, mas se você adicionar estresse além disso, houve alguns dias em que ficamos bastante deprimidos”, lembrou ela.

A família conseguiu se recuperar com a ajuda de amigos, vizinhos e familiares, que generosamente levavam coisas para sua casa enquanto sua família estava em quarentena. Kasia disse que até vizinhos distantes checavam se ela e sua família precisavam de ajuda - algo que afirmou sua fé nas pessoas e nas comunidades.

Como muitas mulheres trabalhadoras durante a pandemia, Kasia assumiu uma tremenda responsabilidade: criar quatro filhos, incluindo um recém-nascido, concluir um projeto importante após retornar da licença maternidade e manter o bem-estar de sua família durante o ano passado. Ela diz que durante esse tempo, a incerteza em torno da segurança, reaberturas e quanto tempo a pandemia duraria pesou muito em sua família. Com as escolas fechadas, tornou-se especialmente difícil cuidar de todos enquanto trabalhava.



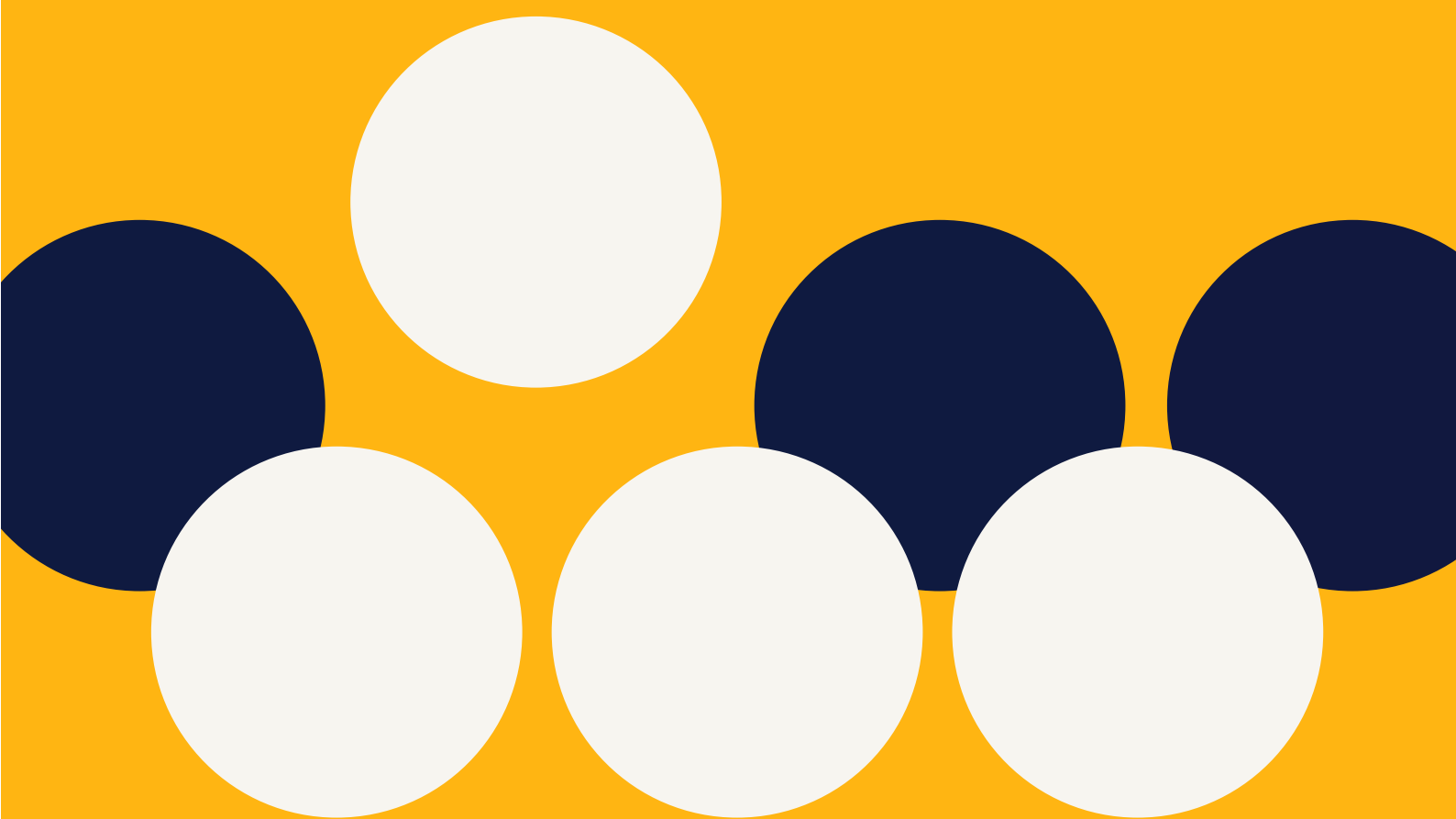
Enquanto vários estudos apontaram para o aumento da produtividade como resultado do trabalho remoto, outros descobriram que isso é o resultado de **dias de trabalho mais longos**. Era o caso de Kasia, que colocava os filhos para dormir à noite e depois checava e-mails ou continuava trabalhando. “Houve uma semana em que eu estava constantemente ansiosa e abria meu laptop depois de ler para meus filhos à noite. Eu disse ‘Por que estou fazendo isso? Eu preciso parar,’ ela lembra.

Equilibrar trabalho e responsabilidades domésticas tem sido uma experiência de aprendizado, diz Kasia. Embora às vezes tenha sido difícil, ela diz que também é grata por ter aprendido lições importantes que a beneficiarão ao longo de sua carreira e vida. Kasia agora reserva um tempo em sua agenda lotada para “focus sessions” para melhor organizar seus pensamentos e prioridades. Ela também faz ioga virtualmente com um amigo várias vezes por semana, observando que o exercício se tornou extremamente importante para o alívio do estresse.

Embora sinta saudades de ir ao escritório, Kasia diz que sabe que em algum momento seu local de trabalho será reaberto. E embora já tenha tido COVID-19, planeja tomar a vacina quando disponível para garantir a proteção de sua família e colegas de trabalho com os quais possa eventualmente entrar em contato.

Se viver com a pandemia ensinou alguma coisa a Kasia, é que focar nas coisas mais importantes da vida ajuda ela e sua família a permanecerem positivos e fortes. “Contanto que estejamos seguros e saudáveis, todo o resto pode ser resolvido com um pouco da ajuda dos meus amigos”, ela reflete.

apoio contínuo



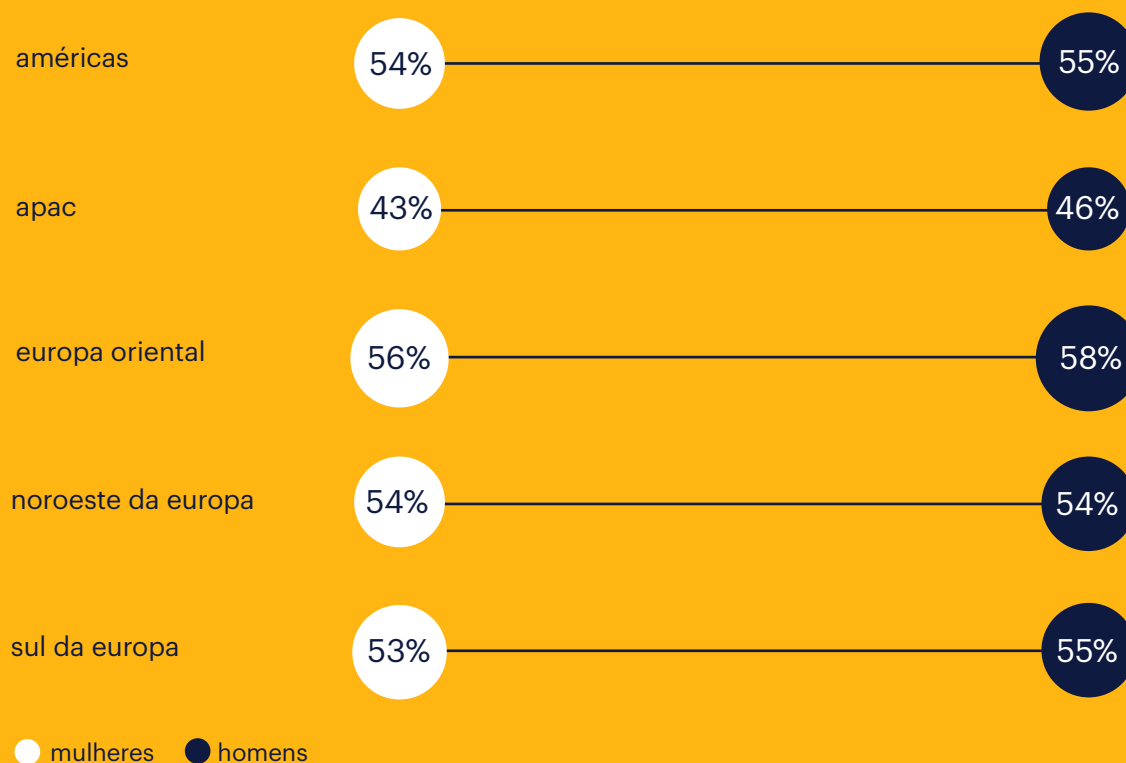
dos empregadores.

expandindo o papel do empregador.

Quando fizemos uma pesquisa com os trabalhadores em todo o mundo pela última vez, a grande maioria disse que se sentia apoiada por seus empregadores enquanto a pandemia transformava o local de trabalho. Foi encorajador ver que a maioria sentia que poderia recorrer às suas organizações para orientação e assistência.

Em nossa pesquisa mais recente, quisemos esclarecer o tipo de ajuda que os empregadores estão oferecendo e se é necessário mais. Os serviços disponíveis variaram de assistência financeira para custos adicionais com creches a treinamento e desenvolvimento de uma linha direta para saúde mental. Além disso, quisemos avaliar o impacto que tais ofertas tiveram sobre lealdade, retenção e produtividade para compreender as repercussões da pandemia na motivação da força de trabalho.

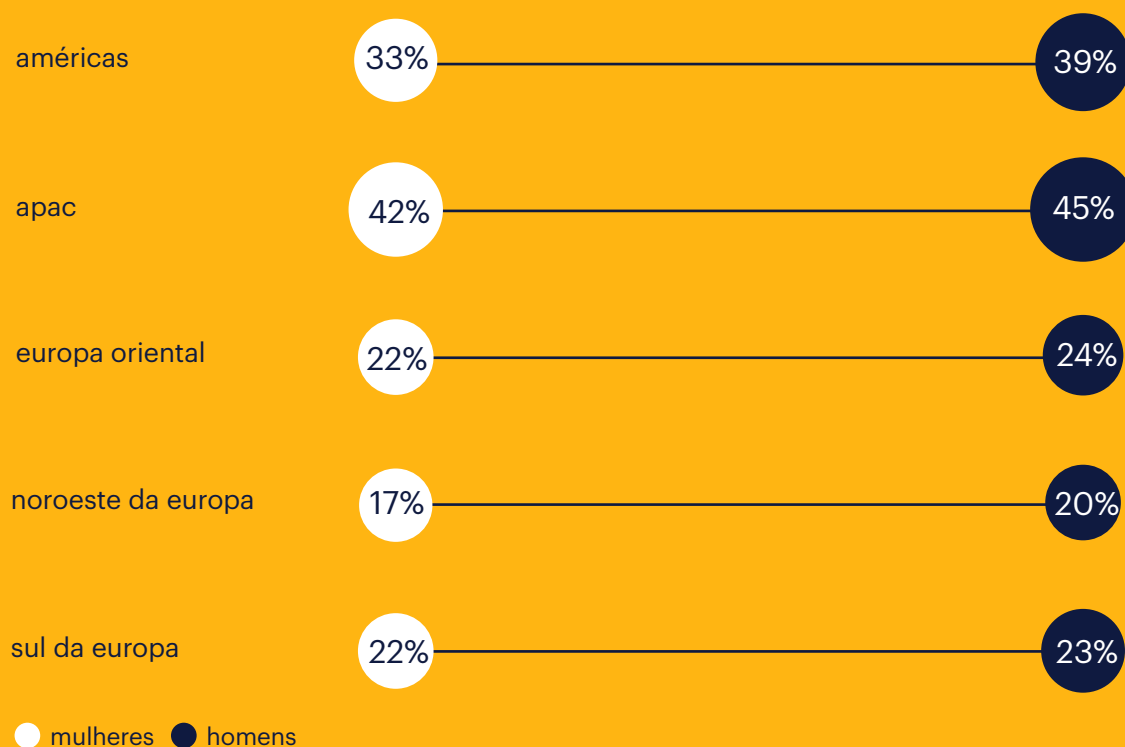
a experiência de trabalho desde a pandemia levou ao desejo de permanecer com o atual empregador



A boa notícia para as organizações é que a maioria dos trabalhadores se sente mais comprometida com seus empregadores. A maioria afirmou que, de acordo com sua experiência profissional no ano passado, deseja permanecer na empresa por um longo prazo (52%). Menos de 1 em cada 5 planeja buscar oportunidades em outro lugar. Ainda mais encorajador é que mais de um quarto quer trabalhar mais - afirmando sua dedicação ao negócio. Por outro lado, apenas 5% disseram que fariam uma avaliação negativa.

A alta pontuação em lealdade dada aos empregadores pode ser em função da resposta de sua organização à pandemia ou de ter mais funcionários remotos. De acordo com a especialista em pesquisa de trabalho [Peakon](#), uma análise de 10 milhões de respostas da pesquisa mostrou que o engajamento em todo o mundo melhorou 2% durante o auge da pandemia, mesmo quando muitos foram colocados em quarentena em casa. A empresa ofereceu flexibilidade de trabalho e autonomia para obter maior engajamento e produtividade.

a experiência de trabalho desde a pandemia resultou em maior motivação para trabalhar mais e ser mais produtivo



Na verdade, 30% dos homens e 27% das mulheres que entrevistamos disseram que a experiência que tiveram com seu empregador durante o ano passado os estimulou a serem mais produtivos. Além disso, 16% dos homens e mulheres disseram que fariam uma avaliação positiva de seu empregador. Uma porcentagem um pouco menor (16% homens e 14% mulheres) disse que compartilharia as vagas de emprego de sua empresa com sua rede. Para empresas que buscam aumentar sua pontuação no Glassdoor ou melhorar sua marca empregadora, este pode ser o melhor momento para incentivar os funcionários a postarem suas opiniões.

Ao mesmo tempo, os entrevistados também identificaram deficiências na resposta de seus empregadores. Quase um quarto sentiu que não estava sendo pago o suficiente, enquanto 18% desejam apoio para requalificação e qualificação.

Entre o apoio adicional que os empregadores começaram a oferecer desde o início da pandemia, o mais comum foram protocolos rígidos e claros para trabalho no local e remoto, seguidos por políticas sobre jornada de trabalho para manter um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional. Notavelmente, o apoio menos comum foi a assistência financeira para aqueles que precisam gastar mais de sua renda com cuidados com as crianças e outras obrigações familiares.

suporte a iniciativas oferecidas desde o início da pandemia

3 mais comuns

protocolos rígidos e claros para trabalho no local e remoto

53%

3 menos comuns

assistência financeira para aqueles que precisam gastar mais de sua renda com cuidados com as crianças e outras obrigações familiares

6%

políticas sobre horas de trabalho para me ajudar a manter um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional

27%

um subsídio (extra) para trabalho remoto

8%

pesquisas regulares de funcionários sobre seu bem-estar e percepção da organização

20%

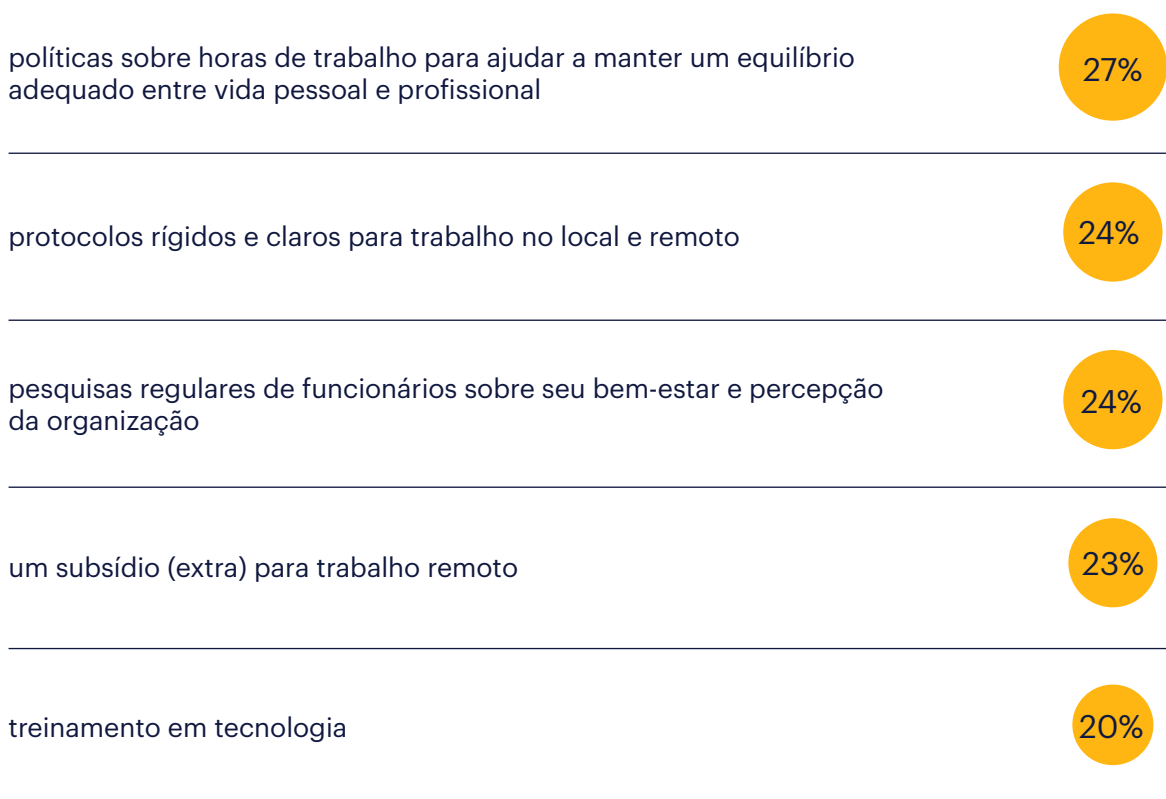
mais oportunidades de requalificação em geral

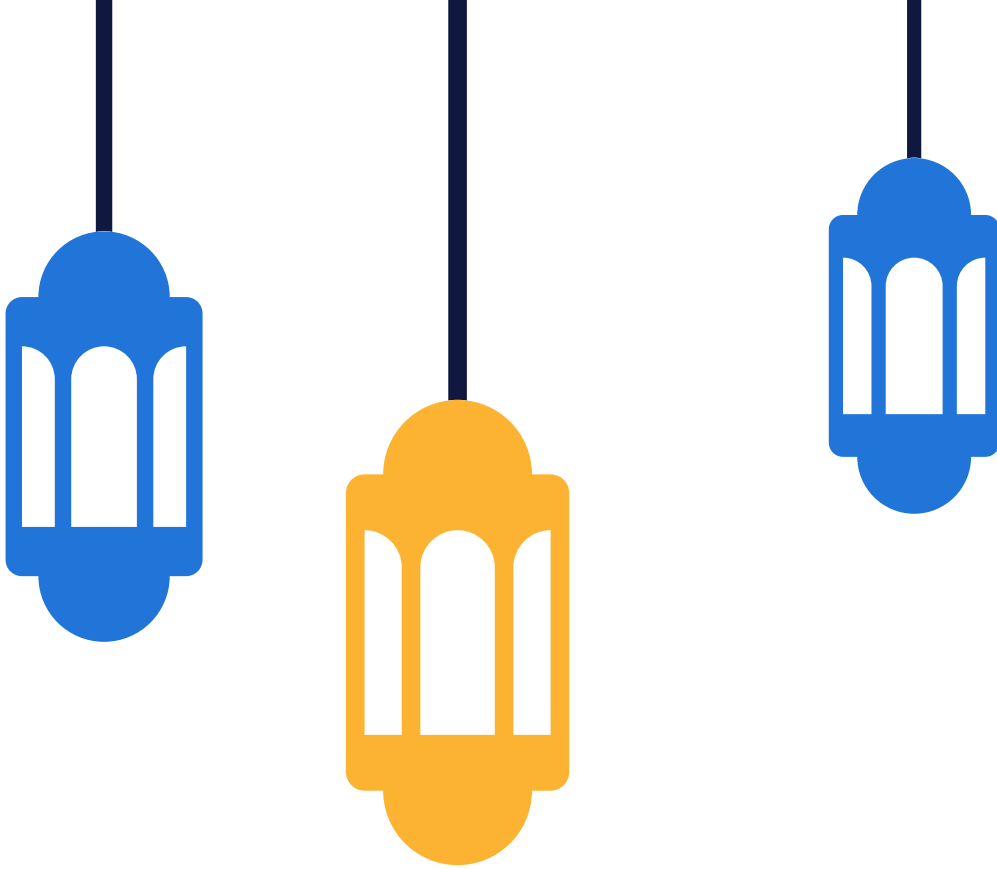
8%

Quando questionados sobre como seus empregadores poderiam melhorar ainda mais os esforços de apoio aos funcionários, a área mencionada com mais frequência são as políticas de horário de trabalho mais claras para ajudar a manter um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional. Para muitas organizações, isso se tornou um dos principais problemas, pois o estresse e as prioridades concorrentes em casa e no local de trabalho estão levando ao esgotamento e à depressão. Uma pesquisa da Kaiser Family Foundation descobriu que, entre aqueles que trabalharam nos últimos sete dias, 47% das mulheres e 34% dos homens experimentaram sintomas de ansiedade e depressão.

Além de manter um equilíbrio saudável, os trabalhadores entrevistados disseram que gostariam que os empregadores fornecessem mais orientações sobre o protocolo de trabalho, assim como pesquisas regulares com os funcionários. Um subsídio extra para trabalho remoto também foi classificado como uma das melhores escolhas.

deseja que o empregador forneça/implemente mais (5 principais)



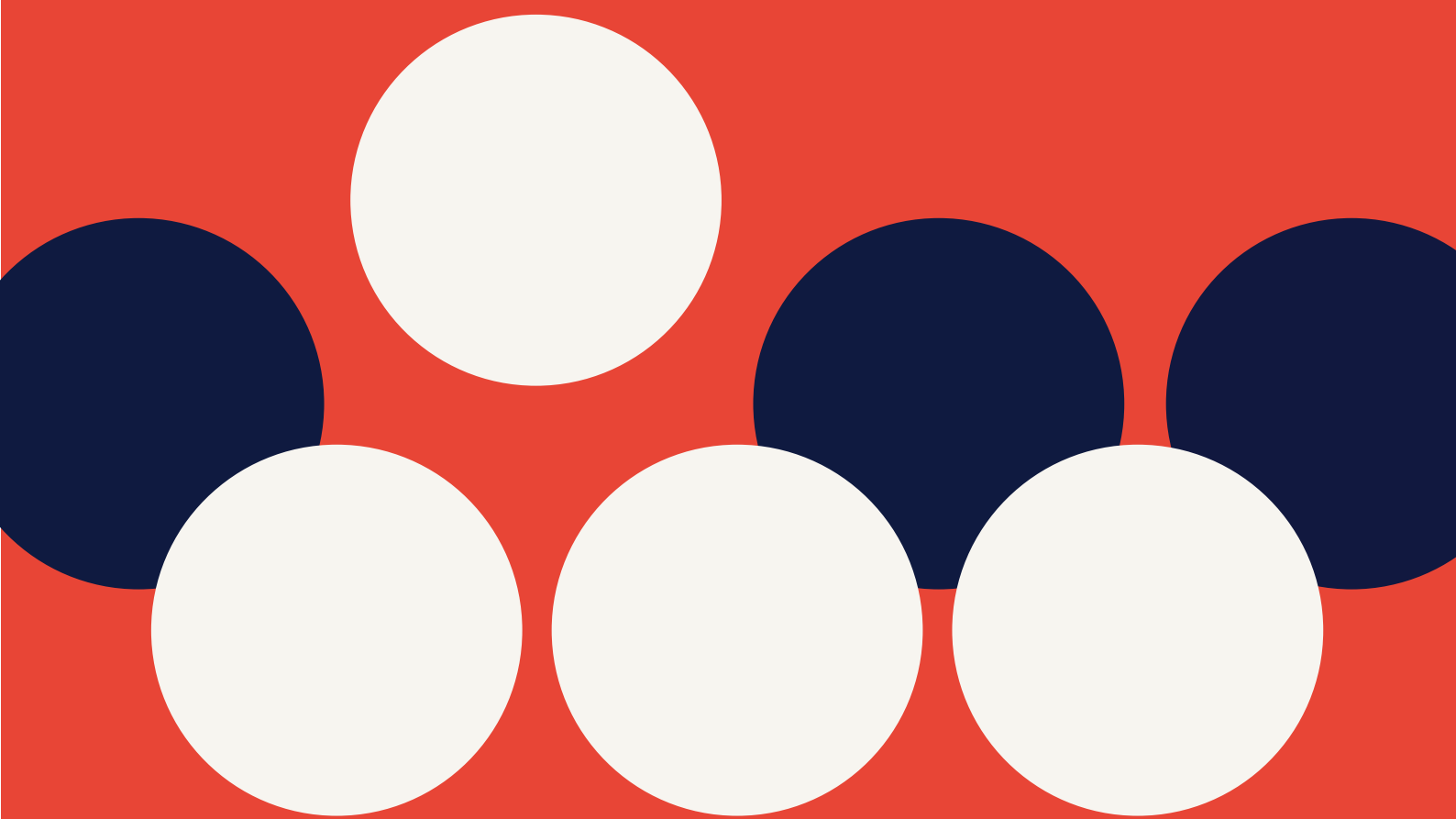


Curiosamente, duas categorias menos solicitadas são software extra necessário para o trabalho remoto (11%) e mais treinamento em diversidade e inclusão (12%). O primeiro é compreensível, pois já se passou mais de um ano desde que muitas pessoas começaram a trabalhar em casa; agora, é provável que tenham todo o equipamento necessário para realizar seu trabalho. Mas quando se trata de treinamento de D&I, há uma disparidade clara entre as diferentes faixas etárias. Nossos dados mostraram que grupos de pessoas mais velhas viram menos necessidade de tal treinamento.

Isso pode indicar que uma população mais diversificada da Geração Z e Y está mais sintonizada com causas sociais, como [Black Lives Matter](#), e está incentivando seus empregadores para promover tais movimentos no local de trabalho. Isso também pode refletir o fato de que apenas 10% dos trabalhadores afirmam que sua empresa iniciou mais treinamento de D&I desde o ano passado, apesar da maior conscientização em todo o mundo desde então.



perspectiva

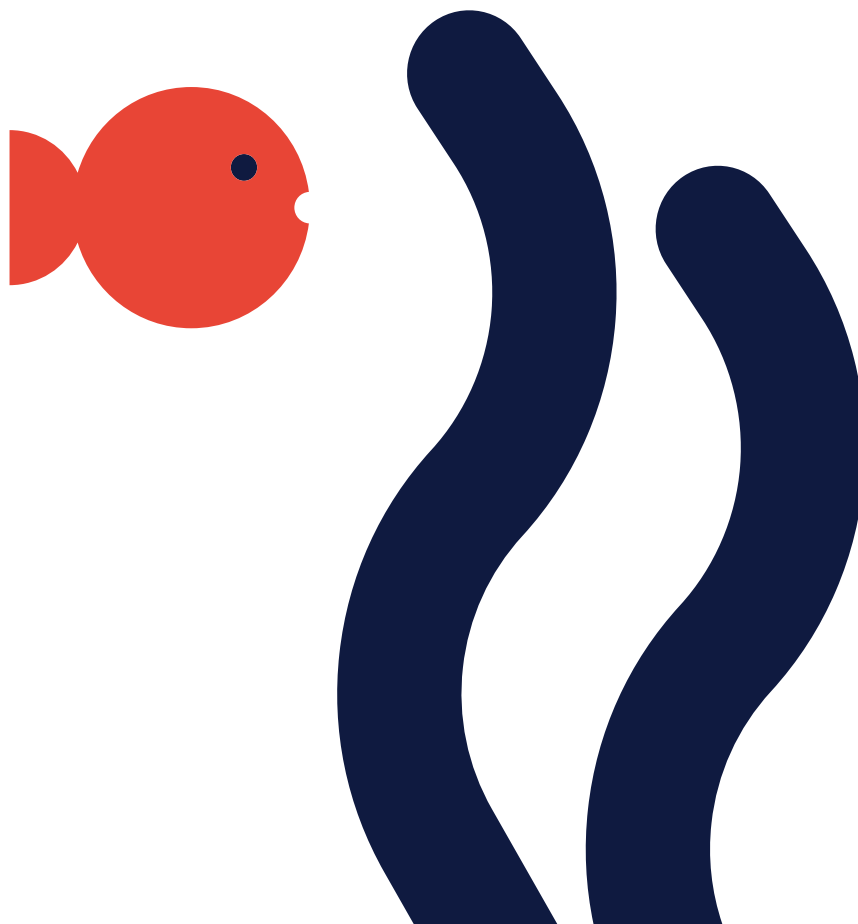


de mudança
de emprego.

a intenção de mudar de emprego diminuiu, a satisfação permanece a mesma.

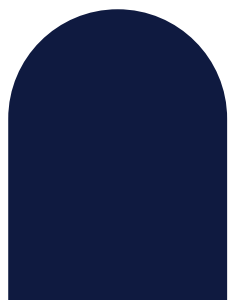
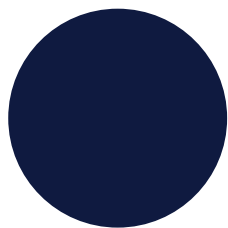
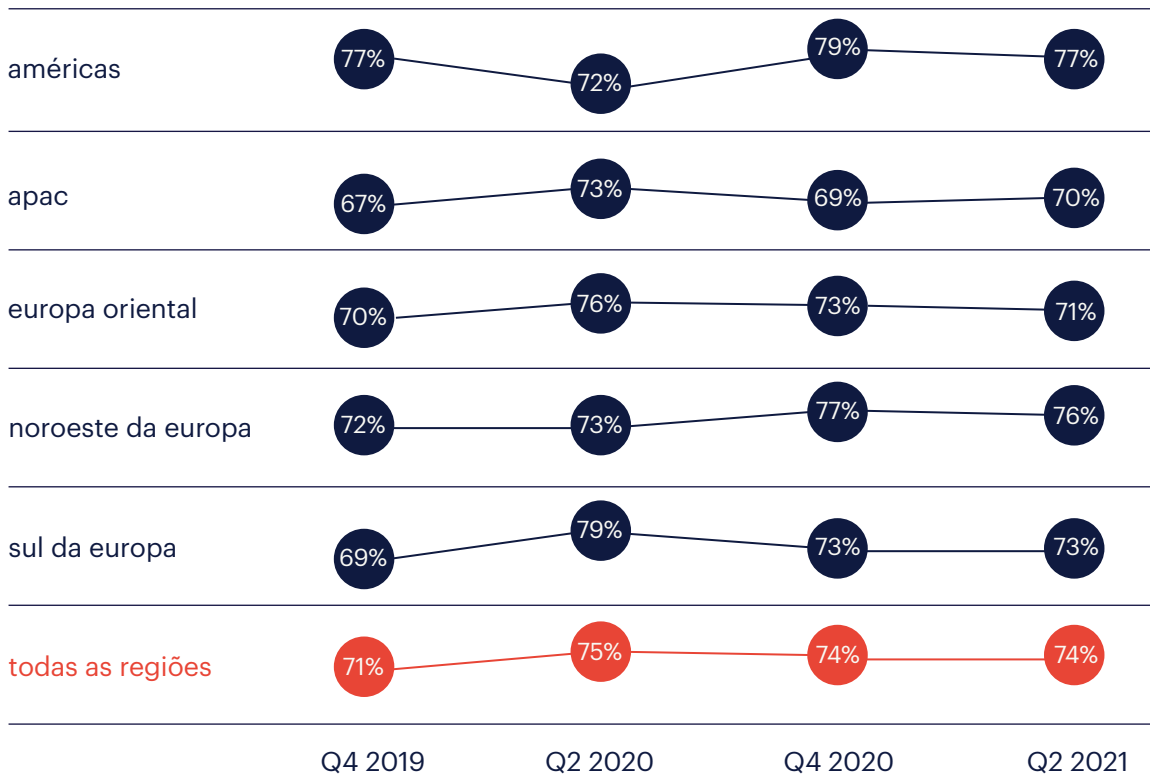
Com 2020 ficando para trás, e uma força de trabalho mais otimista e ansiosa para seguir em frente, nossos dados do Workmonitor também mediram a satisfação dos entrevistados com seus empregos, sua intenção em mudar de trabalho e quantos deles realmente o fizeram nos últimos seis meses. Como esperado, a porcentagem de pessoas que fizeram uma troca caiu pela primeira vez nas últimas quatro pesquisas. Com o desemprego ainda mais alto do que os níveis pré-pandêmicos, muitos trabalhadores têm menos oportunidades e podem se sentir mais seguros permanecendo onde estão.

Mas, como nossos dados também apontaram, a maioria dos entrevistados acreditam que terão mais oportunidades no final deste ano, quando mais vacinas forem administradas e a economia global se recuperar ainda mais. Em nosso próximo relatório, com lançamento previsto para o quarto trimestre de 2021, esperamos ver mais mudanças reais de empregos e, possivelmente, uma maior intenção para fazê-lo em um futuro próximo.



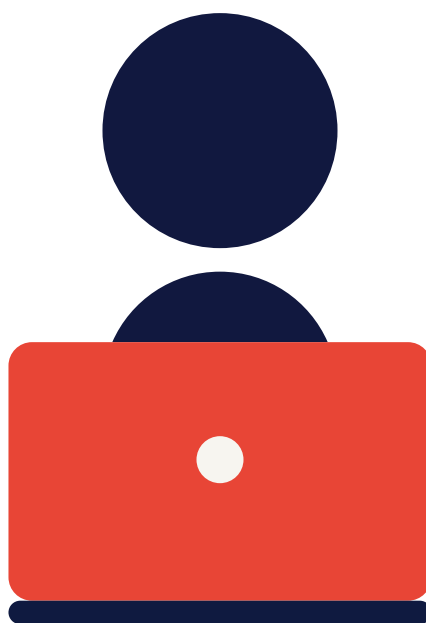
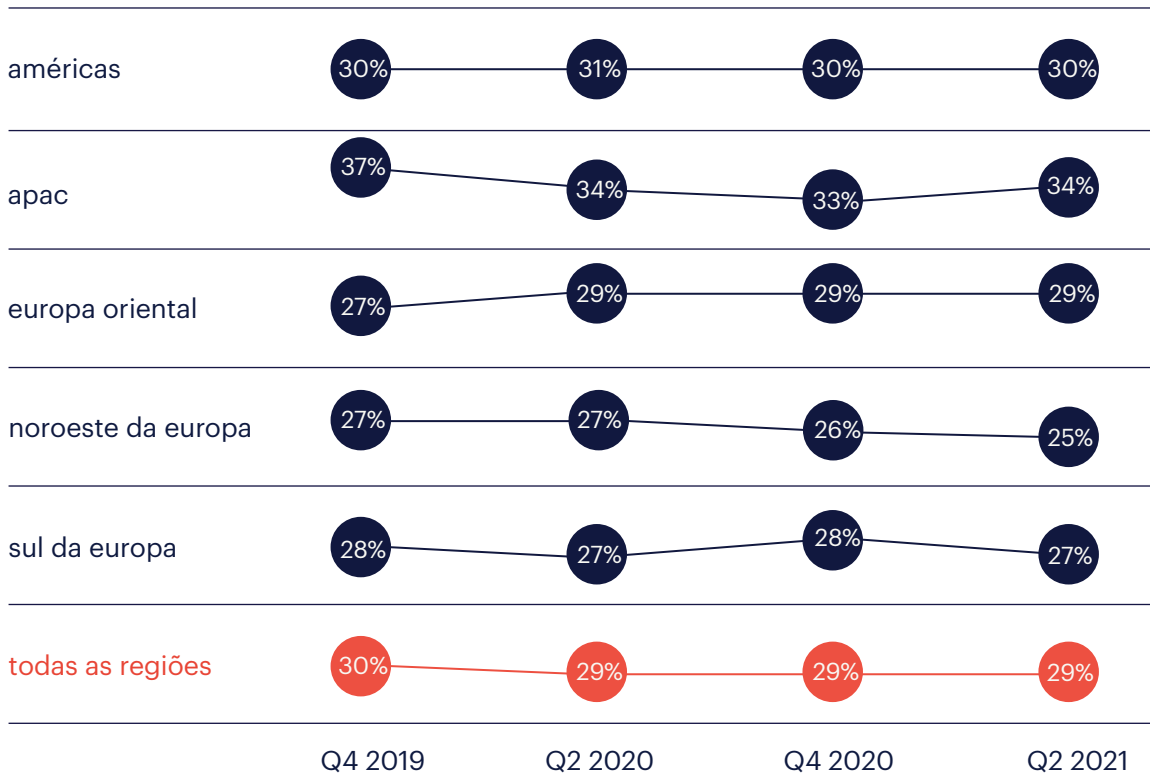
Nossos dados mostram que nas últimas quatro pesquisas Workmonitor, o nível de satisfação mudou pouco. No quarto trimestre de 2019, a taxa estava no seu nível mais baixo, mas depois se recuperou no primeiro semestre de 2020. Em nossos dados mais recentes, a taxa ficou inalterada em relação à pesquisa anterior.

satisfação no trabalho



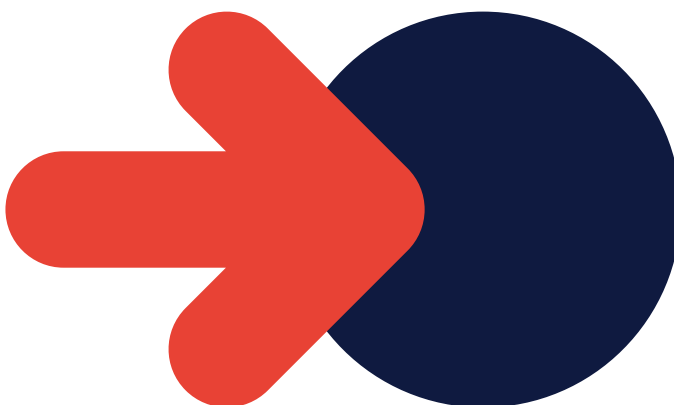
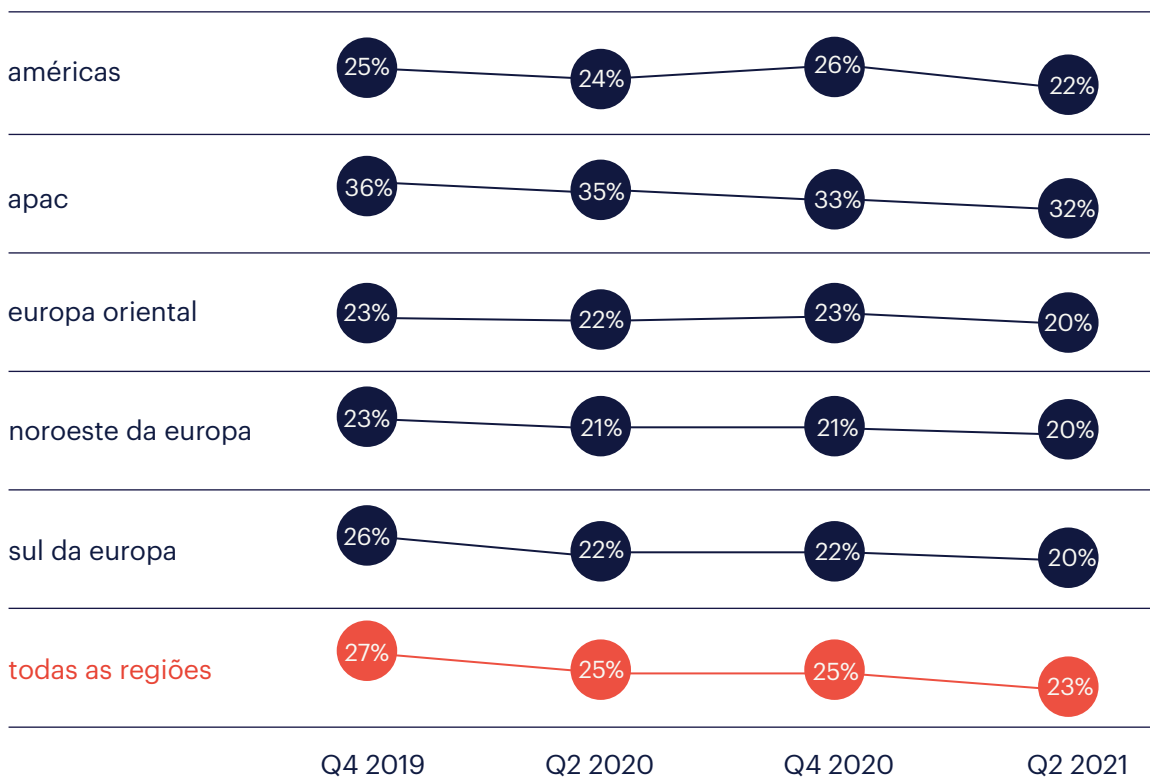
Da mesma forma, a porcentagem de pessoas que procuram trabalho permaneceu a mesma em sua maioria, com as tendências inalteradas nas últimas três pesquisas e um declínio de apenas 1% em relação ao quarto trimestre de 2019.

procurando ativamente por um novo emprego



Com tanta incerteza na economia global, não é nenhuma surpresa ver que menos trabalhadores realmente mudaram de emprego no segundo semestre de 2020. O interessante, no entanto, é que o declínio foi de apenas 2%, indicando que quando surgem oportunidades, os trabalhadores ainda estão ansiosos para mudar de emprego.

mudou de emprego nos últimos seis meses



sobre o randstad workmonitor.



O Randstad Workmonitor foi lançado em 2003 e agora cobre 34 mercados em todo o mundo. O estudo abrange Europa, Ásia-Pacífico e Américas. O Randstad Workmonitor é publicado duas vezes por ano.

Além de perguntas temáticas, a pesquisa também aborda a satisfação no trabalho, a probabilidade de um funcionário mudar de emprego nos próximos seis meses e fornece uma compreensão abrangente dos sentimentos e tendências no mercado de trabalho.

O estudo é realizado de forma online com colaboradores de 18 a 65 anos, que trabalham no mínimo 24 horas semanais em regime de trabalho remunerado (não autônomo). O tamanho mínimo da amostra é de 800 entrevistas por mercado. O painel Dynata é usado para fins de amostragem.

A primeira pesquisa completa de 2021 foi realizada em 34 mercados de 15 de fevereiro a 8 de março de 2021.

informações de contato.

randstad

marketing e comunicação global
corporate.communications@randstad.com
+31 20 569 5623

solicitações de mídia

Elise Martin-Davies
press@randstad.com
+31 6 1322 1536

pesquisa

Max Wright
max.wright@randstad.com
+31 6 1229 7221



randstad

human forward.

