

O Futuro dos Trabalhadores, por Trabalhadores: um Próximo Normal melhor para todos



ManpowerGroup

Uma transformação drástica na força de trabalho está acontecendo diante de nós. A COVID-19 teve início como uma crise de saúde e se ampliou para uma crise econômica e social. O trabalho literalmente saiu dos escritórios e setores econômicos inteiros estão mudando a uma velocidade jamais vista antes.

A demanda da força de trabalho também está mudando. Uma demanda maior por especialistas em cibersegurança, analistas de dados, desenvolvedores de software e apps e novas funções como rastreadores de contato, monitores de distância e verificadores de temperatura estão surgindo com a mesma velocidade com que outros entram em declínio nas áreas de aviação, hospitalidade e entretenimento.



E o trabalho está sendo classificado de novas maneiras – essencial e não-essencial –, com muitos postos reconhecidos positivamente em nossas comunidades: entregadores, trabalhadores de supermercados e heróis da saúde que permaneceram trabalhando durante todo o período.

Em tempos tão imprevisíveis, uma coisa é certa – esta crise deve ser o catalisador de um novo futuro do trabalho, mais flexível, diversificado e voltado para o bem-estar do que jamais imaginamos. Vamos aproveitar esta oportunidade para **voltar ao futuro do trabalho** e criar mais oportunidades para a maioria, e não apenas para alguns.

Para descobrir como a crise está acelerando O Que os Trabalhadores Querem, o ManpowerGroup perguntou a mais de 8.000 pessoas em 8 países sobre o futuro dos trabalhadores. Escute atentamente. Os trabalhadores disseram o que pensam.

Criado em
parceria com



01 COVID-19: Impacto global no trabalho



Manter o emprego é uma grande prioridade para trabalhadores em todos os lugares



Depois das preocupações com a saúde, o que mais preocupa os trabalhadores é voltar a uma velha forma de trabalhar, perdendo a flexibilidade que ganharam

8EM10

Querem mais equilíbrio entre trabalho e família no futuro

43%

dos trabalhadores acreditam que este período marca o final do modelo de trabalho no escritório das 9h às 18h. A maioria prefere 2-3 dias por semana no local de trabalho

Uma pequena proporção da população será infectada pela COVID-19, mas quase todos (93%) serão impactados



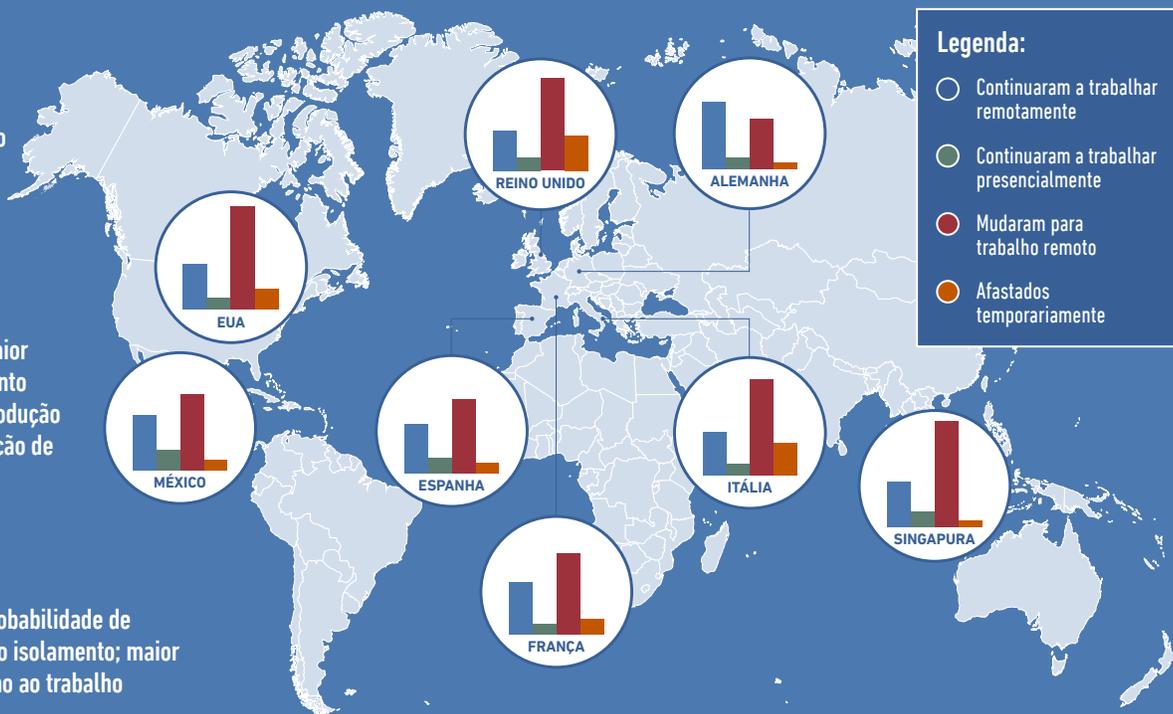
Alemanha – mais resiliente? 18% dizem que não haverá impacto na vida profissional vs. 7% globalmente



Reino Unido, Itália – maior proporção de afastamento temporário; rápida introdução de programas de retenção de empregos



México, EUA – maior probabilidade de trabalho remoto ou auto isolamento; maior ansiedade com o retorno ao trabalho



Os governos apresentaram uma rapidez sem precedentes no fornecimento de auxílio logo no início da pandemia. Mas as abordagens variaram. Alguns ofereceram auxílio desemprego a diretamente aos indivíduos (EUA), outros, programas de substituição salarial/retenção de empregos/licenças subsidiadas aos empregadores (Europa e Singapura). Conforme esses programas vão chegando ao fim e os governos deixam de oferecer, interrompem ou realocam recursos de apoio por setor impactado, o impacto econômico se torna mais evidente.

02 Comemorar ou Lamentar – O retorno ao Local de Trabalho

Com a revogação das determinações de lockdown e a flexibilização das restrições, os trabalhadores querem ter a certeza de que a saúde, a segurança e o bem-estar estão em primeiro lugar no momento do retorno ao trabalho. Confiança e transparência nunca foram tão importantes e os melhores empregadores sabem que precisam de dados e *insights* para proporcionar confiança. Pesquisas de tomada de pulso (*pulse surveys*), canais de feedback, consulta e comunicação são cruciais.



POSITIVO

ALIVIADOS,
FELIZES,
ENTUSIASMADOS

GEN-Z



São os mais positivos, ansiosos para reunir-se com os colegas, têm mais vontade de aprender e criar redes de relacionamento para progredir na carreira e ganhar mais.

BOOMERS



Ansiosos por retornar, preferem a colaboração presencial, valorizam a distância entre trabalho e casa.

GEN-X



São os que têm mais tendência a se sentirem aliviados, menos propensos a sentirem-se nervosos ou preocupados com a saúde. Ansiosos por retornar ao escritório para colaborar e se concentrar.

BRAVO



Na Itália, um dos primeiros países a serem afetados, os trabalhadores são os mais confiantes, porém os menos entusiasmados em perder a autonomia e a liberdade recém encontradas.

NEGATIVO

PREOCUPADOS,
NERVOSOS,
TRISTES

MILLENNIALS



É a geração menos positiva, especialmente os pais. Procuram a certeza de que os trabalhadores doentes receberão a determinação de ficar em casa, os que mais querem evitar o deslocamento para o trabalho, menos dispostos a perder a flexibilidade que ganharam.

PRIMEIRO A SAIR, PRIMEIRO A ENTRAR



México, Espanha e EUA são os mais nervosos, menos aliviados por ter de voltar ao trabalho.

POLITICAGEM



No Reino Unido e nos EUA, onde a resposta foi a mais politizada e fraturada, as pessoas estão mais relutantes em voltar.

GRANDE COISA?



As grandes empresas precisam de muita persuasão para trazer as pessoas de volta. Esses trabalhadores estão muito preocupados com a exposição a um risco maior, mas tendem a apresentar uma reação positiva ao retorno.

03 Aceleração da desigualdade – Muitos privilegiados, e muitos mais desfavorecidos

Os trabalhadores são unânimes com relação ao que querem para o futuro – manter o emprego, a saúde, aprender, continuar desenvolvendo habilidades e não voltar à antiga maneira de trabalhar. No entanto, é provável que uma análise mais cuidadosa mostre uma bifurcação ainda maior dentro da força de trabalho. Aqueles cujas habilidades são muito requisitadas dão as cartas em termos de salário, trabalham remotamente, evitam o deslocamento para o trabalho e ficam em casa em segurança. Aqueles cujas habilidades estão em declínio precisam sair de casa para trabalhar presencialmente e ficam sujeitos a uma exposição ainda maior.

OS PRIVILEGIADOS

Incluem trabalhadores nas áreas de cibersegurança, transformação de negócios, contabilidade, vendas



Maior probabilidade de receberem aumento de salário, mesmo em épocas de desaceleração



Conseguem evitar o deslocamento até o local de trabalho e o maior risco que o transporte público representa



Mais segurança no emprego, com habilidades requisitadas mesmo quando os índices de desemprego aumentam



Maior flexibilidade sobre como e quando trabalhar, combinando trabalho e casa de uma forma que funciona para eles



Veem o escritório como um lugar para socializar, colaborar e dar um tempo na rotina de casa

OS DESFAVORECIDOS

Incluem trabalhadores nos setores de hospitalidade, entretenimento, varejo e supermercados



Maior probabilidade de desemprego, maior risco de afastamento temporário



Mais aliviados / mais necessidade de voltar ao local de trabalho



Mais impactados pela redução da jornada de trabalho e de salário



Mais probabilidade de ter de se deslocar para ir ao trabalho, mais custo, mais risco, menos tempo para si próprio



Menor probabilidade de conseguir trabalhar remotamente – menor flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mais desafios com o cuidado dos filhos



Mais estresse em função da exposição ao vírus, maior preocupação com o risco de infectar a família

Privilegio dos Trabalhadores de Colarinho Branco = Privilegio entre Vida Pessoal-Profissional?



vs.



48% vs. 40%



Trabalhadores nos setores de TI e Serviços Financeiros têm mais probabilidade de esperar uma melhor relação entre vida pessoal/profissional após a crise, em comparação com os setores de Indústria ou Varejo

Trabalhadores em período integral esperam um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional em comparação com os que trabalham meio-período

Os trabalhadores da área de TI são os únicos que não classificam “manter o emprego” como uma grande prioridade

04 A grande mudança nas habilidades: como a COVID-19 está redefinindo as habilidades mais requisitadas

A maior mudança e realocação de habilidades na força de trabalho desde a 2ª Guerra Mundial teve início em março. As habilidades mais buscadas em 2019 podem agora estar fora de moda; e a mudança é rápida – até mesmo aquelas habilidades que estavam em alta na fase inicial da crise são diferentes da demanda que se vê agora e da demanda esperada no futuro.

Transformação de Negócios, Saúde e bem-estar, Logística e e-commerce

Vendas gerais e Marketing, Hospitalidade e Laser, Administração e Manutenção de Escritórios, Varejo IRL (*In Real Life* - na vida real)

A crise está acelerando a demanda de habilidades técnicas e humanas que nós estamos monitorando e prevendo já há algum tempo.

A escassez de habilidades nas áreas de tecnologia está crescendo – a demanda de analistas de cibersegurança, de desenvolvimento de software e de dados continua alta.

E existe também um aumento na demanda por habilidades humanas – em épocas de rápida transformação e de incerteza, as chamadas *soft skills* são mais importantes do que nunca para trabalhadores e líderes.



Pesquisa *In Demand Soft Skills* – ManpowerGroup, dezembro de 2019. Em ordem de prioridade de demanda dos empregadores.

A NECESSIDADE DE UMA REVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ESTÁ AQUI, A TODO O VAPOR.

05 Trabalhadores essenciais. Habilidades essenciais. Salário essencial?

Os subvalorizados trabalhadores indispensáveis surgiram como os heróis essenciais – atendendo-nos em hospitais, supermercados, fábricas, centros de entrega, e entregando produtos essenciais e não-essenciais ao redor do mundo. A espaço de voz e a atenção das mídias sociais levaram a uma nova categoria de trabalhadores, muitos mais bem reconhecidos e cada vez mais fortalecidos.

VALORIZADOS



De socorrista a herói no longo prazo?

76% de todos os trabalhadores acreditam que os trabalhadores essenciais deveriam ganhar mais durante a crise

1/4 dizem que essa situação deveria continuar após a crise

ITÁLIA E EUA

Os trabalhadores na Itália e nos EUA são os que apresentam a menor tendência de achar que os trabalhadores essenciais deveriam ganhar mais depois da crise (16% e 18%, respectivamente), em comparação com 33% na Alemanha e Reino Unido.

↑\$ DURANTE



↑\$ DEPOIS



DIVIDIDOS

Governos e empregadores estão colocando a mão no bolso – a França e o Reino Unido comprometeram-se com aumentos salariais de longo prazo para os trabalhadores essenciais nas áreas de saúde, educação e segurança. Em outras regiões, legisladores, políticos, sindicatos e indivíduos estão pedindo mais igualdade – entre trabalhadores permanentes e temporários, remotos ou presenciais, não-essenciais e essenciais. Para todos os trabalhadores, garantia de que a saúde é prioridade e será o ponto mais importante no futuro próximo.

01 Maior ou menor igualdade? Como a crise impacta as mulheres

A saúde dos homens talvez seja mais impactada pela crise¹, mas as mulheres serão mais impactadas pela crise econômica e social no longo prazo.



Trabalhar em casa nem sempre dá certo para as mulheres

“É tentador pensar que opções de trabalho flexível serão um grande equalizador universal para as mulheres. Nem sempre. Os homens tendem a usar o escritório para networking, e as mulheres para colaboração e para fazer o seu trabalho. O trabalho remoto pode acelerar a desigualdade ao reduzir ainda mais as oportunidades de networking presencial.

Corremos também o risco do surgimento de uma nova forma de “presenteísmo”. Em muitos casos, as pessoas estarão presentes fisicamente no trabalho, enquanto outras trabalharão remotamente. O que acontece quando membros de uma equipe estão no escritório ou viajando a trabalho enquanto outros estão trabalhando remotamente? Em vez de fazer suposições sobre produtividade e desempenho, colete dados e analise-os. Analise os efeitos do trabalho remoto por nível. Ele proporciona os mesmos benefícios de carreira para os profissionais de nível de entrada, nível médio e para os executivos? Tome medidas ativas para questionar quaisquer suposições enraizadas sobre funções normativas de gênero de pais e mães para que essas normas não influenciem a forma como gerentes e colegas percebem o trabalho remoto de homens e mulheres e o que esperam deles. E o mais importante, aprenda a avaliar os resultados, recompensando as pessoas pela sua contribuição efetiva, e não pelo que querem mostrar que fazem”

Tomas Chamorro-Premuzic, Cientista-Chefe de Talentos do ManpowerGroup - [Harvard Business Review](#)

As mulheres são maioria nos setores mais impactados pela COVID-19²



Organização Internacional do Trabalho (OIT), COVID-19 and the World of Work, abril de 2020

Serviços de Hospedagem e Alimentação



Serviços de Administração e Negócios



Artes / Entretenimento – Funções de escritório



02 Armadilha para os pais ou cuidado(r) sem custo



Mais de 30%³ dos trabalhadores agora precisam ser professores, funcionários, pais e/ou cuidadores e ao mesmo tempo trabalhar mais horas por dia. Enquanto a volta à escola não é definida, ser capaz de equilibrar trabalho e casa é mais importante do que nunca.

Brookings Institute. *Working Parents are Key to Recovery*, Julho de 2020

Pais que trabalham. O que mais importa: no local de trabalho. Em casa. No futuro.



LOCAL DE TRABALHO:



Ser capaz de separar trabalho e casa



Socializar e colaborar com os colegas



Menos distração, espaço de trabalho mais confortável



CASA:



Evitar o deslocamento



Passar mais tempo com a família



Trabalhar no horário que seja mais adequado



NO FUTURO:



Oportunidade de aprender e se desenvolver profissionalmente



Segurança no emprego



Mais opções de trabalho remoto para uma melhor combinação entre trabalho e casa

ITÁLIA

A população mais velha foi altamente impactada, as pessoas estão mais preocupadas em gerenciar suas responsabilidades de cuidadores do que com as medidas que seus empregadores tomarão para mantê-las saudáveis.

EUA

Enquanto as escolas e creches permanecem fechadas e o número de casos ainda está em alta, os pais que trabalham, especialmente aqueles com filhos pequenos, estão mais preocupados em equilibrar filhos e trabalho do que com a possibilidade de ficar doente durante o seu deslocamento para o trabalho.

FRANÇA

A maioria das escolas está aberta desde maio, as creches estão amplamente disponíveis – equilibrar responsabilidades de trabalho e de pais tem prioridade baixa na lista de preocupações dos trabalhadores.

REINO UNIDO

Os pais dedicaram uma média de 3 horas diárias à educação de seus filhos durante o lockdown. Trabalhar de maneira que acomode o cuidado com os filhos é mais importante do que fazer network, ser capaz de gerenciar melhor a carga de trabalho ou ter acesso a tecnologia mais eficiente.

BEM-ESTAR

As empresas e os RH estão se tornando especialistas em bem-estar, defensores do equilíbrio e consultores em educação. Agora é hora de repensar a maneira como as pessoas trabalham, são reconhecidas e recompensadas, em especial pais e mães, e particularmente no caso das mulheres, que ainda desempenham a maioria das atividades de cuidado e atividades domésticas em muitos lares.



03

Independência ou Cultura de Conformidade – Como os Trabalhadores se sentem com relação a testes e monitoramento

À medida em que novas ondas de contágio, lockdowns e reintrodução de restrições acontecem – a confiança é muito importante. As pessoas tendem a compartilhar seus dados com seus empregadores se confiarem que eles agirão com base nas informações disponíveis para tomar a decisão certa sobre sua saúde e segurança. Orientação, tranquilização e comunicação vêm em primeiro lugar. As pessoas querem saber que os trabalhadores que não estão bem ficarão em casa, que políticas rígidas de higiene são aplicadas e que a comunicação é clara. A confiança é a nova moeda e saúde e segurança são a nova prioridade, antes de qualquer tipo de retorno.



TESTES

Reino Unido, Singapura e México demonstram maior disposição de realizar testes e acompanhamento; maior probabilidade de tratar com a mesma seriedade uma segunda onda do vírus



ACOMPANHAMENTO

Os trabalhadores na França e Espanha são os que mais resistem em compartilhar dados de acompanhamento ou planos de viagem com os empregadores; A França é o país que apresenta menor preocupação com uma segunda onda



MONITORAMENTO

Os trabalhadores nos Estados Unidos e Alemanha não gostam da ideia de que lhes digam o que fazer – muitos se sentem desconfortáveis em serem monitorados e acompanhados; menor probabilidade tratar um segundo lockdown com a mesma seriedade



CONFIANÇA

Os trabalhadores na Itália e França são os que menos confiam que seus empregadores tomarão a decisão correta sobre saúde e bem-estar

OS TRABALHADORES DISSERAM O QUE PENSAM

Os que confiam em seus empregadores têm duas vezes mais chances de apresentar um sentimento positivo com relação à volta ao local de trabalho do que os que não confiam (44% vs. 23%). Falar é fácil. Mais de 1 em 3 trabalhadores não confiam que seu empregador tomará a decisão certa em relação à sua saúde.

5 maneiras de fazer com que o Próximo Normal seja melhor para todos



Agora temos a oportunidade de remodelar um futuro que esteja próximo daquilo que sabemos que os trabalhadores há muito tempo querem – mais flexível, mais virtual, mais confiável e que permita que as pessoas equilibrem trabalho e casa e que, ao mesmo tempo, permita que as organizações acessem talentos que possam trabalhar de qualquer lugar.

01 Pergunte porquê. Por que retornar?

Tarefas que achávamos que jamais poderiam ser realizadas remotamente se transformaram da noite para o dia – fechamento contábil, folha de pagamento, atendimento ao cliente e até mesmo segurança da informação – então agora é um bom momento para perguntar por que retornar, para fazê-lo de forma planejada e justa. O que os gerentes precisam para liderar remotamente? Como os trabalhadores podem ser mais produtivos em casa? Ajude os gerentes a compreender as necessidades individuais para evitar suposições e impedir que preconceitos subconscientes entrem em ação.

02 As habilidades estão evoluindo – prepare-se para essa realidade

As habilidades que os empregadores precisarão no futuro serão diferentes das do passado. Encoraje toda a sua força de trabalho a se requalificar e se envolver no aprendizado contínuo, e não apenas aqueles que já aprimorariam suas qualificações de qualquer forma. Encoraje o aprendizado remoto e estimule que os trabalhadores aproveitem o tempo antes despendido no deslocamento com oportunidades de aprendizado alinhadas às necessidades do negócio.

03 Flexibilidade e equilíbrio para a maioria e não apenas para alguns

Oferecer aos funcionários a oportunidade de trabalhar remotamente não é a única maneira de possibilitar às pessoas trabalhar com flexibilidade e equilibrar trabalho e casa. Para as funções que precisam ser executadas presencialmente, ofereça horários de entrada e saída escalonados, um horário de trabalho mais flexível e entenda as prioridades que as pessoas precisam equilibrar para realizar seu trabalho.

04 Bem-estar físico e emocional = Nova saúde e segurança

Sentimentos de isolamento, estresse, medo e ansiedade serão um legado da COVID-19, bem como nossas reflexões sobre o valor da saúde, do bem-estar, da família e da comunidade. Priorize o bem-estar emocional com a mesma importância de medidas físicas e organizacionais como medição de temperatura e distanciamento social, para assegurar que as pessoas se sintam confiantes e estejam saudáveis e produtivas.

05 Construa resiliência – nas pessoas e na organização

As empresas precisam gerar confiança, ouvir as pessoas e responder as suas necessidades, e ajudar os trabalhadores a priorizar e recarregar suas energias. A adrenalina inicial dos trabalhadores precisa se transformar em resiliência para o longo prazo e são os empregadores que devem liderar essa tarefa. Quando o estresse está em alta e a preocupação número um nas mentes de muitos trabalhadores é a perda do emprego, a chave é uma liderança remota forte, comunicação frequente e transparente e uma cultura adequada para o ambiente híbrido de trabalho/casa, além de apoio acessível ao bem-estar.

SOBRE A PESQUISA: O ManpowerGroup encomendou a pesquisa para compreender a visão e posicionamento dos trabalhadores com relação ao trabalho. A Reputation Leaders realizou um estudo quantitativo global em junho de 2020 com mais de 8.000 funcionários (inclusive aqueles que estavam afastados temporariamente) com idades a partir de 18 anos e equilibrados por idade, gênero e região em 8 países: França, Alemanha, Itália, México, Singapura, Espanha, Reino Unido e Estados Unidos.