

UPDATE



Digital Business Community

#74

SETEMBRO 2021



CICLO DE CONVERSAS DIGITAIS

WebMorning

NOVOS
MODELOS
DE TRABALHO

Em parceria:

axians



One size doesn't fits all

Perante as mudanças que ocorreram na forma como se trabalha, cada empresa tem que repensar a sua estratégia e adotar a solução mais adequada e à sua medida. É que há muitos desafios a que há que dar resposta numa opção por um formado híbrido de trabalho, para se garantir o sucesso.

O REGRESSO ao trabalho presencial está a acelerar, agora que estamos prestes a alcançar a imunidade de grupo, com 85% dos portugueses vacinados contra a pandemia de Covid-19. Cresce o número de organizações que anunciam modelos de trabalho híbrido ou remoto, repensando os modelos implementados nos últimos anos. As respostas tecnológicas estão disponíveis, mas a adoção das novas práticas tem que ser bem ponderada e preparada, quer em termos de processos, lideranças e de negócio, quer das pessoas. É que 'one size doesn't fits all', como ficou bem claro neste Webmorning APDC sobre "Novos Modelos de Trabalho", que decorreu a 23 de setembro.

Um estudo realizado em maio deste ano pela Universidade Europeia, sobre "Desafios da Gestão de Pessoas em Trabalho Remoto", evidencia que há uma forte adesão às novas modalidades de trabalho remoto, entendido com "qualquer tipo de regime de trabalho em que os trabalhadores trabalham à distância, fora das instalações do empregador ou de um local fixo, com recurso a tecnologias digitais". Isabel Moço, Coordenadora e Professora Assistente daquela universi-

dade, explica que o trabalho faz um comparativo com outro que decorreu em abril de 2020 e mostra "um elevado nível de satisfação pela experiência".

Mas há também vários desafios a endereçar, a começar pelo aumento da perceção de que o trabalho remoto contribui para elevados níveis de cansaço e aumenta os níveis de stress, numa relação muito direta com o número de horas despendidas. É que "parece haver uma diminuição na tendência para as pessoas estabelecerem um horário de trabalho quando estão em casa", com uma associação direta aos cargos desempenhados e à idade do colaborador: quanto mais se avança na idade, mais se tende a não definir um horário de trabalho. Acrescem as condições em que o trabalho é prestado remotamente, nomeadamente com filhos em casa.

A docente universitária destaca ainda que os entrevistados têm a perceção de que são mais produtivos, apesar de sentirem mais afastados da empresa. Qualidade de vida percebida e reduções dos tempos de deslocações são também citados. Em sentido inverso, sentem-se menos apoiadas e dizem que as relações inter-



opdc CICLO DE CONVERSAS DIGITAIS

WebMorning

NOVOS
MODELOS
DE TRABALHO

Em parceria:

axians

cisco

A adoção de novas formas híbridas de trabalho tem que ser ponderada e preparada por cada organização. Seja em termos de processos, lideranças e de negócio, seja em termos de pessoas

personais e trabalho estão a ser prejudicadas, assim como as fronteiras entre a esfera da vida pessoal e profissional. “Um dos grandes argumentos para a adoção do trabalho remoto sempre foi a possibilidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O que o estudo diz que é precisamente o contrário, mas sabemos que as circunstâncias que foram particulares. Por isso, verifica-se uma clara preferência pela opção pelos modelos híbridos”, explica.

Para Isabel Moço, a pandemia trouxe ao mundo do trabalho uma fase complexa, em que todos foram obrigados a trabalhar remotamente, tivessem ou não condições para isso. Seguiu-se um período em que se concluiu que o modelo resultava em termos de produtividade e, neste momento, estamos numa terceira fase em que

“empresas e trabalhadores perceberam que é possível e que é uma boa solução”.

DECISÕES PONDERADAS PRECISAM-SE

Por isso, assiste-se a “uma proliferação de casos de transição do presencial para remoto ou híbrido”, mas alerta que este é o momento de “repensar os modelos de trabalho. É preciso fazer uma wake-up call porque, na verdade, há muitas entidades que estão a precipitar esta transição sem assegurar devidamente as condições. Não só em termos tecnológicos, de processos e de organização, mas também ao nível do bem-estar e da saúde das pessoas”.

Garantir “alguma ponderação na adoção das novas práticas” é essencial, porque se deve também ter em conta o próprio trabalhador o seu



Isabel Moço

Coordenadora e Professora Assistente, Universidade Europeia

“Há uma tendência para uma forte adesão às modalidades de trabalho remoto. Associada a elevado nível de satisfação pela experiência. Mas há algumas repercussões que é preciso destacar e ter atenção, como o aumento da perceção de que o trabalho remoto contribui para elevados níveis de cansaço e aumenta os níveis de stress”

“As pessoas têm a perceção de que nesta modalidade de teletrabalho se sentem mais produtivas, apesar de sentirem mais afastados da empresa. E de que há outras vantagens, como as questões dos tempos de deslocação e da qualidade de vida percebida. Mas há algumas desvantagens, como as relações interpessoais e de trabalho, a eliminação do esbatimento das fronteiras entre a esfera de vida privada e profissional e a gestão de tempo”

“Em termos de gestão, é fundamental que se tenha em conta o perfil dos trabalhadores que se colocam em trabalho remoto, paralelamente ao trabalho que é desempenhado. Cerca de um terço da população ativa tem profissões potencialmente teletrabalháveis



Claudia Pereira

Business Unit Manager, Axians Portugal

“É necessário refletir sobre as aprendizagens dos últimos meses. As organizações estão a redesenhar e a redefinir os seus escritórios e 98% das reuniões já incluem participantes remotos. A tecnologia está e estará cada vez mais presente”

“Quando voltarmos ao escritório tudo será diferente. É exetável que cada vez mais a colaboração entre quem está no escritório e que trabalha remotamente será maior. Mas os espaços não estão desenhados e preparados para uma força de trabalho híbrida. A tecnologia assumirá um papel essencial no processo”

“É essencial garantir experiências de colaboração inclusivas. A Axians, em parceria com a Cisco, endereça estes desafios de forma integrada. Proporciona soluções para uma melhor experiência de quem está a trabalhar remotamente e um regresso seguro ao escritório, assegurando a eficiência no trabalho, privacidade, compliance e a gestão transversal das soluções”

perfil, com um “mapeamento das características pessoais consideradas importantes para o trabalho remoto, paralelamente ao trabalho em si que é desempenhado”, defende.

Há ainda outros temas a ter atenção, até porque a atual legislação é “curta e pouco elástica”. Estando o novo enquadramento legal previsto para 2023, e porque falta a moldura legal adequada, é necessário que as empresas tenham atenção questões como os tempos de trabalho, o direito a desligar ou quem assegura as despesas, a manutenção do local de trabalho, as questões de segurança e saúde, mas também de vigilância e de controlo.

E, numa altura em que, no âmbito do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, se começam a colocar algumas questões sobre o trabalho digno e o crescimento económico, tendo em conta que “as muitas das motivações das empresas para a colocação das pessoas em remoto”, a adoção de um novo modelo de trabalho “deve ser um processo negociado. Não me parece que essa seja a lógica que prevalece. A tecnologia hoje permite os modelos de gestão, mas falta perceber o que isto traz nos impactos nas pessoas e no próprio trabalho”, remata.

GARANTIR EXPERIÊNCIA DIFERENTE

Também Claudia Pereira, Business Unit Manager da Axians Portugal, defende que é necessário refletir sobre as aprendizagens dos últimos meses, depois de em março do ano passado ter ocorrido “o evento mais disruptivo das nossas vidas, com impacto direto na forma como todos trabalhamos”.

Todos os estudos conhecidos mostram que o mundo do trabalho será definidamente dife-

rente daqui para a frente. Cerca de 53% das organizações estão a redesenhar e a redefinir os seus escritórios e 98% das reuniões já hoje incluem participantes remotos. “A tecnologia está e estará cada vez mais presente, para dar resposta a estes novos modelos de trabalho, de forma a proporcionar uma melhor experiência para todos os trabalhadores. Hoje, mais de metade (52%) ainda considera que esta é uma experiência fragmentada no dia a dia”, salienta. Agora que o regresso ao escritório já está a acontecer para muitos e que se sabe que o trabalho a partir de casa, pelo menos a 100%, nunca foi pensado permanentemente para grande parte dos trabalhadores, há que garantir uma experiência diferente. Até porque “no futuro, é espetável que cada vez mais a colaboração aconteça entre pessoas que estão no escritório e outras que estão remotamente a trabalhar de outro local”, diz, defendendo que é preciso que estes tenham a mesma experiência e estejam envolvidos e comprometidos com a organização.

“Os espaços não estão desenhados nem preparados para uma força de trabalho híbrida, o que faz neste contexto que os trabalhadores remotos não tenham a mesma experiência. É necessário endereçar estas temáticas e a tecnologia é um dos meios para nos ajudar com estes desafios. É essencial garantir experiências de colaboração inclusivas”, adianta.

A Axians, em parceria com a Cisco, endereça estes desafios de forma integrada. Jose Arada, Business Development Manager da Axians, diz que ambos os grupos têm uma “visão sobre o regresso ao escritório e sobre o modelo de trabalho híbrido que acreditamos seja o futuro”.



Jose Arada

Business Development Manager - Modern Work & Collaboration, Axians

“Temos uma visão sobre o regresso ao escritório e sobre o modelo de trabalho híbrido que acreditamos seja o futuro. Antes da pandemia dizíamos que íamos para o trabalho, para um local físico. Hoje o trabalho acontece onde estamos, mas ainda não existe uma experiência ideal de colaboração”

“Há vários pontos fundamentais para transformar o trabalho híbrido numa experiência inovadora e superior. A começar pela escolha de uma aplicação de colaboração, através de uma única app eu tenha voz, vídeo, mensagens e com funcionalidades inovadoras. E que garanta a segurança, a integridade dos dados e da informação partilhada entre colaboradores e organizações externas”

“A solução que criámos permite uma experiência de colaboração inclusiva e inovadora, similar para quem está no escritório ou em trabalho remoto. É uma experiência de colaboração superior, com dispositivos para qualquer espaço, desenhados para um modelo de trabalho híbrido.”



Craig Tranter

Systems Engineer Manager for CXCs in EMEAR & APJC, Cisco

“O tema da segurança é mandatório. O que temos tentado fazer é implementar os mecanismos de segurança a nível central nas nossas soluções e propagá-los para os equipamentos dos utilizadores, de uma forma transparente. Tudo o que tem a ver com encriptação das comunicações e integridade da informação é crítico”

“Temos uma perspetiva de utilização intensiva da tecnologia. Com o suporte de IT, cada vez mais todas as empresas são digitais, independentemente do negócio onde se inserem. E é fundamental os trabalhadores remotos sintam que fazem parte da organização e que têm o tipo de apoio e suporte que precisam”

Uma visão que proporciona soluções para uma melhor experiência de quem está a trabalhar remotamente e para um regresso seguro ao escritório, assegurando eficiência no trabalho, privacidade, compliance e gestão transversal das soluções.

Segundo o gestor, para transformar o trabalho remoto numa experiência inovadora e superior, tudo começa pela escolha de uma aplicação de colaboração que permita a colaboração, com voz, vídeo e mensagens e funcionalidades inovadoras. Garantindo a segurança, integridade dos dados e da informação partilhada entre colaboradores e com organizações externas. E permitindo mais produtividade e um melhor balanço entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. É o que a nova solução Webex App disponibiliza ao mercado, garante, já que utiliza a IA, capacidade de traduções até 109 idiomas e partilha de conteúdos imersiva.

Uma “experiência de colaboração inclusiva” que foi detalhada e demonstrada por Craig Tranter, Systems Engineer Manager for CXCs in EMEAR & APJC da Cisco, que mostrou em concreto com a sua demo em que consiste uma experiência de ambiente de trabalho moderno. •

>>>> **Aceda ao vídeo do Evento**

<https://youtu.be/Bso8lrokTvk>

Patrocinadores Silver

accenture

altice

BOLD
by devoteam

Capgemini engineering

ERICSSON

HUAWEI

NOKIA

NOS

vodafone

Parceiros para o Talento

AON
Empower Results®

thekeytalent

Patrocinadores Bronze

AXIANS

CISCO

DELOITTE

DXC TECHNOLOGY

GOOGLE

HP

HPE

IBM

INETUM

MICROSOFT

MINSAIT

SAP SAS

Parceiros

NOSSA VIATECLA VdA