



# O FUTURO DO AMBIENTE DE TRABALHO NO CENÁRIO PÓS-PANDEMIA

Discussão em profundidade por Nespresso Professional

**NESPRESSO**  
PROFESSIONAL

## MOTIVAÇÕES E OBJETIVOS

### O FUTURO DO TRABALHO CHEGOU

ESTE MATERIAL PROPÕE UMA DISCUSSÃO SOBRE OS NOVOS MODELOS E PERSPECTIVAS DO TRABALHO COM A RETOMADA DA ECONOMIA APÓS UM DESAFIADOR PERÍODO.

Certamente esse contexto provocou mudanças em todos os âmbitos, mas especialmente no que se refere às relações humanas.

Nosso objetivo é dar luz à alguns dados de pesquisas anteriores que, somados às informações que coletamos em nosso estudo proprietário, trazem um retrato atual sobre as expectativas dos colaboradores, a visão dos gestores e o papel das organizações durante o processo de volta das atividades presenciais.

O seguinte material exploratório é um compilado de insights e projeções sobre como será o trabalho do futuro e como as empresas podem se adaptar a esse novo cenário.

Esperamos que este seja apenas o início de uma conversa ainda mais profunda.



**IGNACIO MARINI**

BUSINESS EXECUTIVE OFFICER NESPRESSO BRASIL

## METODOLOGIA

FORAM REALIZADAS QUATRO PESQUISAS DIFERENTES PARA A ELABORAÇÃO DO SEGUINTE MATERIAL:

### PESQUISA QUALITATIVA

10 entrevistas em profundidade (online) com profissionais de grandes empresas parceiras de Nespresso Professional, todos líderes/gestores de suas áreas.

Por Ginger em 07/2021

### PESQUISA QUALITATIVA

103 entrevistas telefônicas (CATI), com gestores de RH de empresas grandes e médias de São Paulo e Rio de Janeiro.

Por Innova.La em 08/2021

### PESQUISA

### QUANTITATIVA

500 pessoas que trabalham em empresas grandes e médias do Brasil, em posições e áreas diversas.

Por C.Lab - Lab de Pesquisa in house da Nestlé em 10/2021

### DESK RESEARCH COM BASE NOS SEGUINTE ESTUDOS

- Transformações na gestão de pessoas, assinado pela ÚNICO
- Hopes and Fears 2021, realizado pela PWC
- Future of Workplace, da Accenture
- O Futuro do Trabalho, da Manpower Group
- The Next Great Disruption is Hybrid Work, encomendado pela Microsoft
- A New Perspective on the Modern Workplace, da Cisco
- Futuros Híbridos, por Nestlé C-Lab

## VÁRIAS ESFERAS FORAM ANALISADAS

TODAS SÃO  
INTERLIGADAS  
E IMPACTAM  
DIRETAMENTE  
UMA NA OUTRA.



MODELO DE  
TRABALHO

**MÉDIA** mudança durante a pandemia  
**EQUILÍBRIO** entre aspectos positivos e negativos



MODELO DE  
ESCRITÓRIO E  
ESPAÇOS

**ALTA** mudança durante a pandemia  
**EQUILÍBRIO** entre aspectos positivos e negativos



INTERAÇÃO ENTRE  
FUNCIONÁRIOS

**ALTA** mudança durante a pandemia  
**EQUILÍBRIO** entre aspectos positivos e negativos



TRABALHOS /  
RESPONSABILIDADES

**MÉDIA** mudança durante a pandemia  
**POLARIZANTE** entre aspectos positivos e negativos



## CENÁRIO

**96%** DAS EMPRESAS  
MANTERÃO O MODELO  
HÍBRIDO DE TRABALHO  
PÓS-PANDEMIA

... PORÉM **89%** DOS  
ENTREVISTADOS  
ACREDITAM QUE AS  
RELAÇÕES INTERPESSOAIS  
SÃO IMPACTADAS POR  
CONTA DO TRABALHO  
REMOTO.

## CENÁRIO

**83%** DOS COLABORADORES APOSTAM NO MODELO HÍBRIDO COMO A DINÂMICA DE TRABALHO QUE MAIS PRIVILEGIA A SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES...

...NO ENTANTO, **41%** DOS COLABORADORES AVALIAM SUA SAÚDE MENTAL COMO ABALADA/PREJUDICADA

## CENÁRIO

**97%** DAS EMPRESAS QUE  
APOSTARAM EM  
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL  
DURANTE A PANDEMIA  
VÃO CONTINUAR COM O  
NOVO SISTEMA....

... MAS **23%** DAS  
PESSOAS RECLAMARAM  
DA FALTA DE  
ESTRUTURA EM CASA  
PARA O TRABALHO  
REMOTO

## 6 GRANDES PONTOS DE REFLEXÃO

1

O brasileiro é sociável e o trabalho promove essa sociabilidade



2

Desencontro entre visão dos gestores e colaboradores



3

O home office da pandemia não representa o ideal de trabalho remoto



4

Saúde mental e bem-estar não são a mesma coisa



5

Novas perspectivas de tempo e espaço



6

Modelo híbrido não é apenas oferecer duas opções de localidade





## INSIGHT #1

### “TODO MUNDO NO MESMO QUADRADO”

Segundo Aristóteles, o homem é um ser sociável porque é um animal e precisa dos outros membros da sua espécie.

No cenário pós-pandemia, as empresas precisarão adaptar seus escritórios pensando em ressignificar essas relações.

## INSIGHT #1

### “TODO MUNDO NO MESMO QUADRADO”

O brasileiro é um povo ainda mais sociável e o trabalho promove essa sociabilidade. Mas como compartilhar um espaço reduzido e ainda assim promover as interações importantes?



## SÃO CLARAS AS PERDAS EM FUNÇÃO DA PANDEMIA



ANTES  
Coletivo  
Próximo  
Espontâneo

PANDEMIA  
Individual  
Distante  
Induzido



## MAS HÁ BENEFÍCIOS INEGÁVEIS



ANTES  
Modelo engessado  
Dificuldade de mobilidade  
Muito tempo fora de casa  
Maior despesa para empresas

PANDEMIA  
Flexibilidade  
Otimização do tempo  
Mais tempo com  
família, em casa  
Otimização de custos  
das empresas



## PRINCIPAIS ASPECTOS NEGATIVOS

Descontração,  
acolhimento e  
relaxamento  
prejudicados

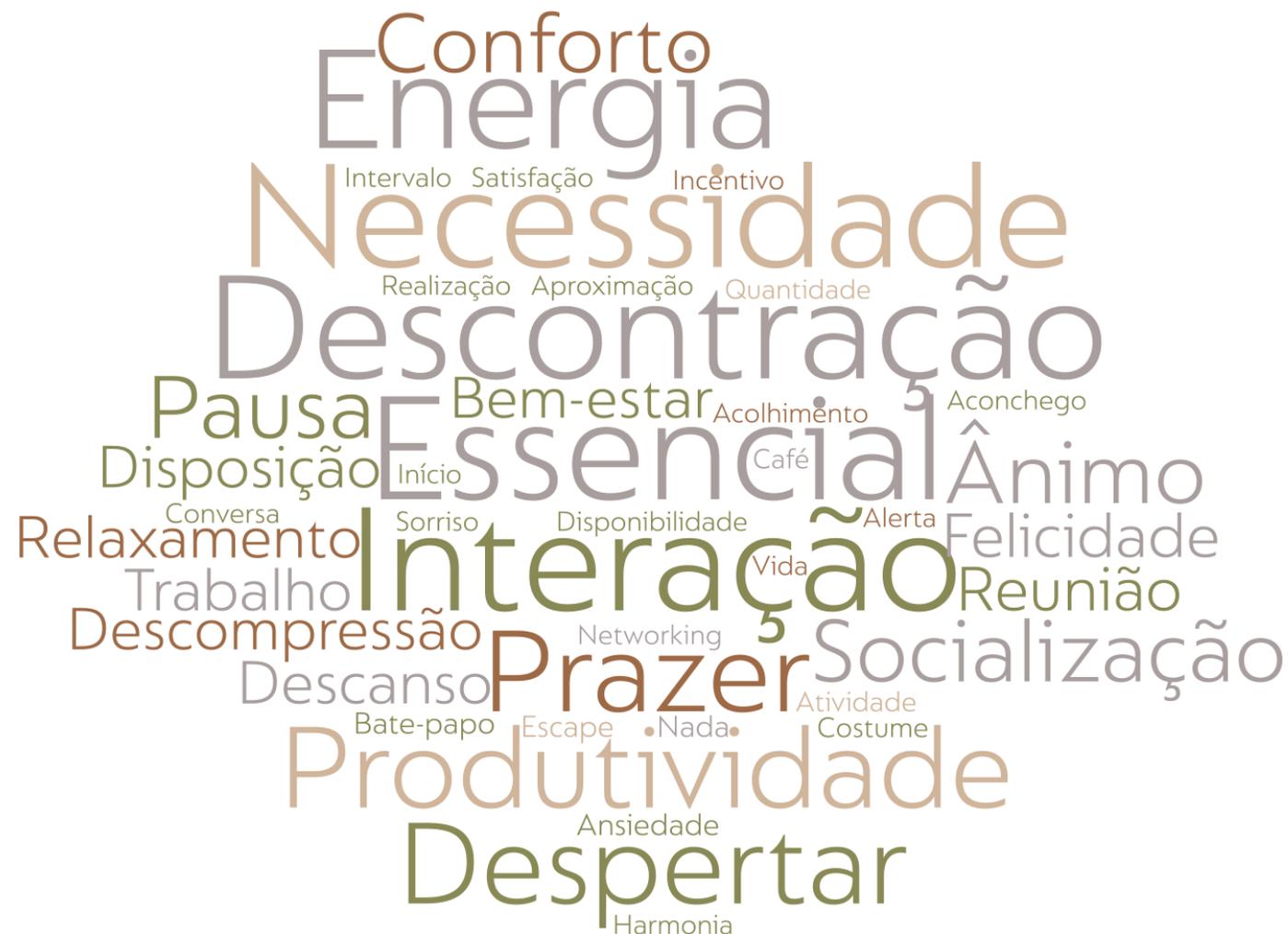
Sentimento de solidão,  
principalmente para  
quem mora só

Online visto como  
impessoal e formal

Perda de espontaneidade e agilidade:  
simplesmente passar um café e conversar  
(ligar, mandar mensagem, marcar horário...)

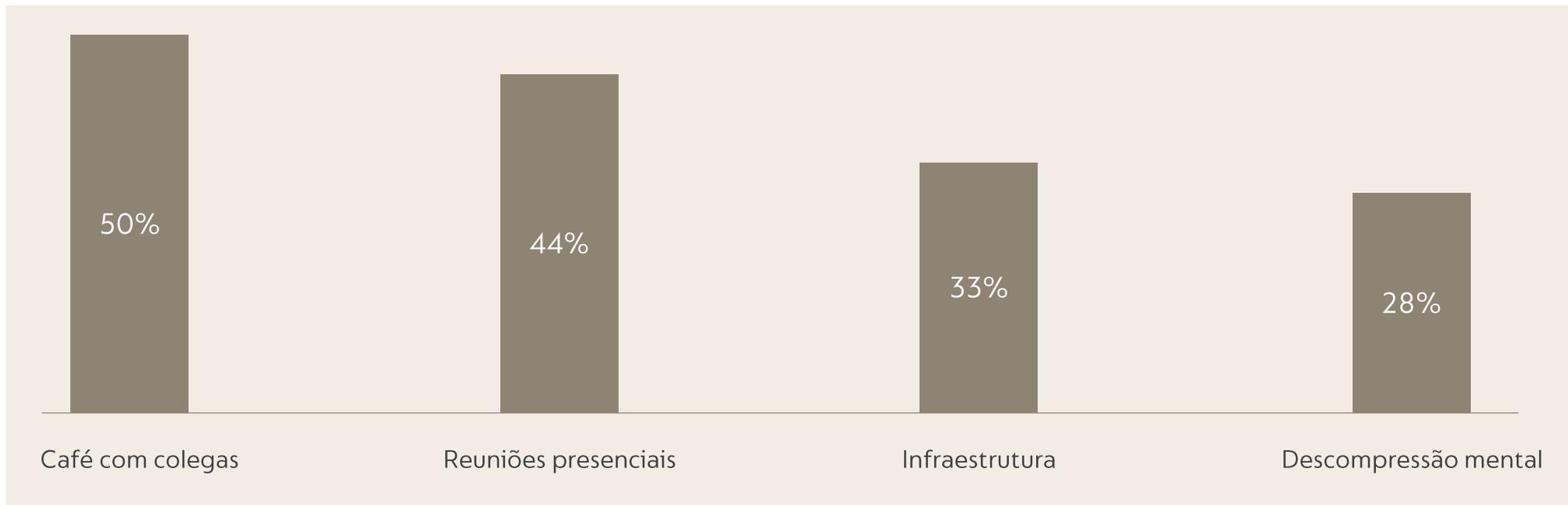
IMPORTÂNCIA  
DAS INTERAÇÕES  
INTERPESSOAIS  
NESSE CENÁRIO

MAS COMO ISSO  
FICARÁ NO CENÁRIO  
PÓS-PANDEMIA?

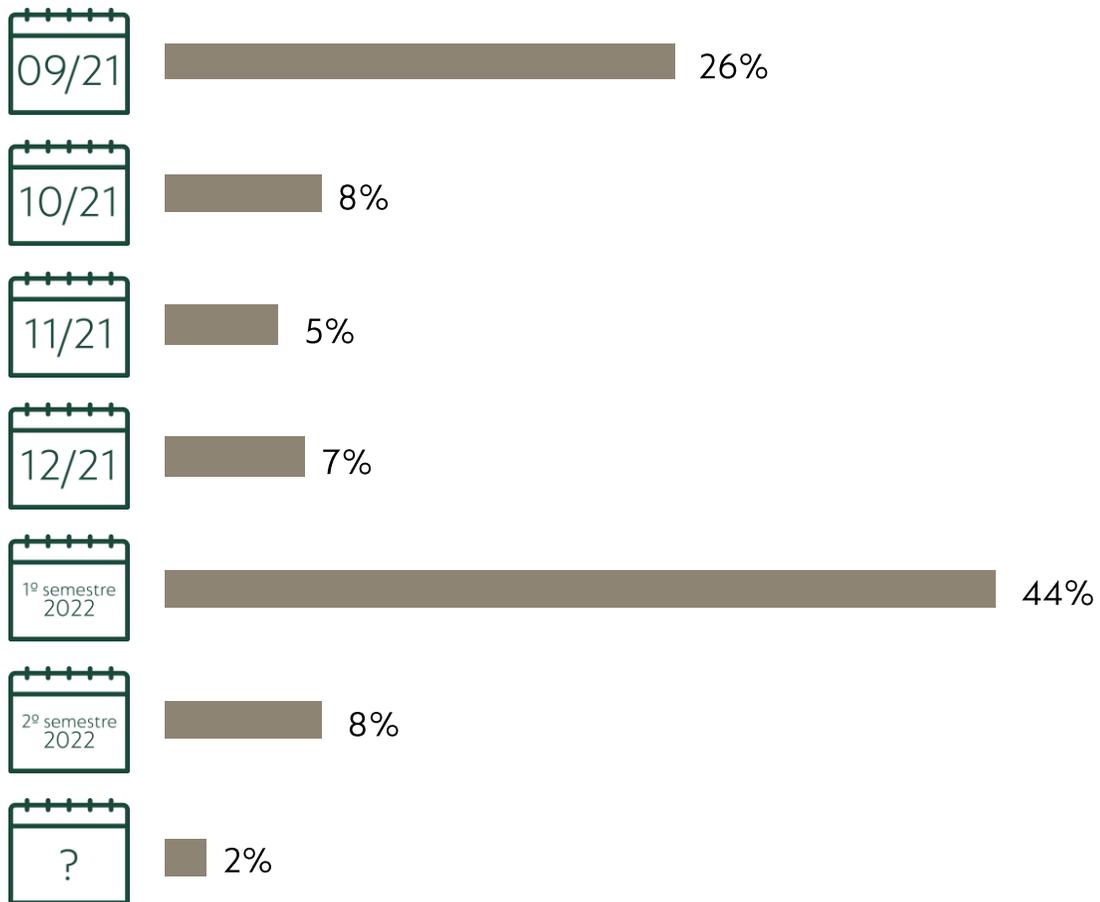


## O QUE SENTEM FALTA EM RELAÇÃO AO MODELO ANTERIOR DE TRABALHO?

A IDC Brasil, a pedido do Google Workspace, conversou com quase **900 funcionários de grandes empresas brasileiras** em diversos setores e tamanhos para entender percepções e principais mudanças no período. Quando perguntados sobre o que mais sentem falta em relação ao modelo anterior de trabalho, se destacam pontos de interação.



## PREVISÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL HÍBRIDO OU PRESENCIAL POR QUE A URGÊNCIA EM DISCUTIR O TEMA?





## INSIGHT #2

### “NEGÓCIOS, NEGÓCIOS, AMIGOS À PARTE”

Distorção da visão dos gestores em relação à saúde mental e bem-estar de seus colaboradores. O otimismo é proporcional ao cargo: líderes enxergam os desafios como novas oportunidades.

## GESTORES X COLABORADORES

De modo geral, percebe-se uma unicidade na opinião dos gestores entrevistados. Porém, o paradoxo está relacionado às divergências encontradas na comparação entre essas respostas e as dadas pelos colaboradores. Isto é, apesar da concordância entre líderes, fica claro como, de fato, a visão deles sobre os novos aspectos do trabalho é desconexa com a realidade vivida pelos funcionários.

GESTORES

99%

Necessidade de investir em ações de bem-estar pensando no trabalho presencial

98%

Escritórios do futuro precisam pensar em estruturas que tragam bem-estar aos colaboradores

93%

Depois da pandemia, o tema de bem-estar e saúde mental continuará sendo debatido nas empresas

COLABORADORES

47%

Consideram que a empresa na qual trabalham NÃO tem investido em ações que contribuem com a saúde mental de seus colaboradores

43%

afirmam que as ações com relação ao tema são superficiais

62%

afirmam que as ações são mais teóricas

42%

afirmam que não se sentem tão a vontade para conversar abertamente com sua gestão sobre questões que vem sentindo dificuldades durante esse período

41%

não se sentem tão satisfeitos em relação a saúde mental

## GESTORES X COLABORADORES

### GESTORES

83%

O home office ajuda a melhorar o bem-estar dos colaboradores

64%

Permite equilíbrio entre a Vida pessoal e profissional

61% dos líderes dizem que estão "prosperando" - 23 pontos percentuais a mais do que aqueles sem autoridade para tomar decisões

A pesquisa The Next Great Disruption is Hybrid Work, da Microsoft sugere que a maioria dos líderes empresariais está se saindo melhor do que seus funcionários.

### COLABORADORES

71%

das empresas ouvidas, os casos de afastamento por saúde mental aumentaram em relação ao período antes da pandemia, segundo a pesquisa "Transformações na gestão de pessoas", da UNICO

42%

Afirmam que não se sentem tão a vontade para conversar abertamente com sua gestão sobre questões que vem sentindo dificuldades durante esse período

## DESENCONTRO DE VISÕES

### COMPARAÇÃO ENTRE AS OPINIÕES DOS GESTORES E DE SEUS COLABORADORES

Se por um lado os gestores acreditam que o home office pode ser positivo, pois ajuda a melhorar o bem-estar dos colaboradores e permite o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a pandemia intensificou problemas relacionados à saúde mental, que antes, muitas vezes, não transparecia no ambiente de trabalho.

Com as mudanças repentinas que invadiram a vida dos trabalhadores, reações psicológicas e físicas já eram esperadas. Isso, em grande parte, por conta da falta interação social entre as pessoas, falta de fronteiras definidas entre os âmbitos pessoal e profissional, tensão de um momento de incerteza e as metas ainda são cobradas, desembocando em casos de insônia, agitação, estresse, entre outras condições.

Ou seja, o mundo desabando lá fora e o colaborador sozinho ou em uma convivência intensa com outras pessoas da família, sentiu a cobrança para continuar sendo produtivo, com medo da demissão.

A maioria dos gestores sabem que é um tema que precisa ser discutido, mas será que estão ouvindo seus colaboradores e investindo em ações que realmente farão a diferença?





### INSIGHT #3

## “HÁ BENS QUE VEM PARA O MAL”

As desvantagens ligadas ao trabalho remoto estão na verdade relacionadas às circunstâncias da pandemia.

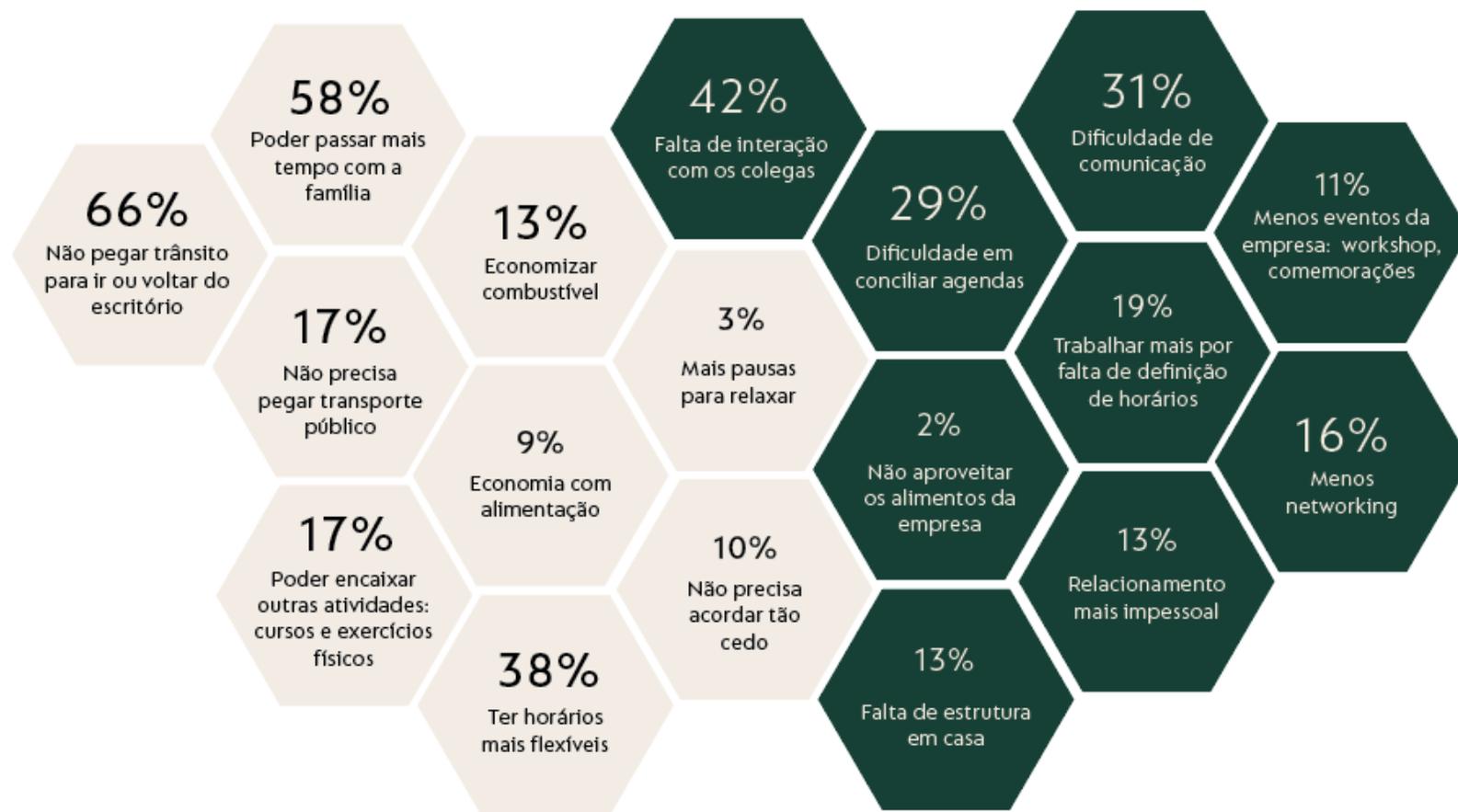
Isto é, não podemos tomar a experiência de home office dos últimos meses como padrão de como é (ou deveria ser) esse modelo de trabalho.

A discrepância mencionada no capítulo anterior também é facilmente percebida quando comparamos as realidades de home office vividas pelas pessoas durante a pandemia.



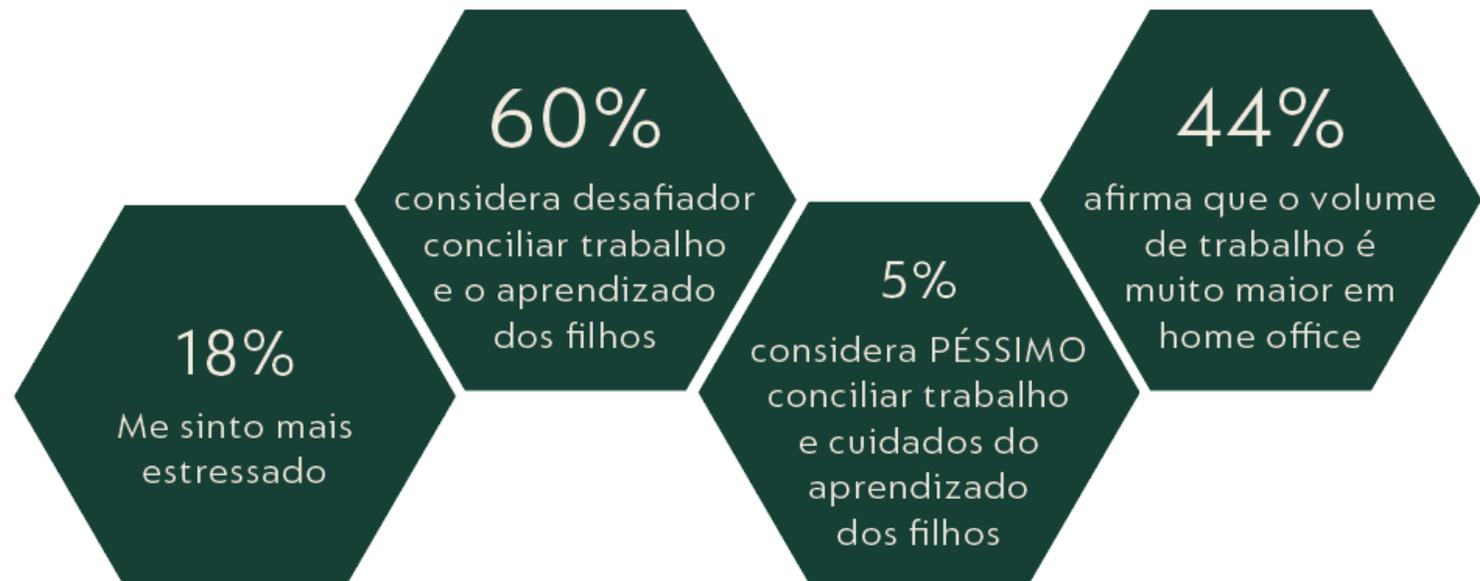
## NA VISÃO DOS GESTORES

### VANTAGENS & DESVANTAGENS



## NA VISÃO DOS COLABORADORES

A visão entre gestor e funcionário não estão tão distintas, muitos pontos positivos e alguns negativos são similares, mas surgem alguns pontos que não estão tão latentes na visão dos gestores:



## O QUE VIVEMOS NÃO É O TRABALHO REMOTO

NÃO PODEMOS RELACIONAR AS CONDIÇÕES QUE TRABALHAMOS DURANTE A PANDEMIA, COM A REALIDADE DO QUE SERIA UM MODELO IDEAL DE TRABALHO

Muitas empresas já eram adeptas ao home office no cenário pré-pandemia, o que mudou nos últimos meses foi a circunstância que esse modelo de trabalho foi inserido.

Tendo em vista todas as consequências - físicas e psicológicas - do distanciamento social, pode-se perceber que as maiores desvantagens relacionadas ao trabalho remoto dizem mais respeito às situações impostas pela pandemia, do que pelo modelo de trabalho propriamente dito.

Ou seja, grande parte das desvantagens citadas, como a falta de interação e a baixa de eventos corporativos, serão solucionadas organicamente ao fim da pandemia.

E, mais do que isso, o modelo híbrido, se bem estruturado pelas empresas, passará a oferecer uma boa estrutura de trabalho em casa e ferramentas de comunicação adequadas ao cenário.



PARA UM TRABALHO REMOTO IDEAL, PÓS-PANDEMIA, PRECISA-SE CONSIDERAR ALGUNS PONTOS:



Interação com a equipe esporadicamente



Vida social ativa



Escolas presenciais



Atividades em grupo



## INSIGHT #4

### “CORPO SÃO, MENTE NEM TANTO”

Saúde mental e bem-estar estão longe de ser a mesma coisa  
Enquanto as empresas já entenderam a importância do investimento em iniciativas relacionadas ao bem-estar de seus colaboradores, os mesmos seguem com a saúde mental prejudicada.

## BEM-ESTAR VERSUS SAÚDE MENTAL

Não existe uma definição oficial para o conceito de saúde mental de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) e é normal que haja confusão com o significado de bem-estar. Porém, o bem-estar está mais ligado à ações e circunstâncias externas que impactam seu estilo de vida, enquanto saúde mental está relacionado à forma como uma pessoa reage às exigências, desafios e mudanças da vida e como isso impacta suas ideias e emoções.\* (segundo relatório da Sociedade Beneficente Israelita Albert Einsteins <https://www.einstein.br/saudemental>)

Até 2030, a OMS projeta que a depressão será a principal causa de invalidez, ultrapassando problemas como doenças cardíacas e neurovasculares. Por isso, é essencial pensar no melhor modelo visando a saúde mental e bem-estar do colaborador, mesmo após a pandemia.

Segundo dados da pesquisa realizada pela FGV-EASP, 45,8% dos entrevistados concordam que houve aumento da carga de trabalho com o isolamento social e 34% acreditam que foi difícil ou muito difícil manter a motivação. No caso das mulheres que são mães, 79% afirmaram ter sintomas de ansiedade pelo desafio imposto de conciliar trabalho, maternidade e tarefas da casa.

BENEFÍCIOS  
INCONTESTÁVEIS  
DOS NOVOS  
MODELOS DE  
TRABALHO:

64%

Aproveitam este tempo  
para ficar com a família

52%

Aproveitam para  
atividades físicas

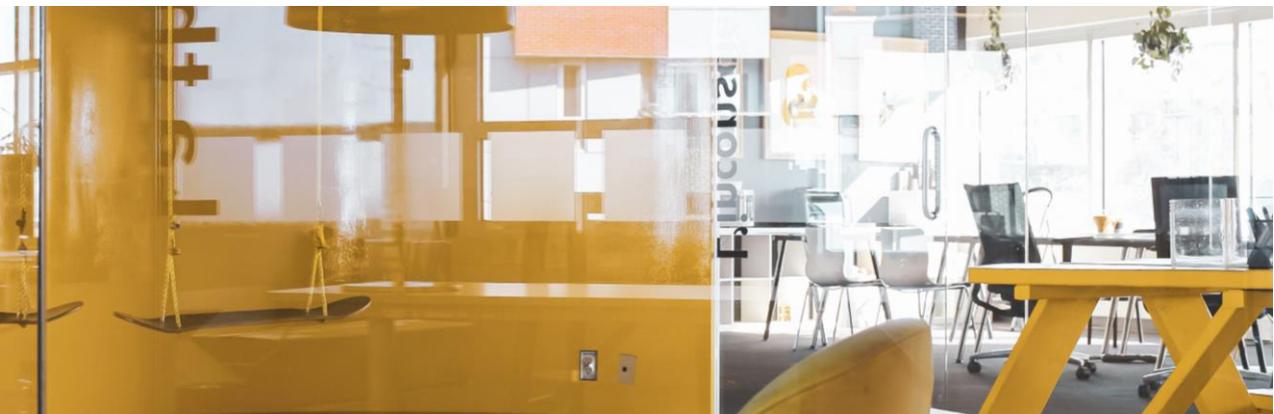
46%

Economizam de 1 a 2 horas  
diárias de deslocamento

## BEM-ESTAR VERSUS SAÚDE MENTAL

Segundo pesquisa “Future of Work”, da Accenture, quase 1 em cada 5 trabalhadores no Brasil relatam sentir apenas frustração com o trabalho de hoje.

Mas, surpreendentemente, os indivíduos mais saudáveis e eficazes não são aqueles que não sentem stress ou sentimentos negativos no trabalho, mas sim aqueles que tem os melhores recursos.



**BIANCA CARMIGNANI**

Head de RH da Nespresso Brasil

*Na Nespresso, fizemos uma pesquisa interna com nossos colaboradores e quase 80% deles pediram mais ações voltadas à saúde mental. Com isso, passamos a promover rodas de conversa com uma consultoria externa especializada com psicólogos, além de palestras voltadas para esse pilar.*

# TODOS OS ENTREVISTADOS ACREDITAM QUE TRABALHO E BEM-ESTAR PODEM ANDAR JUNTOS

## MELHOR MODELO PARA SAÚDE MENTAL

O híbrido é o modelo que parece estar mais alinhado à saúde mental e ao bem-estar dos colaboradores.

	RJ	SP	Empresa Moderna	Empresa Tradicional
 <b>83%</b> HÍBRIDO	86	81	96	78
 <b>17%</b> PRESENCIAL	14	17	4	21
 <b>1%</b> HOME OFFICE	-	1	-	1

91%

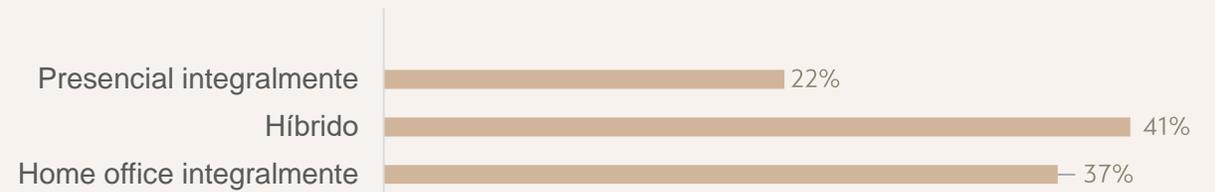
Consideram possível trabalho e bem-estar caminharem juntos

49%

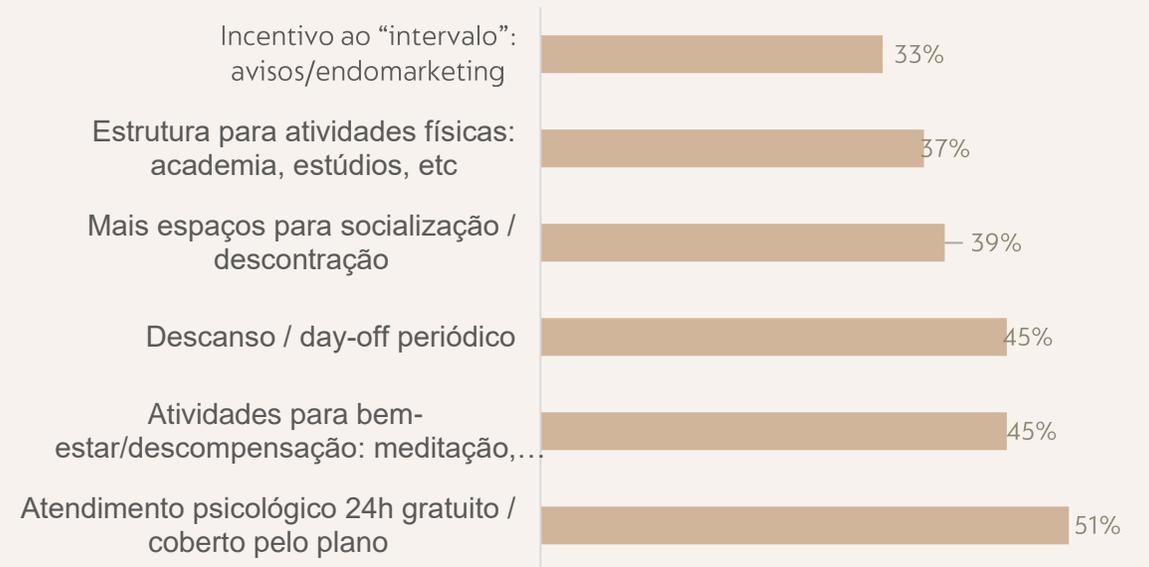
O tema bem-estar e saúde mental precisa continuar sendo debatido



## MAS NÃO HÁ UNANIMIDADE SOBRE O MODELO



## E O QUE ESPERAM DAS EMPRESAS?



## NÃO É SÓ YOGA

Aquelas 2 horinhas a mais que antes eram gastas na ida e volta do trabalho são muito citadas como um dos benefícios do home office.

Poder acordar mais tarde, ter mais tempo para ir na academia, almoçar com a família,... tudo parece ser positivo. E, apesar da saúde física e o bem-estar terem uma grande influência na saúde mental, ainda há mais a ser discutido.

As aulas de yoga de manhã podem ser um bom benefício, mas outras ações precisam ser trabalhadas, como:



Apoio psicológico



Diálogo com a liderança



Ações contra assédio moral





## INSIGHT #5

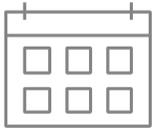
### “UM DIA É DA CAÇA, O OUTRO TAMBÉM”

Gestão do tempo e espaço: o limite está cada vez mais tênue e estamos normalizando fazer reuniões da cama ou almoçar em frente ao computador. As possíveis novas regras e procedimentos da empresa que podem ajudar na separação entre pessoal e profissional. E o colaborador vai precisar de ajuda nesse processo.

## AS MÁS PRÁTICAS FORAM NORMALIZADAS

### GESTÃO DO TEMPO

Um tema com grande impacto



Dificuldade em separar o pessoal do profissional que impacta em longas jornadas de trabalho e menos momentos de respiro.



Entre mães, situação calamitante: acúmulo de funções domésticas e cuidado do filho.



Falta de disciplina agrava situação: funcionário se perde, se cansa mais.



Possíveis distrações do ambiente doméstico.

“PRODUTIVO EM QUALQUER LUGAR”  
NÃO DESCREVE PESSOAS LIVRES DE  
INSATISFAÇÃO OU ESTRESSORES

A busca por produtividade elevou os níveis de cobrança e estamos prestes a encarar uma onda de problemas de ordem psicológica.

91%

Dos colaboradores entrevistados consideram importante ter momentos de pausa



## POR QUE AS PESSOAS QUEREM TRABALHAR PRESENCIALMENTE NO BRASIL?

SEGUNDO A PESQUISA “FUTURE OF WORK”, DA ACCENTURE:

27%

concordam que precisam de um espaço diferente, não tradicional, para inovar.

20%

concordam que a colaboração com os colegas presencialmente é importante

23%

acreditam que tem maior acesso à tecnologia no local de trabalho

18%

acreditam que o trabalho presencial traz maior visibilidade para os líderes

18%

tem maior capacidade de se concentrar no local de trabalho



MAS, SERÁ QUE AS PESSOAS NÃO PODEM ALCANÇAR ESSES OBJETIVOS NO MODELO HÍBRIDO?

## EQUILÍBRIO ENTRE AUTONOMIA E CONTROLE

EMPRESAS JÁ COMEÇAM A BLOQUEAR OS COMPUTADORES PARA EVITAR HORAS EXTRAS E REUNIÕES EM HORÁRIO DE ALMOÇO

Todas as políticas e diretrizes de RH foram construídas em um cenário que levava em consideração apenas trabalhadores exclusivamente presenciais. Esse cenário, pré-COVID, representava mais de 90% da força total de trabalho global, que estava presencialmente no local de trabalho.

A urgência do trabalho remoto não permitiu que as empresas se reorganizassem com calma, pensando em possibilitar condições agradáveis de trabalho. E a consequência foi inevitável: pessoas trabalhando muito mais em casa do que trabalhavam no escritório, sensação de estar sempre online e à disposição, dificuldade em controlar os perímetros de tempo entre vida pessoal e profissional.

Teoricamente o trabalho remoto deixaria o dia mais tranquilo para os colaboradores, considerando o menor tempo em trânsito, por exemplo. No entanto, as atividades do trabalho se acumulam com as atividades domésticas, principalmente no caso das mães, que precisaram se desdobrar para conseguir manter os padrões de produtividade.

EXPECTATIVAS  
PARA O FUTURO:  
VISÃO DOS  
COLABORADORES

65%

esperam que o trabalho e bem-estar andem juntos

45%

que os colaboradores tenham liberdade de escolher seu próprio modelo de trabalho



## INSIGHT #6

### “AS APARÊNCIAS NÃO PODEM ENGANAR”

É simplista considerar que o modelo híbrido é apenas oferecer duas opções de localidades para o colaborador trabalhar.

A digitalização das empresas como a principal ferramenta para essa nova dinâmica

## É HORA DE REPENSAR COMO APOIAR MELHOR OS TRABALHADORES EM TODOS OS LUGARES

O trabalho não pode mais ser visto como uma transação ou uma questão de presencial ou remoto. Novos modelos híbridos estão exigindo que os líderes gerenciem diferenças e complexidades.

Segundo uma pesquisa da Accenture, 60% disseram que o modelo híbrido seria ideal. Para isso, as políticas do RH precisarão ser repensadas para esse modelo, que antes eram focadas no modelo presencial.

Com os recursos certos, as pessoas podem ser produtivas e saudáveis de qualquer lugar.



### SOFIA ESTEVES

Presidente do Conselho Grupo Cia de Talentos/Bettha.com

“ Para tomarem decisões eficientes, as empresas precisam estar munidas com informações relevantes. A Nespresso sabe disso e é por isso que idealizou essa pesquisa importante sobre o futuro do trabalho, que com certeza vai ajudar os RHs a estarem alinhados com as tendências de mercado e desejos dos profissionais



## MODELOS 100% PARECEM DISTANTES

100%  
ONLINE

Parece ser opção apenas no cenário de intensa epidemia ou casos pontuais. Há um consenso sobre a importância de ir ao escritório mesmo com baixa frequência ou em casos pontuais:

- Para não perder total conexão
- Para reuniões estratégicas
- Para o mínimo de controle que apenas o presencial oferece (será verdade ou mito?)
- Sobrecarga de trabalho devido à dificuldade de separação das esferas pessoal e profissional.

*Para funcionários no grupo de alto risco esta opção poderá ser necessária.*

100%  
PRESENCIAL

Já começa a ser visto como ultrapassado. Mas pode variar de acordo com segmento e mentalidade. Algumas áreas essenciais não têm opção:

- Área da saúde, como hospitais e laboratórios
  - Engenheiros de obra
  - Limpeza e manutenção

Empresas com perfil mais conservador demonstram desejo de voltar ao 100% presencial. Mentalidade que parece em extinção - apenas 1 empresa a cada 10.

*Sensação de que é necessário controle presencial para melhor performance, resultados e interação entre as pessoas.*

## E COMO ESSA DIGITALIZAÇÃO É APLICADA NA ROTINA DO RH?

Das empresas ouvidas pela UNICO, 74% fizeram ao menos parte das admissões online durante a pandemia.

Tendo em vista que 8 em cada 10 dessas empresas pretendem manter o trabalho remoto (ainda que parcialmente) pós-pandemia, pode-se perceber que a tendência da digitalização nos processos de RH, como na contratação, deve permanecer, mesmo quando tudo voltar ao normal.

**Todos os processos durante a pandemia foram online**

**Irá manter a digitalização dos processos ao final da pandemia**

**ANTIGA**  
Utilizamos métodos e sistemas que precisam ser modernizados

29%

89%

**TRADICIONAL**  
Utilizamos os métodos, sistemas e as boas práticas comuns ao mercado

36%

97%

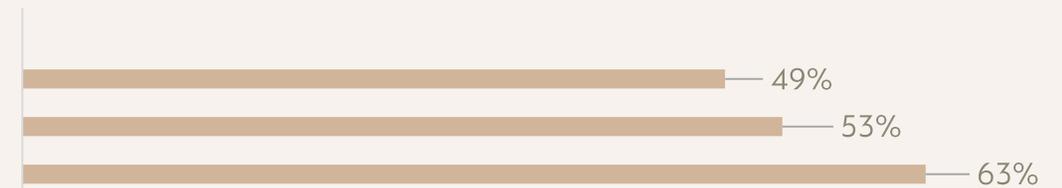
**MODERNA**  
Utilizamos métodos e sistemas inovadores e somos referência em RH

61%

100%

QUAIS AS PRINCIPAIS SKILLS QUE OS FUNCIONÁRIOS ENTENDEM QUE VÃO PRECISAR TER NOS PRÓXIMOS ANOS?

Espírito colaborativo  
Flexibilidade  
Proatividade



# OS RECURSOS SÃO MAIS IMPORTANTES QUE A LOCALIZAÇÃO DO COLABORADOR

## TODOS DEVEM SE SENTIR PRODUTIVOS E CONFORTÁVEIS EM QUALQUER LUGAR

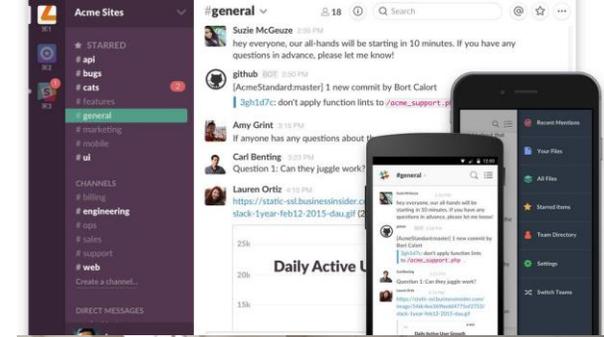
O principal erro de um gestor que está implementando o sistema híbrido para seu time é achar que isso se resume à dar mais a possibilidade dos colaboradores trabalharem em dois lugares diferentes. Na verdade, essa discussão vai muito além e permeará todos os aspectos da organização, como a eficácia da comunicação, infraestrutura de trabalho, flexibilidade nos compromissos, cultura disruptiva, confiança e empatia dos líderes.

Uma saída para todos esses questionamentos é a digitalização, tanto por parte da empresa, quanto por parte dos colaboradores. A melhor maneira de se adaptar às novas tendências é revolucionar a cultura organizacional e implementar a tecnologia em termos de processos, eficiência, produtividade e simplicidade.

Segundo estudo da UNICO, 97% das empresas que apostaram em transformação digital durante a pandemia pretendem seguir com a atualização após esse período.

Isso prova que os resultados são inegáveis e, ao contrário do que muita gente possa imaginar, o trabalho remoto não ocupará o espaço do trabalho presencial, eles coexistem.

Independente do lugar onde cada um da equipe está, toda a dinâmica da rotina organizacional está embasada no mundo online, o que unifica os processos e experiências para todos do time, sem que um modelo sobreponha o outro.



O TRABALHO  
MUDOU PARA  
SEMPRE E ISSO  
É UM FATO.

MAS, ESSA DISCUSSÃO  
É MUITO MAIS SOBRE  
A PRODUTIVIDADE  
DAS PESSOAS E SUA  
QUALIDADE DE VIDA,  
DO QUE SOBRE ONDE  
VAI SER ESSE NOVO  
TRABALHO.



## 6 TENDÊNCIAS PARA O TRABALHO DO FUTURO

1

Socialização para fortalecimento de cultura, retenção e produtividade

2

Maior sensibilidade da liderança com o indivíduo

3

Modelo ideal de trabalho remoto

4

Saúde mental positiva com soluções tangíveis

5

Equilíbrio e flexibilidade na vida/trabalho

6

Investimento em digitalização como facilitador





Este relatório foi produzido pela Nespresso em outubro de 2021, com base em um estudo conduzido por três Institutos de Pesquisa: GINGER foi responsável pela apuração qualitativa, enquanto INNOVA.LA e C.Lab foram responsáveis pela quantitativa.

[www.nespresso.com/pro](http://www.nespresso.com/pro)

## SOBRE NESPRESSO PROFESSIONAL

Disponível desde 2017, oferecendo soluções específicas de fornecimento de cafés para restaurantes, hotéis, cafeterias, escritórios, hospitais e empresas de catering, Nespresso Professional é o segmento da marca líder em cafés porcionados focado em soluções profissionais.

Com a constante busca por inovação, excelência e diferenciação na sua linha de produtos e serviços, para que o consumidor tenha sempre uma experiência completa e marcante, a linha profissional da Nespresso tem como missão levar a qualidade superior de seus cafés para operações fora do lar, agregando valor aos negócios e estabelecendo parcerias sólidas e duradouras com clientes e fornecedores. Além de São Paulo e interior, Rio de Janeiro e região Sul, a Nespresso Professional está presente em todas as regiões do Brasil, atuando diretamente ou através de operadores parceiros, levando um café de alta qualidade sustentável para estabelecimentos comerciais e administrativos de diversos portes. O portfólio é adequado para operações de qualquer tamanho, já que para cada modelo de negócio contamos com soluções de fornecimento de cafés e tipo de máquinas que vão ao encontro com a dinâmica de consumo do parceiro profissional. Ao todo são 17 opções de cápsulas, além de dois novos lançamentos previstos para o primeiro semestre de 2022, e 4 linhas exclusivas de máquinas com design sofisticado e alta resistência, tudo pensado para satisfazer cada parceiro na medida que o negócio dele precisa.

