



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

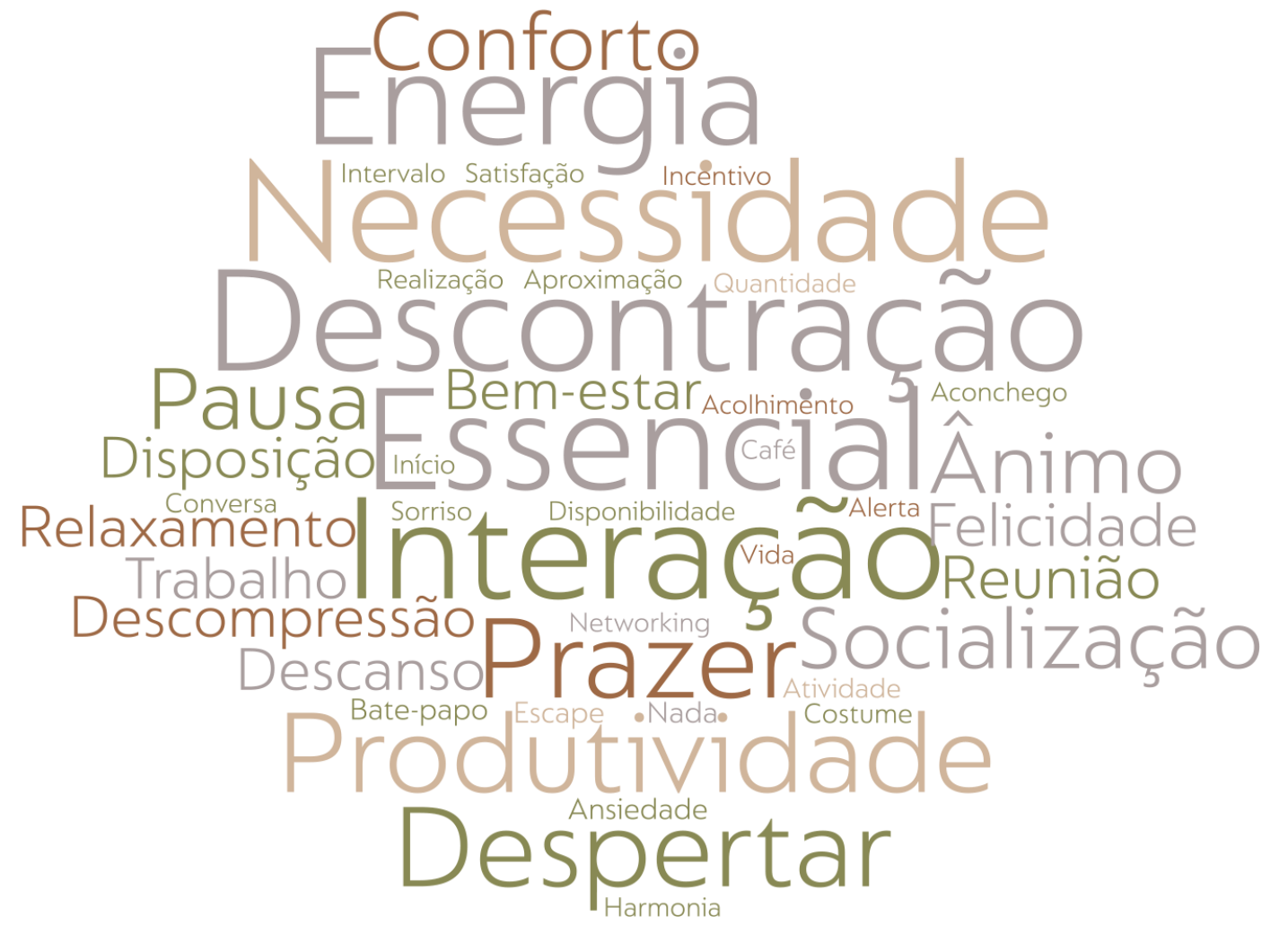
Sentimento de solidão,
principalmente para
quem mora só

Online visto como
impessoal e formal

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

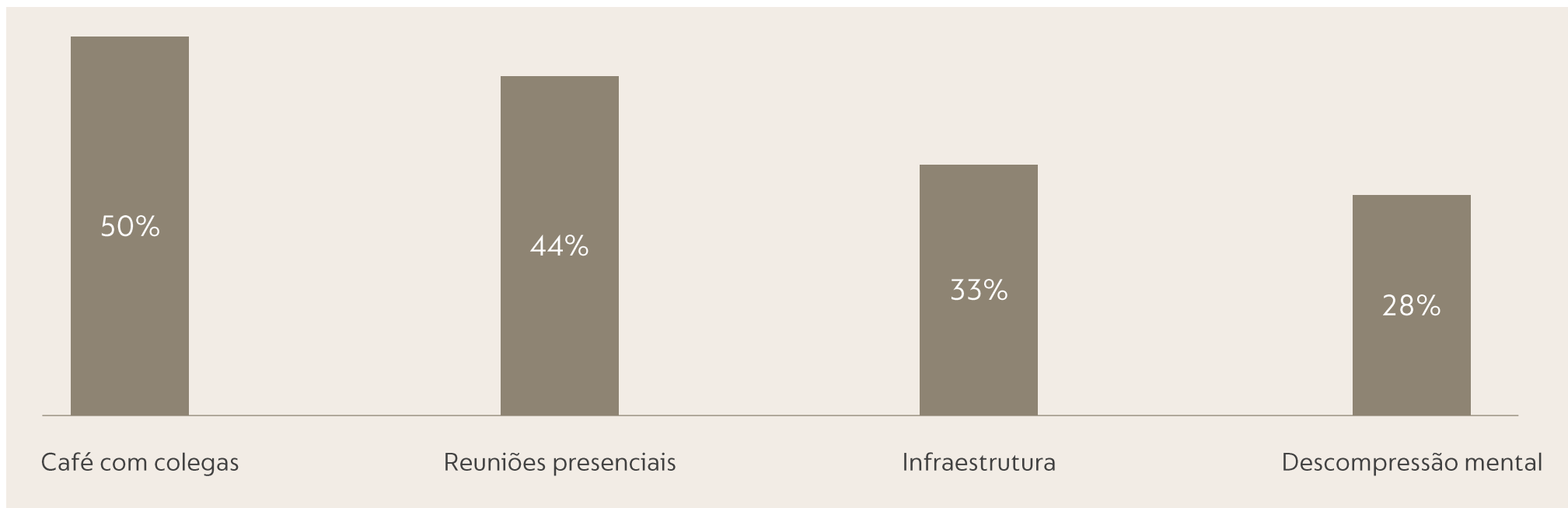
IMPORTÂNCIA
DAS INTERAÇÕES
INTERPESSOAIS
NESSE CENÁRIO

MAS COMO ISSO
FICARÁ NO CENÁRIO
PÓS-PANDEMIA?

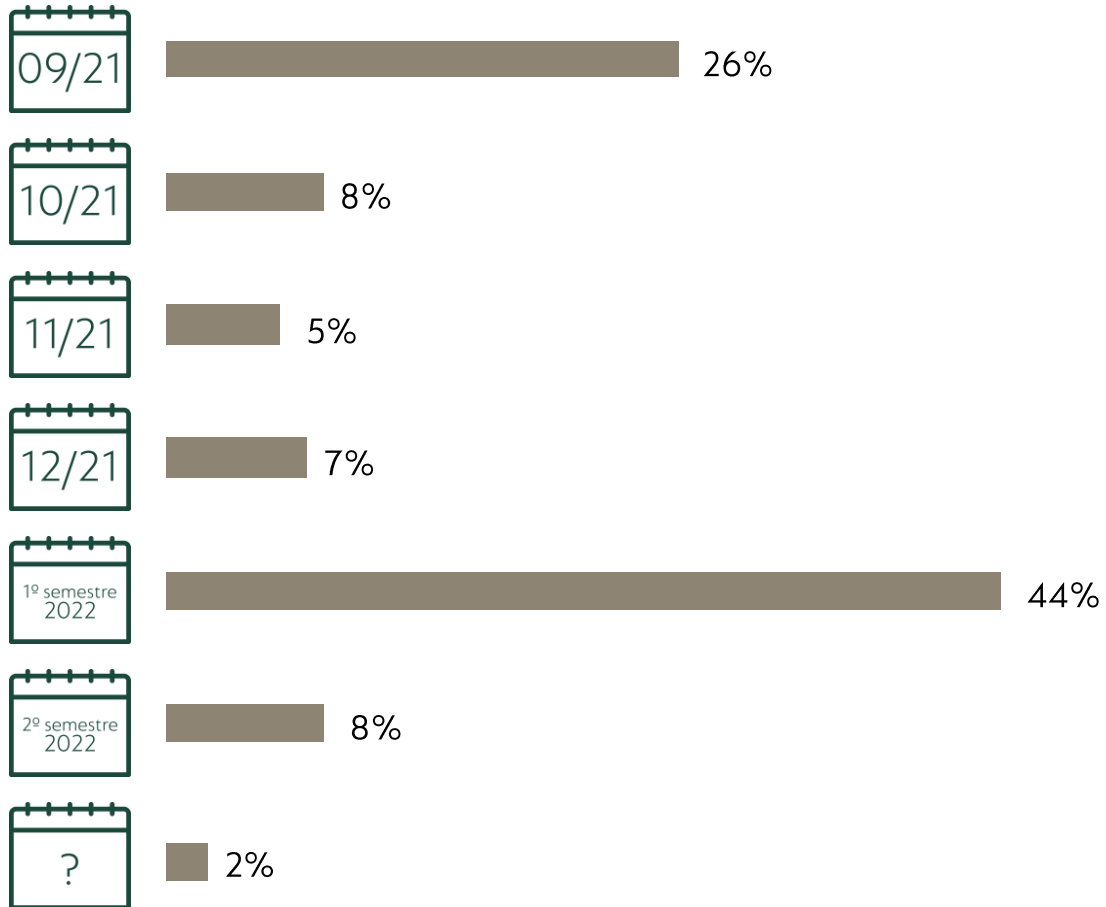


O QUE SENTEM FALTA EM RELAÇÃO AO MODELO ANTERIOR DE TRABALHO?

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.

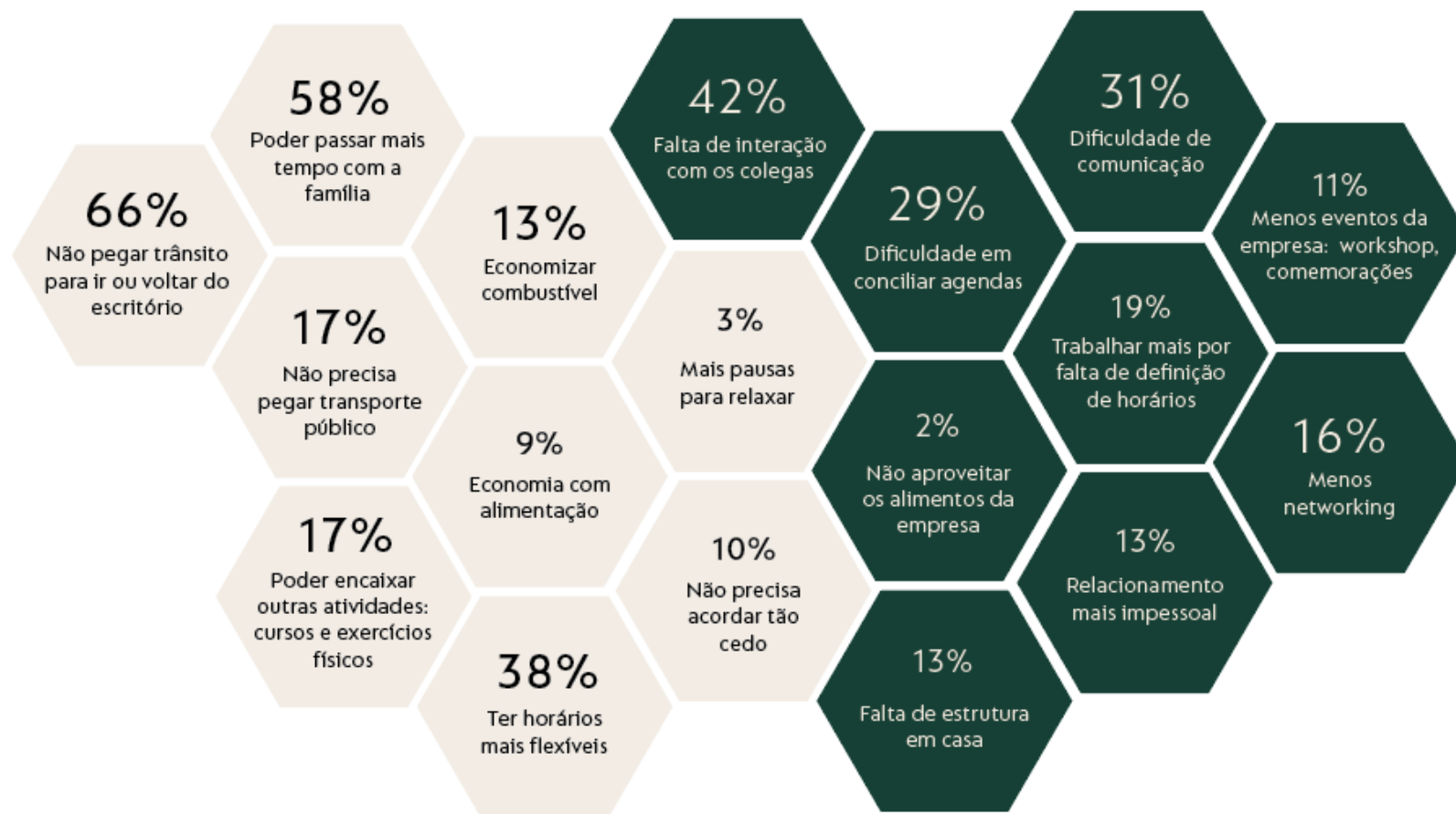
Isto é, não podemos tomar a experiência de home office dos últimos meses como padrão de como é (ou deveria ser) esse modelo de trabalho.

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



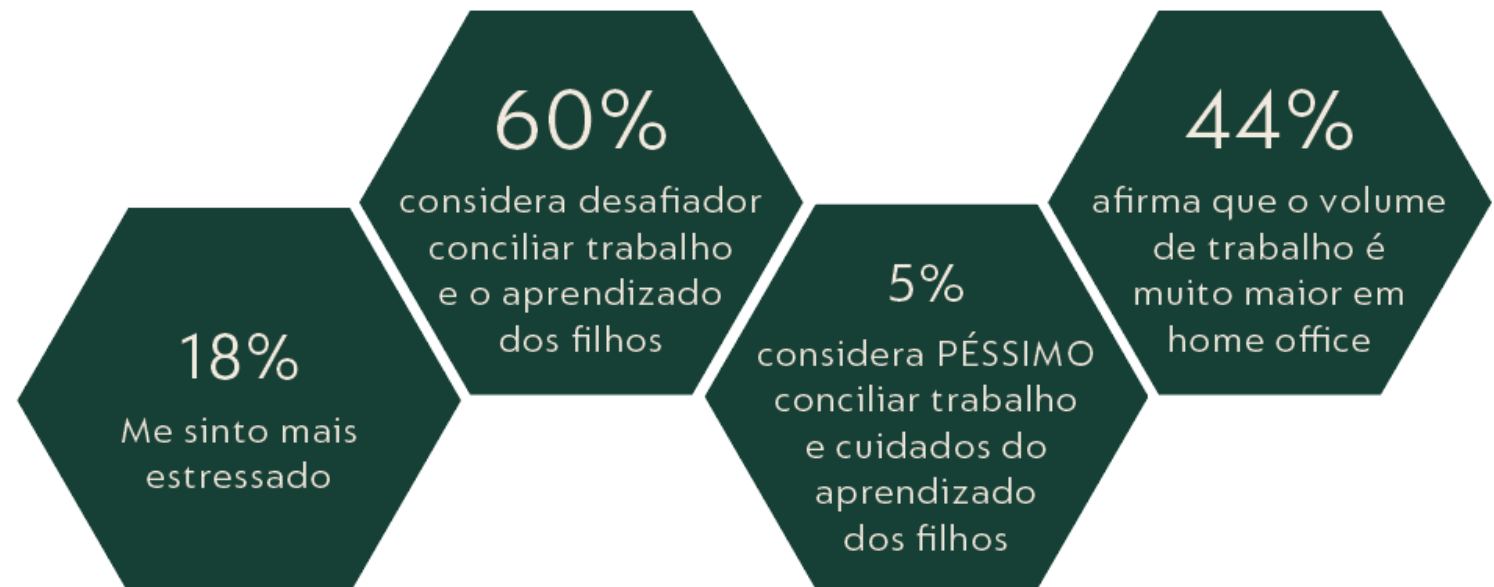
NA VISÃO DOS GESTORES

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

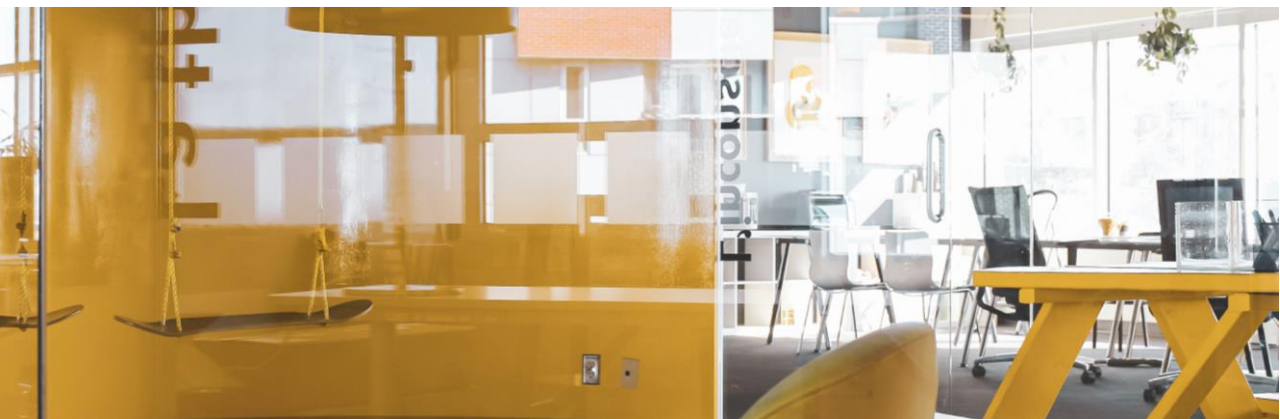
46%

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
 83% HÍBRIDO	86	81	96	78
 17% PRESENCIAL	14	17	4	21
 1% HOME OFFICE	-	1	-	1

91%

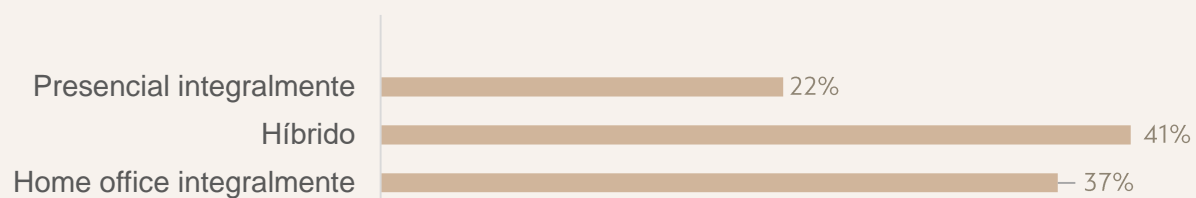
Consideram possível trabalho e bem-estar caminharem juntos

49%

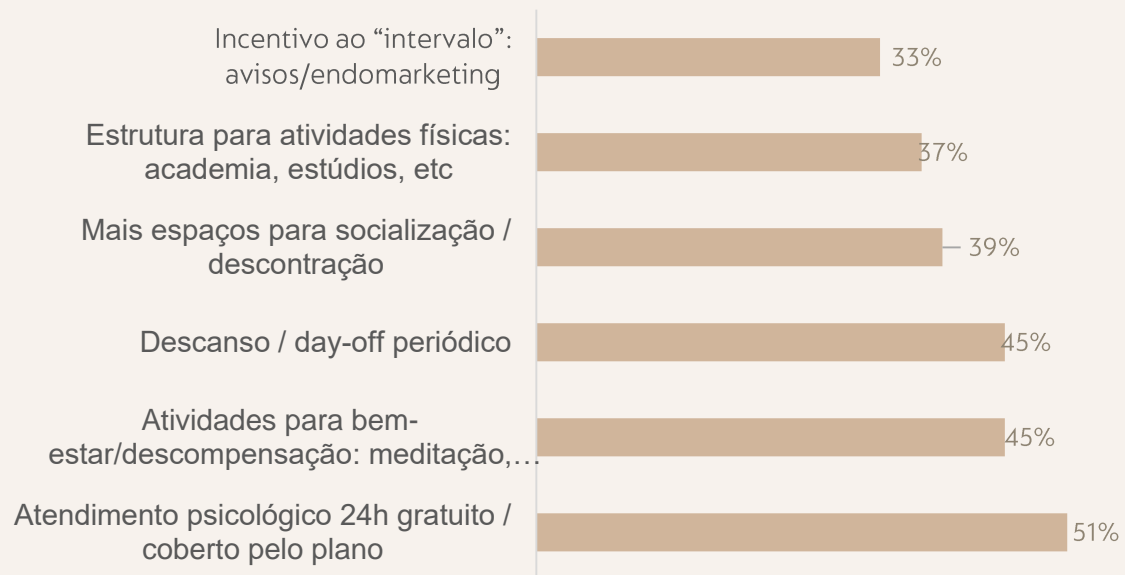
O tema bem-estar e saúde mental precisa continuar sendo debatido



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

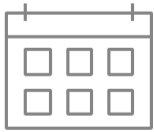
“UM DIA É DA CAÇA, O OUTRO TAMBÉM”

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

49%

53%

63%

OS RECURSOS SÃO MAIS IMPORTANTES QUE A LOCALIZAÇÃO DO COLABORADOR

TODOS DEVEM SE SENTIR PRODUTIVOS E CONFORTÁVEIS EM QUALQUER LUGAR

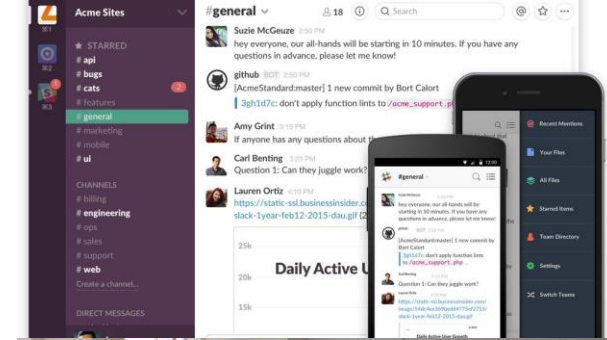
O principal erro de um gestor que está implementando o sistema híbrido para seu time é achar que isso se resume à dar mais a possibilidade dos colaboradores trabalharem em dois lugares diferentes. Na verdade, essa discussão vai muito além e permeará todos os aspectos da organização, como a eficácia da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

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.

