EY Trabalho Reimaginado Pesquisa 2022

Principais Descobertas

Maio 2022

Building a better working world

Trabalho Reimaginado

Principais conclusões

Pontos de atenção | Empregador

“Great Resignation”

- Relembrando as **macro-tendências**

Temos buscado entender o contexto com pesquisas e dados

Agosto **2020**

Retorno Físico
e Trabalho Reimaginado

3,682 pessoas
709 empregadores

3 países

"Reset" em seis dimensões que impactam a experiência no trabalho

Abril **2021**

Trabalho Reimaginado
(Empregado)

16,264 pessoas

16 países

Flexibilidade como o "novo normal" e surgimento do conceito e "Great Resignation"

Setembro **2021**

Trabalho Reimaginado
(Empregador)

1,083 empregadores

9 países

Negócios sendo desafiados por baixas taxas de engajamento no trabalho remote/flexível

Abril **2022 +**

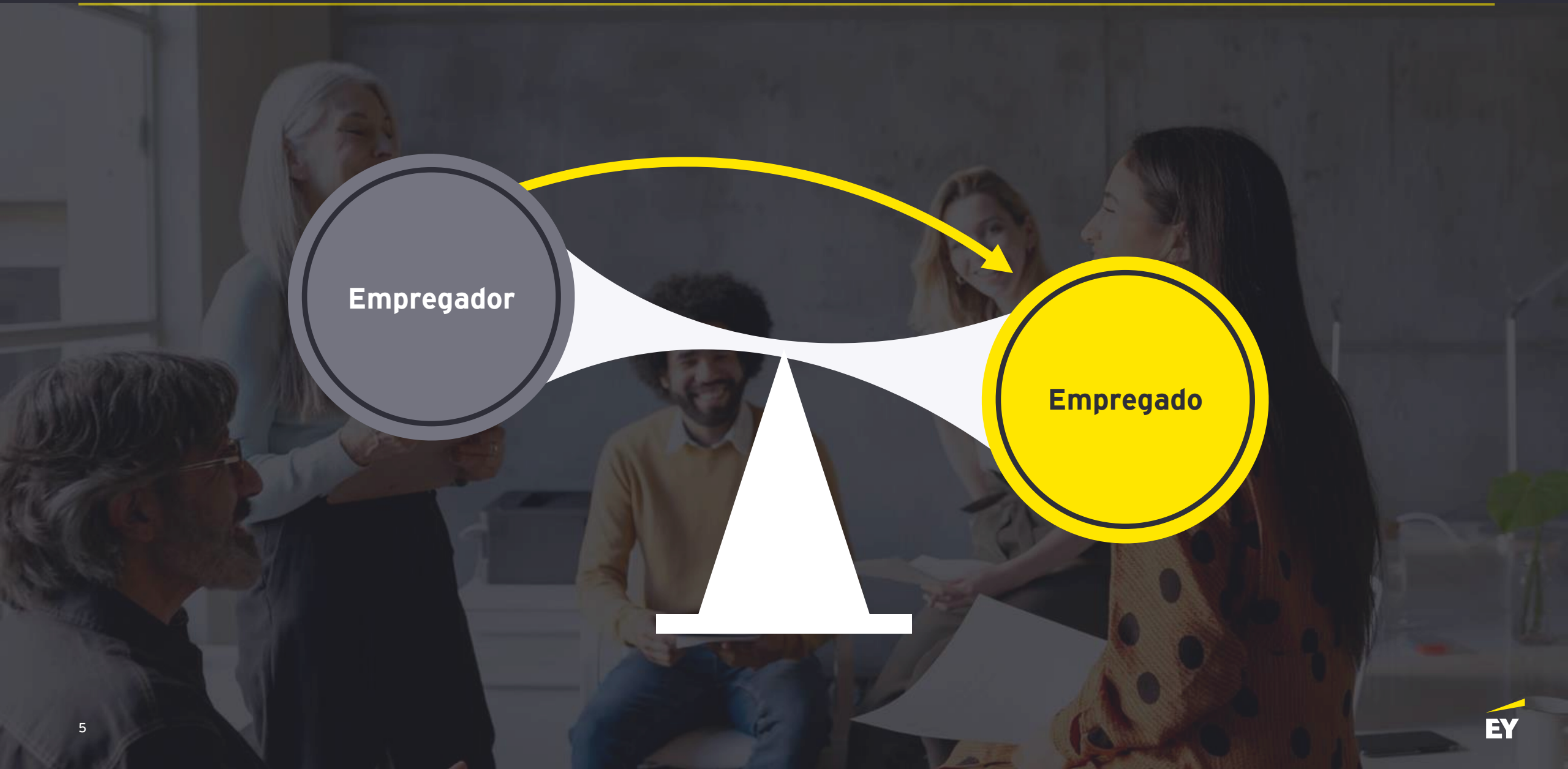
Trabalho Reimaginado
(Empregado e Empregador)

17,101 pessoas
1,575 empregadores

22 países

Evolving themes on talent "fluidity" e sustentabilidade

Impacto no equilíbrio...



- Principais **insights**

Pessoas e empresas ainda divergem em temas fundamentais relacionados às novas formas de trabalhar

Pontos percentuais *(pessoas vs. empresas)*	*Tema divergente*	*Insights*	*Pessoas concordam* vs. Empresas concordam
-27	Híbrido como alavanca de retenção/atração	Empresas "top-down" acreditam promover o modelo híbrido ativamente, mas seus colaboradores não enxergam assim.	48% vs. 75%
-12	Compromisso com flexibilidade	Empresas são muito mais propensas a acreditar que possuem níveis apropriados de flexibilidade em operação.	67% vs. 79%
+44	Retorno aos níveis pré-pandemia de viagens	Empresas planejam reduções ampla no número de viagens a negócios; pessoas querem retoma-las.	76% vs. 32%
-16	Novas formas de trabalhar trazem desvantagens à carreira	Não há uma diferença clara na percepção de impactos na carreira "física" vs. virtual ("virtual agile teams").	56% vs. 72%
+33	Cultura está melhorando	Enquanto as pessoas sentem que a cultura melhorou, as empresas mostram-se preocupadas com essa dimensão	+13% vs. -20%
+10	Sustentação de produtividade	Pessoas percebem impactos positivos em indicadores de produtividade, a confiança das empresas está diminuindo.	-1% vs. -11%

Desafios em temas de recompensas e oportunidades de carreira...

Modelo Híbrido e Flexibilidade como dimensões permanentes de Workforce Planning

80% Pessoas gostariam de 2+ dias de regime remote por semana

Pessoas querem de **2–3** dias em regime remoto (media)

O percentual de resistentes ao modelo remote (0-1 dia) caiu de **34%** em 2021 para 20% em abril de 2022

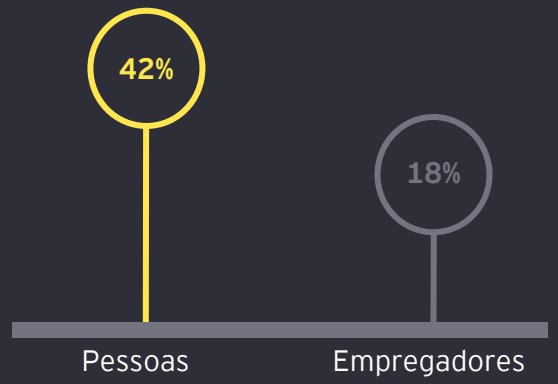
22% Empresas dizem que TODOS devem retornar aos escritórios em tempo integral (5 dias)

A pandemia, as mudanças no mercado e o modelo híbrido e a equação de recompensas/oportunidades de carreira

Pessoas acreditam que a lógica de recompensas deve ser revista por conta dos impactos da pandemia

83% Empresas dizem que suas estratégias de recompensas devem ser ajustadas como reflexo da pandemia

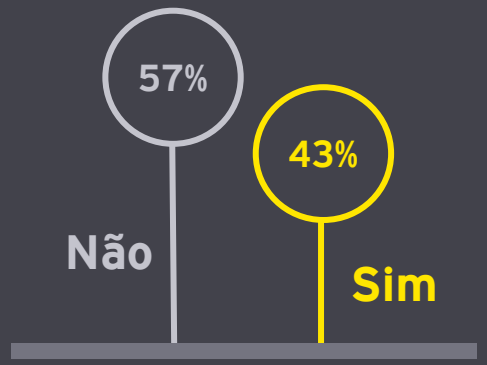
% concordam com aumentos/revisões como medida de contenção de turn-over



Empresas estão em dificuldade para equilibrar as práticas internas às pressões de mercado

Oportunidades de trabalho: novos horizontes e mundo sem fronteiras... expectativas com remuneração, expectativas e flexibilidade

Pessoas empoderados



Possibilidade de mudança de emprego

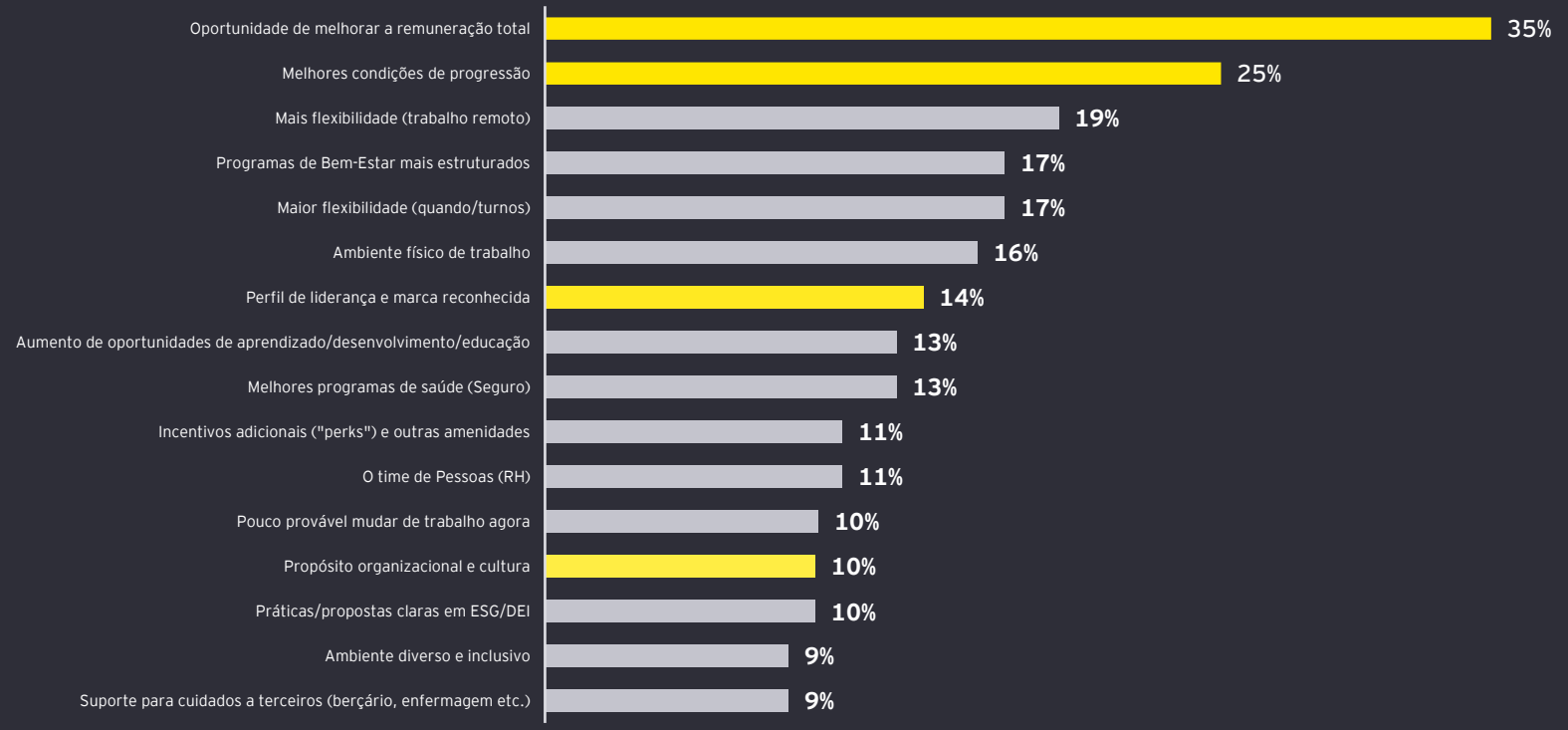
43% Pessoas diz que pode deixar/mudar de emprego nos próximos 12 meses

O percentual representa um aumento significativo comparado a 2021, quando apenas **7%** declarou intenção/possibilidade de sair

O percentual é mais alto entre os Millenials/GenZ (**53%**) e entre os profissionais de tecnologia/atendimento (**60%**)

Remuneração e crescimento são principais motivadores

Se fosse considerar outra oferta, quais seriam as principais razões para decider mudar?



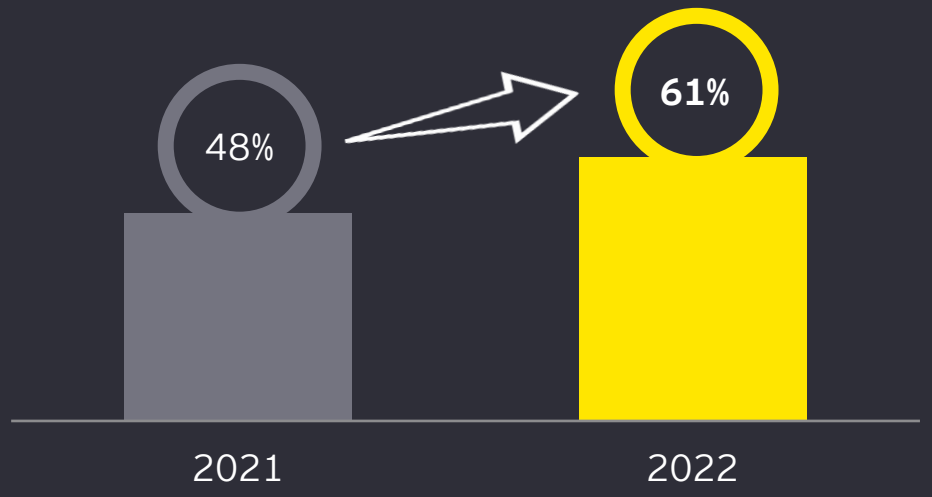
Fatores econômicos e oportunidades fora do local habitual de trabalho estimulam a busca por acréscimo de renda e progressão de carreira em locais "não-habituais".

Com o aumento das taxas de turn-over, o otimismo das empresas quanto ao fortalecimento da cultura diminuiu

Pessoas estão mais otimistas do que as empresas relativamente à melhoria da cultura corporativa

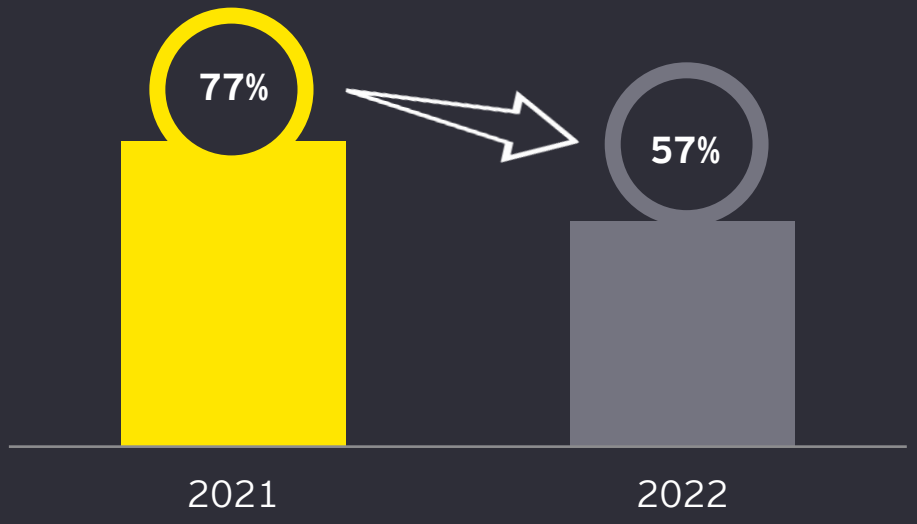
Pessoas estão mais otimistas

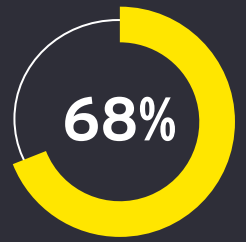
Concordam que a cultura melhorou desde o início da pandemia



Empresas estão menos otimistas

Concordam que a cultura melhorou desde o início da pandemia





das empresas concordam que o turn-over aumento nos últimos 12 meses

Demora de posicionamento sobre novas formas de trabalho (“NWW”) correlaciona com custos mensuráveis na performance organizacional

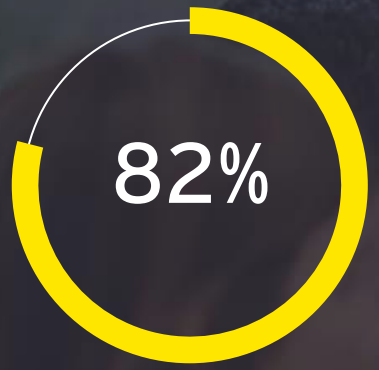
Comparações entre grupos de empresas baseadas em visões sobre melhora/piora de indicadores de produtividade e cultura

	Otimistas	vs.	Pessimistas	
Estratégia	95%		61%	Concordam que tem tratado dos desafios da pandemia adequadamente
	90%		53%	Concordam que operacionalizaram um modelo flexível com sucesso
	94%		64%	Concordam que os líderes estão alinhados com a visão de futuro
	91%		65%	Comprometidos com formas flexíveis de trabalho para o futuro
	95%		62%	Concordam que são rápidos/adaptáveis para novas formas de trabalho
Ambientes Físicos	39%		18%	Estão investindo em amenidades no ambiente de trabalho
	47%		19%	Estão investindo em tecnologia no ambiente físico
	44%		21%	Estão criando opções para escolhas entre presencial e remoto
Tecnologia	46%		18%	Mensurando produtividade em trabalho remoto
	92%		69%	Investimento moderado/alto em tecnologia para o futuro
Bem-Estar	93%		83%	Planejou medidas moderadas/altas para assegurar saúde/bem-estar
Viagens a Negócios	52%		68%	Planeja diminuir o volume de viagens a negócios

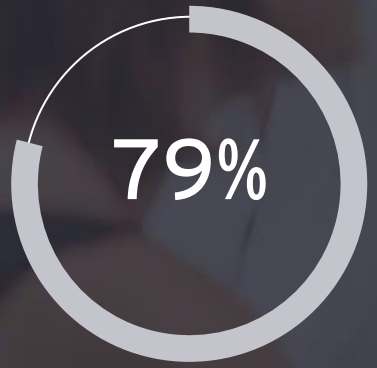
Otimista = forte sentimento sobre cultura e produtividade, 32% das empresas; Pessimistas = negativos sobre cultura e produtividade, 11%; Neutros, 57% das empresas

Modelo híbrido e um olhar em recompensas podem ajudar no avanço da agenda de DEI

Empresas e Pessoas concordam que ainda há muito trabalho a ser feito na agenda de DEI



Pessoas dizem que ainda há espaço para mais



Empresas dizem que ainda há espaço para mais

Qual a ação mais importante que sua empresa deve realizar para melhorar a agenda de DEI?

	Pessoas	Empresas
Endereçar a igualdade de pagamento	20%	13%
Gerar comprometimento dos líderes para o reforço da inclusão como core	14%	13%
Revisar critérios de R&S	13%	17%
Assegurar espaço de fala como element de cultura	13%	14%
Reconhecer os viéses no trabalho	13%	10%
+ Programas patrocinados	9%	12%

Rank
1
Gap

O maior gap continua sendo “Equity Pay”.
Foco número um para Pessoas.

Além da recompense: empresas devem focar na construção de confiança e de experiências sustentáveis aos colaboradores

Confiança

57%
Apenas

Pessoas acreditam em suas empresas e sentem-se apoiados por elas

É um dado significativo, pois pesquisas identificam a confiança como o valor de máximo aos negócios, além de possuir um peso considerável na favorabilidade das pessoas às empresas

Empresas precisam assegurar que os motivadores no entorno da agenda de futuro (e.g. bem-estar, híbrido, recompensas) estão alinhados e claros

Experiência do colaborador

53%
Apenas

- Pouco mais da metade das pessoas acreditam que seus empregadores são intencionais no desenho de experiências que permitam o alto desempenho no contexto de novas formas de trabalhar ("NWW").
- Isso reforça a importância de de experiências fluídas no desafio de desenvolver a agenda de talentos de maneira sustentável.

- Em resumo: **áreas de foco** (empresas)

Quais ações precisam ser adotadas com base nos aprendizados coletados?

Trabalho reimaginado do jeito certo: principais áreas de ação (empresas)

a) Operacionalizar modelos híbridos

Novas estruturas de "jobs", alinhadas aos conceitos de "NWW" e às regras de conformidade aplicáveis

b) Reinventar o ambiente de trabalho

Ambientes integrados e adaptáveis, com tecnologia de ponta e amenidades

c) Experiência tecnológica positiva

Ferramentas de colaboração, produtividade e aprendizado com o mesmo nível de usabilidade experimentado em casa

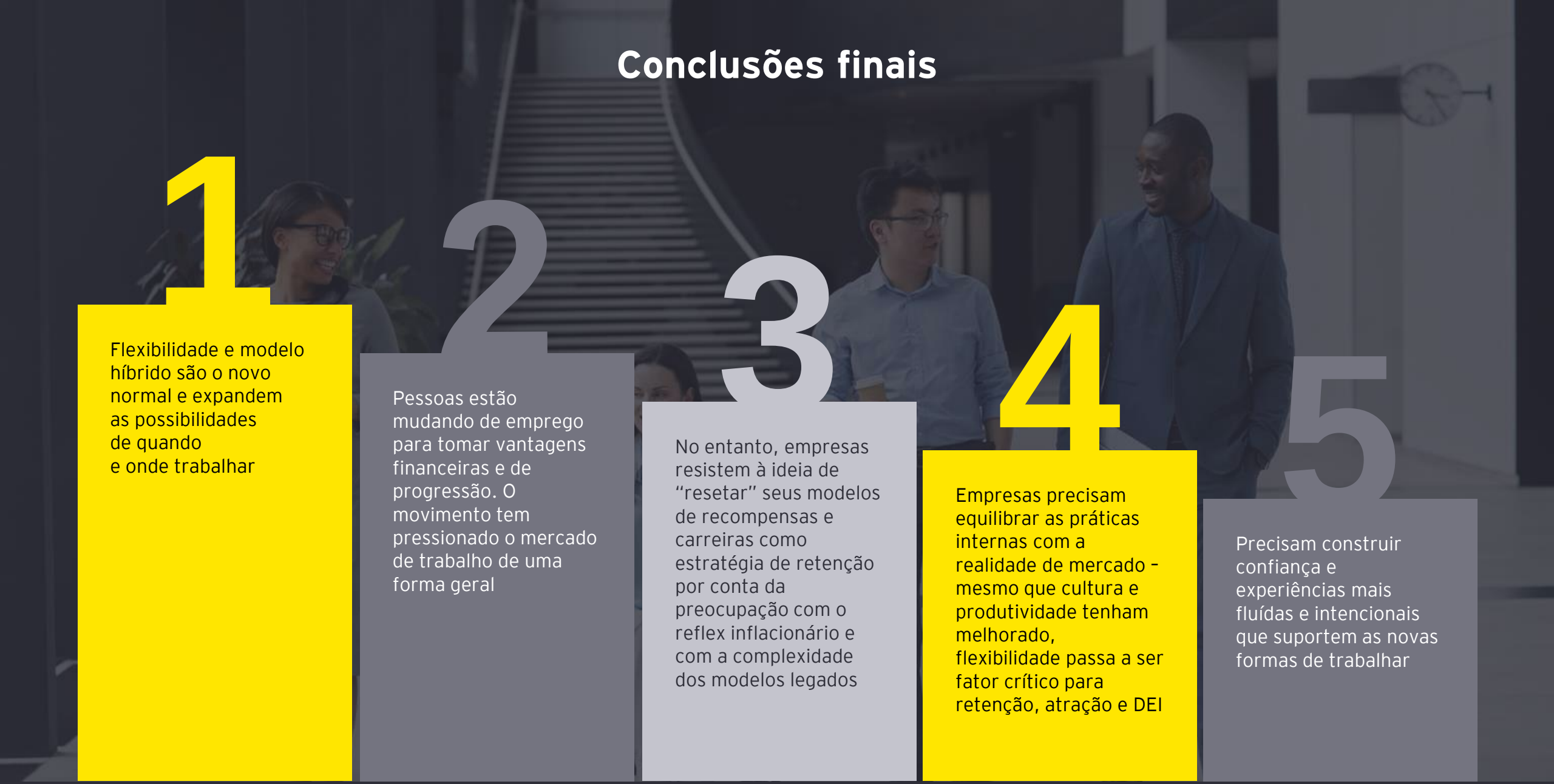
d) Repensar programas e formatos de carreira

Novas modalidades de recompensas e oportunidades de carreira para refletir as demandas de R&S e engajamento

e) Mapear redes organizacionais e de cultura + analytics

Definição dos comportamentos críticos e identificação dos influenciadores (ambientes físico e digital)

Conclusões finais



1

Flexibilidade e modelo híbrido são o novo normal e expandem as possibilidades de quando e onde trabalhar

2

Pessoas estão mudando de emprego para tomar vantagens financeiras e de progressão. O movimento tem pressionado o mercado de trabalho de uma forma geral

3

No entanto, empresas resistem à ideia de "resetar" seus modelos de recompensas e carreiras como estratégia de retenção por conta da preocupação com o reflex inflacionário e com a complexidade dos modelos legados

4

Empresas precisam equilibrar as práticas internas com a realidade de mercado – mesmo que cultura e produtividade tenham melhorado, flexibilidade passa a ser fator crítico para retenção, atração e DEI

5

Precisam construir confiança e experiências mais fluídas e intencionais que suportem as novas formas de trabalhar

Questions?

EY | Building a better working world

EY exists to build a better working world, helping create long-term value for clients, people and society and build trust in the capital markets.

Enabled by data and technology, diverse EY teams in over 150 countries provide trust through assurance and help clients grow, transform and operate.

Working across assurance, consulting, law, strategy, tax and transactions, EY teams ask better questions to find new answers for the complex issues facing our world today.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

Ernst & Young LLP is a client-serving member firm of Ernst & Young Global Limited operating in the US.

© 2022 Ernst & Young LLP.
All Rights Reserved.

2202-3977558
ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax, legal or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

ey.com

Contatos:

Daniella Mazzoni
Sócia de People Advisory Services
daniella.mazzoni@br.ey.com

Oliver Kamakura
Sócio de People Advisory Services
oliver.kamakura@br.ey.com

Daniela Brites
Sócia de People Advisory Services
daniela.brites@br.ey.com