

PESQUISA BANCO ORIGINAL / 4CO

TRABALHO REMOTO E ISOLAMENTO SOCIAL

2ª ONDA



4CO

cappellano & carramenha
comunicação e cultura
organizacional



Banco
ORIGINAL



APRESENTAÇÃO

*por Thatiana Cappellano e Bruno Carramenha,
sócios-fundadores da consultoria 4CO |
Cappellano & Carramenha Comunicação e
Cultura Organizacional*

PULSO 2 DE COLETA

O desenvolvimento tecnológico sempre impulsionou transformações no mundo do trabalho.

Foi a invenção do motor a vapor o que possibilitou a reunião de um grande número de trabalhadores num mesmo espaço físico: era aproximadamente 1760, a primeira revolução industrial estava em curso e a produção mecanizada tornara-se realidade.

Dois séculos e meio depois, **um problema global de saúde pública está obrigando organizações no mundo todo a fazer o movimento em sentido contrário.** A única constante entre esses dois momentos históricos é a tecnologia como catalisadora dessa transformação. O mundo do trabalho marcha rumo a um futuro, ao menos por ora, incerto.

Para acompanhar isso de perto, **a 4CO | Cappellano & Carramenha Comunicação e Cultura Organizacional** se lançou à produção de mais uma pesquisa que busca compreender as mudanças sociais à luz de seus impactos no ambiente corporativo - tal qual já feito em relação à Diversidade e ao Sofrimento Psíquico.

Juntou-se a nós o **Original**, uma empresa de tecnologia financeira que nasceu como **um banco 100% digital** e, por isso, acredita no aperfeiçoamento das práticas de trabalho remoto como caminho futuro para o desenvolvimento de relações de trabalho mais modernas e significativas.

Este processo contou, ainda, com a orientação técnica do **Prof. Dr. Rafael Grohmann**, do programa de pós-graduação em comunicação da **Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)** e editor da newsletter DigiLabour.

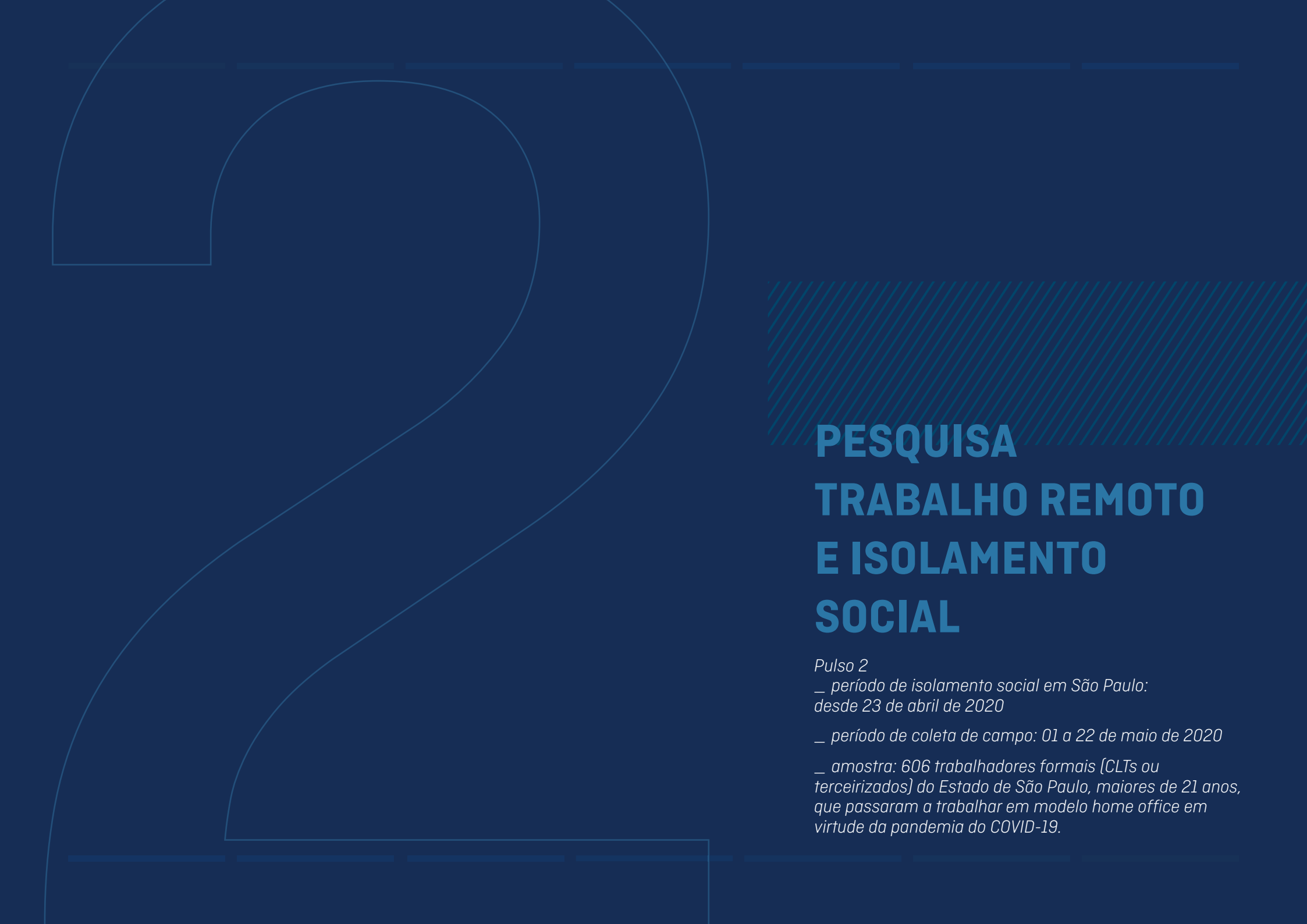
Por fim, vale ressaltar que **a estrutura de análise e apresentação dos resultados segue a mesma daquela estipulada no primeiro pulso de coleta**: na parte **“A Prática”**, busca-se compreender o atual dia a dia dos trabalhadores em home office devido ao isolamento social; na parte **“A Teoria”**, são observadas as dimensões conceituais do trabalho remoto, num esforço para compreender se as expectativas prévias em relação a esta modalidade de atuação estão sendo efetivamente vivenciadas ou não.

Aproveite a leitura!

Abraços,
Thatiana Cappellano e Bruno Carramenha.

*Este documento consolida os resultados do 2º pulso da pesquisa **Trabalho Remoto e Isolamento Social**.*

*Acesse os dados do 1º Pulso em **www.4co.com.br***



PESQUISA TRABALHO REMOTO E ISOLAMENTO SOCIAL

Pulso 2

*_ período de isolamento social em São Paulo:
desde 23 de abril de 2020*

_ período de coleta de campo: 01 a 22 de maio de 2020

*_ amostra: 606 trabalhadores formais (CLTs ou
terceirizados) do Estado de São Paulo, maiores de 21 anos,
que passaram a trabalhar em modelo home office em
virtude da pandemia do COVID-19.*

CENÁRIO NO PERÍODO

01 A 22 DE MAIO DE 2020

Segundo os dados oficiais, o estado de São Paulo é o mais afetado pela pandemia do COVID-19, com $\frac{1}{3}$ do total de casos registrados no Brasil.

No período que compreendeu esta coleta de dados para o Pulso 2, **os casos no estado passaram de 30.374, em 1º de maio, para 76.871, em 22 de maio.**

Neste período, movimentos dos governos federal, estadual e municipais foram ajudando a delinear a experiência do trabalhador. Anúncios de grandes empresas no que se refere à revisão quanto suas práticas de trabalho também foram noticiadas na imprensa e ganharam destaque nas redes sociais.

**01
MAIO**

- O STF (Superior Tribunal Federal) anuncia extensão do home office de seus servidores para até 31 de janeiro de 2021.

**04
MAIO**

- Decreto obriga uso de máscaras em todo o estado.

- Cidade de São Paulo testa bloqueio de avenidas para estimular isolamento.

**06
MAIO**

- Governo estabelece luto oficial em memória às mais de 3 mil pessoas mortas no estado por decorrência do Coronavírus.

**08
MAIO**

- Facebook e Google anunciam que vão liberar home office até final de 2020 para seus empregados.

**11
MAIO**

- Prefeitura amplia regra do rodízio de carros e aumenta restrição de circulação. Medida durou apenas uma semana.

- Governo federal inclui salões de beleza, barbearias e academias como atividades essenciais. Governo de São Paulo não segue orientação e mantém isolamento.

**12
MAIO**

- O CEO do Twitter anunciou que, após o fim da pandemia, seus empregados poderão escolher se querem continuar trabalhando em casa.

**13
MAIO**

- XP anuncia extensão do home office até dezembro de 2020.

**15
MAIO**

- O Ministro da Saúde do Brasil, Nelson Teich, pede exoneração do cargo. Desde então, ocupa a posição de forma interina o General Pazuello.

**19
MAIO**

- Nubank anuncia liberação do home office até dezembro de 2020.

**20
MAIO**

- São Paulo antecipa feriados municipais e estadual para buscar aumento no isolamento social.

ANÁLISE COMPARADA DOS RESULTADOS

PULSO 1 E PULSO 2

1

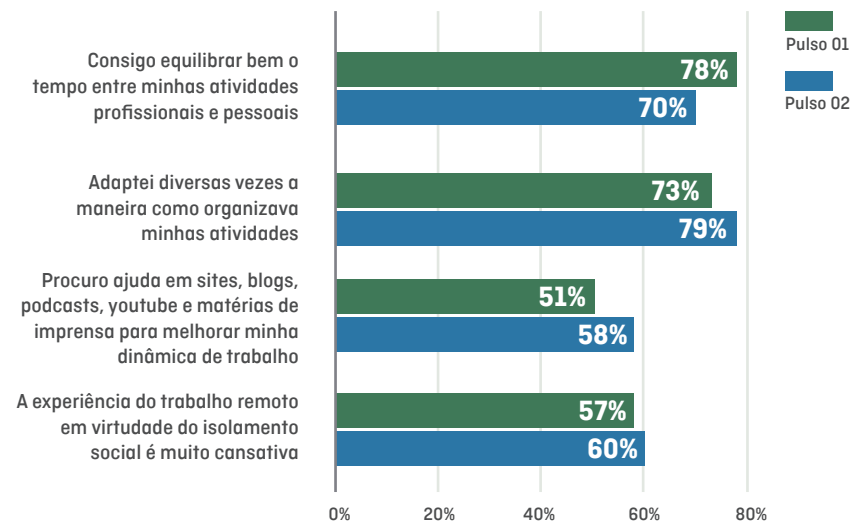
O **panorama geral** de análise do segundo pulso da Pesquisa Trabalho Remoto e Isolamento Social **é relativamente estável**.

2

Há considerável **queda de 8 pontos percentuais** na concordância com a afirmação **“consigo equilibrar bem o tempo entre minhas atividades profissionais e pessoais”**.

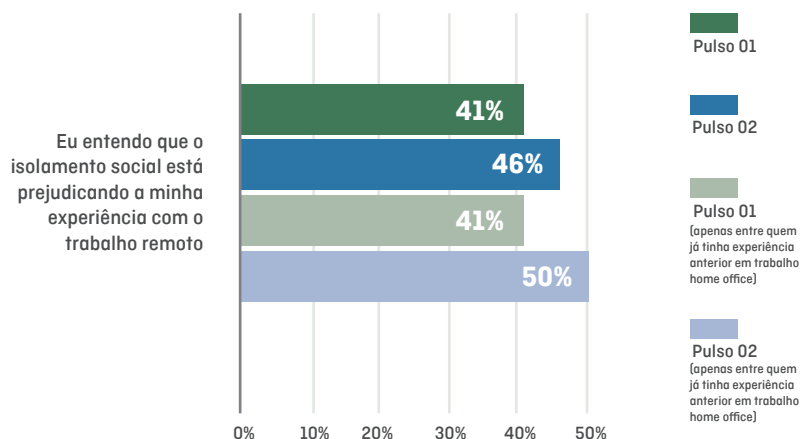
Esse fato pode ajudar a compreender o **aumento na concordância** com as afirmações: **“adaptei diversas vezes a maneira como organizava minhas atividades”**, **“procuro ajuda em sites, blogs, podcasts, youtube e matérias de imprensa para melhorar minha dinâmica de trabalho”** e **“a experiência do trabalho remoto em virtude do isolamento social é muito cansativa”**.

Comparativos - Pulso 01 e Pulso 02



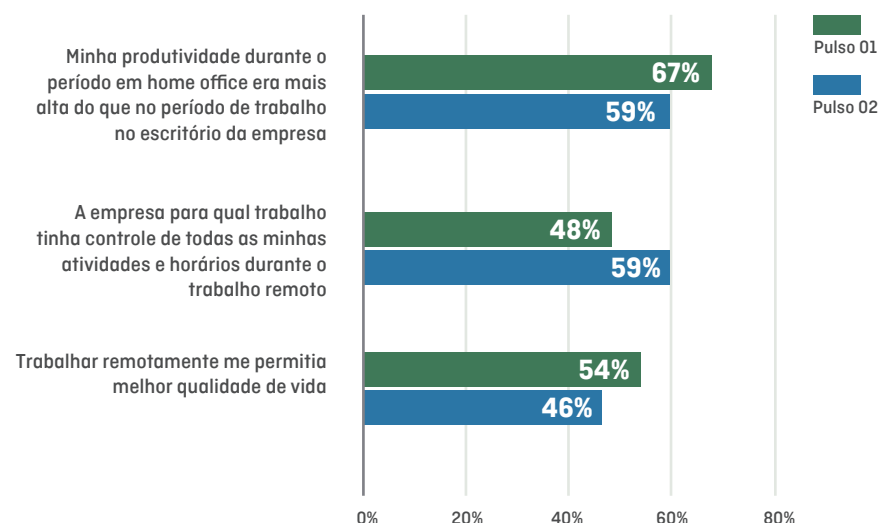
3 Subiu o número de respondentes que indicam ser verdadeira a afirmação: “**eu entendo que o isolamento social está prejudicando a minha experiência com o trabalho remoto**”, de 41% no primeiro pulso para 46% no segundo.

Essa acentuação é maior entre os trabalhadores que já vivenciavam o trabalho remoto antes do período de isolamento social (de 41% para 50%, respectivamente).



4 Quando observadas as respostas às perguntas feitas exclusivamente ao grupo de trabalhadores que já tinham experiência no modelo de home office antes do isolamento social, há uma piora significativa nos índices de concordância com as perguntas:

Na experiência antes do isolamento gerado pela pandemia...



Um recorte mais profundo nesta amostra revela que é-são os respondentes da alternativa “concordo totalmente” aqueles que estão puxando as variações para baixo.



PARTE 01

A PRÁTICA

Como os trabalhadores estão vivenciando a experiência do trabalho remoto neste período de isolamento social?

79%

(P1: 76%)

declararam que se sentiram informados a respeito de como deveriam desenvolver suas funções.

Setor construção civil [94%]
e Setor financeiro [91%]
destacam-se positivamente

Profissionais da Educação
[61%] e da Administração
Pública [65%] estão mais
desinformados



80%

(P1: 78%)

declararam que a relação com os membros de suas equipes ocorreu normalmente.

Setor construção civil e de
Agropecuária destacam-se
positivamente, ambos com 89%

Profissionais da Saúde [61%] e da
Indústria [63%] perderam mais o
contato com suas equipes

84%

(P1: 83%)

concordam com a afirmação: **“tenho conseguido estabelecer uma dinâmica/rotina adequada no trabalho remoto”**, considerando a seguinte variação por setor de atuação:

Saúde	92%	↑↑↑↑↑
Tecnologia	90%	↑↑↑↑
Agropecuária	89%	↑↑↑
Comunicação	88%	↑↑
Indústria	87%	↓
Serviços Financeiros	83%	↓
Construção Civil	79%	↓↓
Comércio	77%	↓↓↓
Administração Pública	76%	↓↓↓↓
Educação	70%	↓↓↓↓↓

62%

(P1: 61%)

responderam que precisam cumprir a rotina determinada pela empresa em que trabalham.



65%

[P1: 65%]

disseram desempenhar suas funções sem a necessidade de se mostrar disponível ou de qualquer tipo de prestação de contas em relação ao tempo trabalhado, considerando a seguinte variação por setor de atuação:

Construção Civil	83%	↑↑↑↑
Agropecuária	78%	↑↑↑↑
Administração Pública	69%	↑↑↑
Tecnologia	68%	↑↑
Serviços Financeiros	67%	↓
Indústria	65%	–
Saúde	62%	↓
Comunicação	59%	↓↓
Comércio	58%	↓↓↓
Educação	57%	↓↓↓↓

73%

[P1: 73%]

dos participantes concordam com a afirmação: *“A empresa para qual trabalho ou presto serviços fornece toda orientação necessária para o estabelecimento de uma rotina/dinâmica de trabalho remoto adequada e produtiva”.*

70%

[P1: 78%]

disseram conseguir equilibrar bem o tempo entre atividades profissionais e pessoais.



[P1: 69%]

alegaram que a empresa para a qual trabalham dá liberdade para gerenciar as atribuições, sem que haja mecanismos de controle específicos.

Entre os mercados pesquisados, o que mais dispõe de mecanismos de controle é o financeiro, cujo índice desta resposta é de 53%.

O menor índice [63%] está na faixa etária mais jovem [de 21 a 30 anos].

Agropecuária	100%	↑↑↑↑↑
Serviços Financeiros	88%	↑↑↑↑
Tecnologia	82%	↑↑↑
Saúde	78%	↑↑
Indústria	76%	↓
Construção Civil	74%	–
Comunicação	70%	
Comércio	71%	↓
Administração Pública	53%	↓↓
Educação	52%	↓↓↓



70%

(P1: 70%)

dos participantes disseram que a produtividade se manteve a mesma ou ficou até melhor.

Quais as outras atividades, além do trabalho remoto, estão sendo desempenhadas pelos trabalhadores durante o período de isolamento social?

	Pulso 2	Pulso 1
<i>Cuidar dos afazeres da casa</i> (alimentação, limpeza, pequenos, etc)	77%	76%
<i>Assistir séries</i>	62%	62%
<i>Consumir notícias</i>	59%	61%
<i>Assistir televisão</i>	57%	57%
<i>Fazer exercícios físicos</i>	47%	47%
<i>Leitura</i>	45%	46%
<i>Fazer cursos online</i>	43%	40%
<i>Jogar online</i>	29%	24%
<i>Cuidar das crianças</i>	25%	23%
<i>Apoiar filho(s) nas tarefas escolares ou de estudo</i>	25%	22%
<i>Meditação ou semelhante</i>	21%	21%
<i>Outros</i>	5%	7%

79%

(P1: 73%)

os participantes concordam com a afirmação:

“Adapte diversas vezes a maneira como organizava minhas atividades”.

58%

(P1: 51%)

alegam que procuram ajuda em sites, blogs, podcasts, youtube e matérias de imprensa para melhorar minha dinâmica de trabalho.





PARTE 02

A TEORIA

Qual era a expectativa prévia dos trabalhadores em relação ao trabalho remoto e como está essa percepção?

80%

[P1: 78%] declaram ser **verdadeira** a afirmação:

"minha experiência com o trabalho remoto poderia ser melhor se não estivéssemos em uma situação de crise."



75% [P1: 77%]

dos participantes acreditam que o trabalho remoto em outras condições **pode ser mais interessante** do que a experiência atual que estão passando.

75%

[P1: 77%] consideram **verdadeira** a afirmação:

"eu acreditava que o trabalho remoto proporcionaria melhor equilíbrio entre a jornada de trabalho e tempo para outras atividades de minha vida."



63%

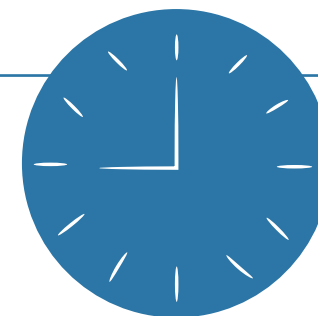
[P1: 61%] **concordam** com a afirmação:

"Eu poderia ser mais produtivo se não estivesse numa situação de confinamento".

60% [P1: 59%]

consideram **verdadeira** a afirmação:

"Durante o trabalho remoto em virtude do isolamento social eu passo muito mais horas trabalhando."



60% (P1: 57%)

dizem ser **verdadeira** a afirmação:

“experiencia do trabalho remoto em virtude do isolamento social é muito cansativa”.



Quais palavras são associadas pelos participantes à ideia de trabalho remoto?

<i>Flexível</i>	39%	<i>Complexo</i>	15%
<i>Disciplina</i>	38%	<i>Insegurança</i>	15%
<i>Qualidade de vida</i>	35%	<i>Dinâmico</i>	14%
<i>Autonomia</i>	34%	<i>Prazo</i>	13%
<i>Produtividade</i>	34%	<i>Confuso</i>	12%
<i>Tecnologia</i>	33%	<i>Tédio</i>	11%
<i>Liberdade</i>	31%	<i>Desequilíbrio</i>	11%
<i>Ansiedade</i>	28%	<i>Extenuante</i>	10%
<i>Distância</i>	27%	<i>Estimulante</i>	8%
<i>Rotina</i>	22%	<i>Ineficiência</i>	6%
<i>Interessante</i>	21%	<i>Decepcionante</i>	4%
<i>Criatividade</i>	18%	<i>Proximidade</i>	3%
<i>Controle</i>	17%		

48%

(P1: 52%) **concordam** com a afirmação:

“Eu perdi a noção de tempo de descanso (noite, finais de semana etc) nessa experiência do trabalho remoto em virtude do isolamento social.”.

46%

(P1: 41%) dos participantes **concordam** com a afirmação:

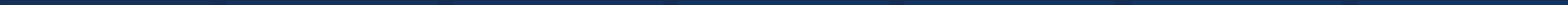
“eu entendo que o isolamento social está prejudicando a minha experiência com o trabalho remoto”.

METODOLOGIA

Há **10 anos**, a 4CO desenvolve projetos de **Relações Públicas** junto a grandes organizações para apoiá-las em suas mais diversas transformações. E a pesquisa é instrumento essencial deste trabalho: por meio dela, é possível conhecer e compreender percepções, comportamentos e crenças dos diversos públicos.

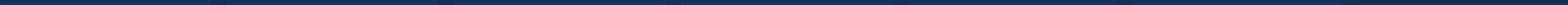
Para este estudo, a consultoria desenvolveu a metodologia de acordo com as etapas descritas a seguir.

- 1. Delimitação do problema a ser estudado*
- 2. Ambientação acadêmico-conceitual*
- 3. Definição dos objetivos da pesquisa*
- 4. Delimitação do universo da pesquisa*
- 5. Definição amostral*
- 6. Definição das técnicas de pesquisa*
- 7. Definição do cronograma de trabalho*
- 8. Elaboração das ferramentas exploratórias*
- 9. Teste das ferramentas exploratórias*
- 10. Produção da amostra*
- 11. Exploração de campo*
- 12. Análise dos dados*



QUEM SOMOS

Ao longo de toda sua trajetória, a **4CO | Cappellano & Carramenha Comunicação e Cultura Organizacional** vem se empenhando para ajudar as organizações a serem melhores.



Como? Buscando encontrar respostas para aquilo que está **além dos elementos visíveis**. Aquilo que, apesar dos seus esforços, parece fazer com que as coisas nem sempre deem certo.

NÃO, NÃO HÁ SOLUÇÃO MILAGROSA.

O trabalho, entretanto, é, de certa forma, simples. **A 4CO consegue ajudar as empresas porque escuta atentamente as pessoas.** Todas elas: clientes, parceiros, fornecedores, acionistas ou controladores.

Mas, impreterivelmente, dedica-se a ouvir o que os empregados – aqueles que verdadeiramente vivenciam o dia a dia da organização – têm a dizer. E faz isso pois sabe que por trás de cada empresa estão as pessoas, as histórias por elas partilhadas e, aí, está a Cultura Organizacional.

Um elemento complexo, fluido e repleto de significados únicos partilhados. Isso é Cultura Organizacional. É por isso que inovação em uma empresa significa algo totalmente diferente no seu concorrente. **E isso vale para tudo: transformação, produtividade, meritocracia, diversidade, engajamento, metas, resultados, trabalho em equipe, carreira...**

Pode-se partir dos mesmos conceitos, usar as mesmas metodologias, contratar o mesmo profissional que implantou um processo de sucesso no mercado – mesmo com tudo isso, em cada empresa a experiência será completamente distinta.

Afinal, cada Cultura Organizacional é uma, e isso é mais determinante para o sucesso ou o fracasso de uma empreitada do que qualquer outra coisa.

Dá pra imaginar quão complexo é trabalhar a Cultura Organizacional?

Diagnosticá-la, compreendê-la e, assim, manejá-la para corresponder aos anseios das empresas e seus públicos é um esforço que exige ir além do óbvio. **É por isso que a 4CO atua singularmente, do início ao fim dos seus projetos, fugindo de metodologias rígidas e do puro preenchimento de planilhas!**

É por isso também que **emprega conhecimento teórico-prático**, duas dimensões complementares que dão robustez ao trabalho de análise, e se mantém provocativa para enxergar fora do lugar comum, do visível e do **pragmático** nos relacionamentos corporativos.

Todo esse trabalho, por sua profundidade e pelo caráter orgânico da Cultura Organizacional, exige tempo: quando conduzidos de forma responsável, os projetos de manejo cultural são longos. Estão mais para uma reeducação alimentar do que para aquela dieta que promete queimar metade do peso com receitas, digamos, bastante criativas. Mas seus resultados também são mais efetivos.

Acredite: é possível conduzir transformações organizacionais saudáveis, benéficas e prósperas para todos. Essa é a missão da 4CO.

Visite nosso site e saiba mais sobre nós!

Aproveite, envie um contato e nos permita saber mais sobre você num futuro bate-papo :)

Abraços de todos,

Thatiana Cappellano, Bruno Carramenha, Lia Calder do Amaral, Andrea Cardozo, Luiz Mello, Jéssica Caridá e Mariana Caramés.

Para o esclarecimento de dúvidas sobre este estudo ou para consultas sobre as atividades da 4CO, contate-nos pelo site **www.4co.com.br** ou pelo e-mail **contato@4co.com.br**.

É permitida a reprodução parcial dos textos divulgados nesta publicação, desde que citada a fonte.



4co

cappellano & carramenha
comunicação e
cultura organizacional



www.agenciastaluz.com.br

