

DE BOM O BASTANTE PARA MUITO BOM

O caso de negócio para transformar espaços de trabalho remotos com tecnologia centrada em bem-estar.

Introdução

Era para ser temporário. O trabalho remoto deveria ser uma resposta de curto prazo à pandemia. Mas após dois anos, empresas estão explorando e implementando mudanças permanentes.

O modelo híbrido se tornou dominante e ideias pré-pandêmicas negativas a respeito da produtividade remota foram negadas. A crise provou que o trabalho pode ser feito fora do escritório, impulsionando o surgimento de implicações positivas na produtividade de modelos remotos e híbridos.

Mas os ganhos são sustentáveis?

Os relatórios de crescente desgaste e rotatividade de funcionários mostra que não. O mundo profissional não está bem.

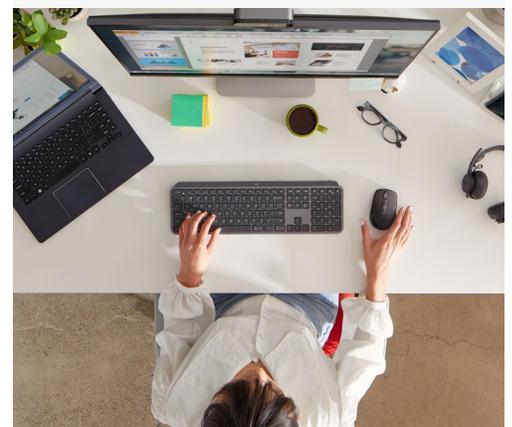
Resumo Executivo

Bem-estar é essencial à produtividade sustentável. O home office é o lugar perfeito para começar as mudanças.

- Equipamentos ruins e carga horária estendida se combinam, criando desafios ao bem-estar físico e mental dos funcionários.
- Estes desafios de bem-estar desencadeiam consequências diretas e indiretas para o negócio no qual os funcionários atuam.
- Implementar ferramentas de bem-estar nos espaços de trabalho domésticos pode ajudar a remediar problemas, melhorar a experiência do colaborador e sustentar a produtividade híbrida no longo prazo.

Conteúdo

- 1 Introdução
- 2 Desafios do bem-estar no trabalho remoto a longo prazo
- 3 Utilizando uma nova experiência do funcionário
- 4 O que torna um espaço de trabalho transformador?

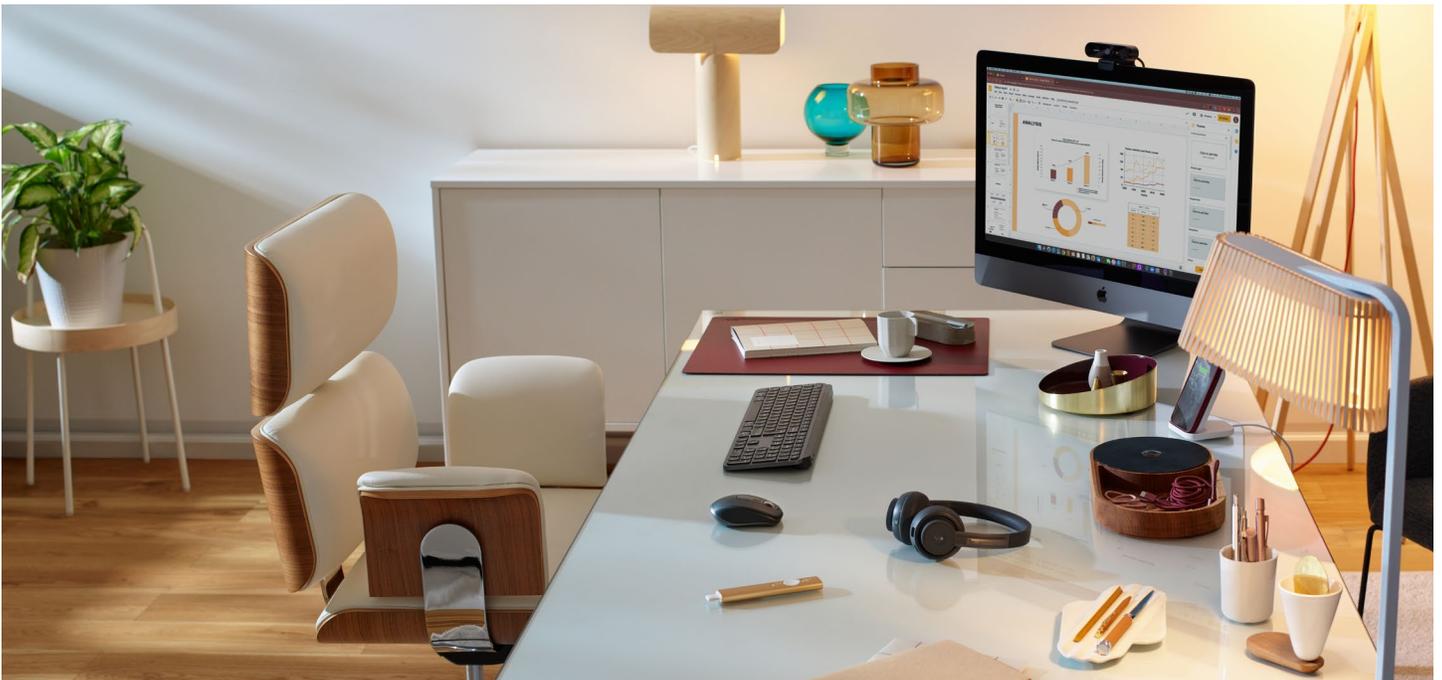


Bem-estar é a chave da produtividade sustentável

As empresas têm elaborado formas de reconciliar a preferência dos funcionários por trabalho flexível com as taxas crescentes de perda de talentos. Muitas têm priorizado esforços em torno da experiência do funcionário como tentativa de reduzir os efeitos da Grande Debandada.

Para uma experiência de funcionário positiva, o bem-estar físico e mental é essencial. Desafios nestas áreas foram exacerbados pelos equipamentos de trabalho remoto que foram prontamente fornecidos e não eram confortáveis para uso prolongado.

Para melhorar o desempenho e experiência do funcionário, vá além da produtividade.



Alguns funcionários, tendo reconhecido que seu espaço de trabalho doméstico não era bom, dedicaram tempo e dinheiro com seus equipamentos. Só nos EUA — onde ocorreu o dobro de pedidos de patente para tecnologias de trabalho remoto em 2020 —, o trabalhador médio investiu 15 horas e US\$ 561 para equipar seu ambiente remoto de trabalho.¹ Isto quer dizer que a TI pode não saber o que está conectado a seus sistemas, o que pode ocasionar mais complicações técnicas.

Apesar da mudança de foco do histórico ambiente de trabalho estritamente de escritório, espaços remotos implementados na pandemia também não deveriam ser o “negócio comum”.

Chegou a hora de transformar espaços de trabalho em prol do bem-estar

Líderes de negócios têm a chance de reconhecer as funções complementares que a colaboração no escritório e a



O bem-estar do funcionário começa no home office.

produtividade remota podem fornecer aos colaboradores, fornecendo equipamentos aos espaços de trabalho de acordo.

Organizações que aproveitam o momento veem uma oportunidade importantíssima: ganhar vantagem competitiva entre seus recursos mais valiosos — as pessoas.

Líderes de TI serão essenciais neste novo paradigma no qual espaços de trabalho são transformados de bons o bastante para muito bons. Nesta parte, teremos uma visão aprofundada sobre o que a TI precisa saber e sobre como alcançar o objetivo.



Desafios do bem-estar no trabalho remoto a longo prazo

Até mesmo antes da pandemia, o estresse no trabalho já soava alarmes.

Um estudo de 2018 sobre funcionários dos EUA e Reino Unido informou que 94% dos entrevistados sentia estresse no trabalho, com 1/3 dizendo que o nível era muito alto.² A Organização Mundial da Saúde classificou isso oficialmente como esgotamento profissional — definido como “estresse crônico no trabalho que não foi bem gerenciado” — e fenômeno ocupacional em 2019.³

Há um custo alto a ser pago por não amenizar o estresse laboral: o esgotamento profissional gera a perda de US\$ 322 bilhões em negócios e produtividade anualmente no mundo todo, de acordo com o Fórum Econômico Mundial.⁴

Perda de
US\$ 322
bilhões

em negócios e
produtividade anualmente
no mundo todo por
esgotamento profissional⁴



“O trabalho contínuo em equipamento e ferramentas abaixo da média leva à perda de produtividade, frustração e, por fim, ao desengajamento de funcionários.” de funcionários.
Organização Internacional do Trabalho⁷

O trabalho remoto é o preferido de muitos funcionários, mas pode exacerbar o esgotamento profissional.

Ao mesmo tempo que executivos procuravam os motivos por trás da Grande Debandada, o esgotamento profissional mostrava suas terríveis consequências. Quase metade dos funcionários já experienciaram sintomas de esgotamento desde o início da pandemia,⁵ o que fez muitos mudarem de emprego.⁶

Além da tensão de lidar com os efeitos da pandemia para além do trabalho, o que contribuiu para o estresse intenso?

As descobertas da Organização Internacional do Trabalho no início da pandemia dão uma pista: “O trabalho contínuo em equipamento e ferramentas abaixo da média leva à perda de produtividade, frustração e, por fim, ao desengajamento de funcionários.”⁷

Empregados em regime remoto trabalham, por ano, uma média de 16,8 dias a mais do que colegas no escritório e falam sobre tópicos não ligados a trabalho por 37 minutos a menos por dia.⁸ Isso significa que estão trabalhando por mais tempo, o que dá espaço a lesões por repetição e outras dores físicas ao longo do tempo, caso os espaços de trabalho remotos não estejam bem equipados.

Isto também significa que estão perdendo momentos de conexão interpessoal que fortalecem elos emocionais ao trabalho e dão senso de pertencimento - ambos impactam o bem-estar mental.

Quando combinados, o equipamento não adequado e o aumento da carga horária geram a pior tempestade - com efeitos mentais e físicos negativos desencadeados com toda a força de trabalho mundial.



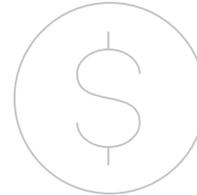
BEM-ESTAR FÍSICO

IMPACTO DO FUNCIONÁRIO

AUMENTO DA DOR

Mais funcionários têm informado dores no pescoço, costas e músculos/ossos desde o começo da pandemia,⁹ e tem havido “um perceptivo aumento de problemas nos músculos/ossos de quem tem trabalhado remoto há mais de um ano com espaços limitados ou insuficientes”, informa a Risk Management Magazine.¹⁰

Recentemente, um estudo pioneiro foi feito na Croácia com trabalhadores de telecomunicação. Apenas um terço dos entrevistados não informou dores musculares ou ósseas relacionadas ao trabalho em casa. O restante informou maior dor na parte superior das costas e no pescoço (45%), parte inferior das costas (39%) e mãos (27%) em comparação ao trabalho prévio no escritório.¹¹



**\$40,000 a
\$80,000**

Valor pago por empregadores por alegações de dores nas costas.⁹

“Agora há um papel ainda mais importante para gestores atuarem ao garantir o bem-estar psicológico dos funcionários.”

Organização Internacional do Trabalho⁷

IMPACTO NO NEGÓCIO

CUSTOS DIRETOS E INDIRETOS

Empregadores potencialmente enfrentam consequências financeiras se membros de equipe sofrem lesões de esforço repetitivo ou síndrome do túnel do carpo, o que pode custar quase US\$ 65.000 de custo empregatício em compensação direta e custos indiretos de produtividade para cada caso.¹²

BEM-ESTAR MENTAL

IMPACTO DO FUNCIONÁRIO

AUMENTO DE ESTRESSE

Desde o começo da pandemia, preocupações com a saúde mental também têm crescido. Em uma pesquisa de 2020 da Aetna International com trabalhadores, 74% informou que a saúde mental afetou negativamente seu desempenho no emprego desde o surto e 84% concordou que sua saúde mental era mais importante do que era um ano antes.¹³



Aumento de 7% de trabalhadores que perderam mais de 10 horas de produtividade por semana devido à saúde mental¹⁴

IMPACTO NO NEGÓCIO

PERDAS A CURTO E LONGO PRAZO

O impacto da saúde mental no desempenho pode resultar na perda de produtividade. A porcentagem de trabalhadores americanos em tempo integral que perdeu 10 ou mais horas de produtividade por semana por problemas de saúde mental cresceu de 58% pré-pandemia para 65% durante a pandemia.¹⁴

Estas perdas de curto prazo se somam e ferem o engajamento e satisfação do funcionário. O esgotamento profissional foi a principal razão pela qual empregados começaram trabalhos novos em 2021.⁶



Utilizando uma nova experiência do funcionário

Melhorar o bem-estar dos funcionários é uma oportunidade conhecida, porém desperdiçada.

Programas organizacionais para dar suporte ao bem-estar dos empregados e combater o esgotamento profissional de forma significativa se provaram difíceis de implementar. Menos de metade das empresas em uma recente pesquisa tinham programas de bem-estar profissional, e só 14% delas sentiam que haviam cumprido a proposta de valor do programa.¹⁵

Enquanto bem-estar é o coração da solução, tecnologia é a mente.

Mas os empregadores reconhecem que o bem-estar precisa ter mais foco, e rápido — especialmente para atrair e reter funcionários. Na mesma pesquisa, 73% das empresas alegou que terão estratégias diferenciadas de bem-estar em três anos para competir por talentos.¹⁵

Uma estratégia de bem-estar diferenciada tem quais características?

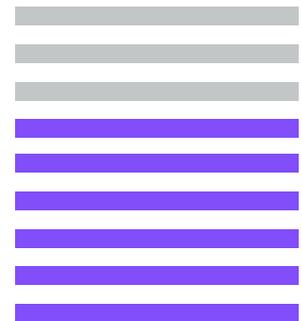
Explicitamente integrar bem-estar ao cotidiano do trabalho é uma boa forma de começar. Fazer isso não é o padrão, de acordo com o relatório de 2020 do Global Human Capital Trends, Deloitte, “representando um enorme desperdício de oportunidade”. Empresas que já estão repensando trabalho em torno do bem-estar incorporaram estas táticas para apresentar tais comportamentos cotidianos e repensar os próprios espaços de trabalho.¹⁶

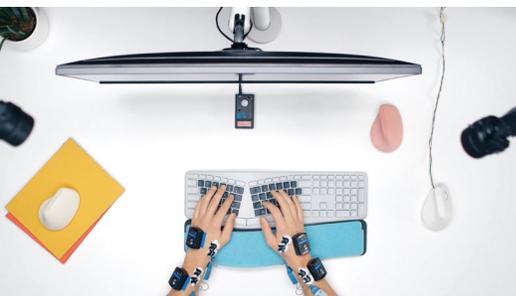
De fato, os espaços de trabalho e a tecnologia a qual utilizam podem ser elementos centrais da estratégia de bem-estar a longo prazo de qualquer empresa. Enquanto bem-estar é o coração da solução, tecnologia é a mente. Os dois devem estar unidos para melhores resultados.

Pesquisas com trabalhadores nos EUA, Reino Unido, França e Austrália descobrem o mesmo - “a maioria dos trabalhadores em escritório querem um modelo híbrido”²⁰ — equipamentos fora das instalações são lugares óbvios para iniciar estas mudanças. Espaços de trabalho remoto chegaram para ficar, mas o desconforto com os equipamentos não precisa vir junto.

66%

dos trabalhadores no mundo alegam que o equipamento de trabalho remoto afetou negativamente seu desempenho desde o começo da pandemia¹³





ESTUDANDO BEM-ESTAR NO ESPAÇO DE TRABALHO DA SUÍÇA

O **Logi Ergo Lab** foi criado em 2018 para acelerar o já intenso foco em ergonomia da Logitech. Aqui, cientistas projetam, desenvolvem e reinventam ferramentas que ajudam as pessoas a se sentirem melhor e trabalharem com mais qualidade.

Dezenas de protótipos foram criados para cada produto da Ergo Series, e todos os mouses da Logitech foram primeiro esculpidos à mão e/ou feitos em impressora 3D. É medida a atividade nos seis principais músculos que uma pessoa usa ao trabalhar com mouse ou digitar, bem como a posição relativa de diferentes partes do corpo via sensores colocados em áreas chave do pescoço, braço e mão.

Os dados fisiológicos coletados são complementados com dados subjetivos, como aparência e sensação. O objetivo é ajudar a encontrar o ponto de equilíbrio entre ergonomia, conforto e design.

A equipe multifuncional do Ergo Lab cobre a engenharia, design, desenvolvimento de produto e grupo de negócios da Logitech. Juntos, a equipe trabalha incessantemente para libertar toda a capacidade do espaço de trabalho por meio da ergonomia e investigação rigorosa do bem-estar no trabalho. Para ver as dicas mais recentes de bem-estar e pesquisas da Logitech, visite [Logitech.com/ergo/wellness-tips.html](https://www.logitech.com/ergo/wellness-tips.html)

Pelo bem-estar físico

Um espaço de trabalho transformado é equipado para ser seguro, bem conectado e ergonômico. A tecnologia indicada para solucionar o bem-estar físico em espaços remotos depende de muitos fatores.

É benéfico a líderes de TI pesquisarem com empregados o que precisam, além de estarem informados com diferenças demográficas que podem ser informadas pelos próprios colaboradores. Por exemplo, estudos do **Logi Ergo Lab** mostraram que mulheres geralmente têm maior atividade muscular que homens ao usar mouses ou digitar.¹⁷

Esta pesquisa dedicada ao trabalhador fornecerá o conhecimento necessário para implementar produtos mais personalizados, acomodar diferentes tipos físicos (como [tamanho da mão](#) e [largura dos ombros](#)) e até mesmo preferências de mão direita ou esquerda.

Fazer ajustes ergonômicos diminuiu em 75% os dias perdidos de trabalho e reduziu a rotatividade em 48%, de acordo com Washington State Department of Labor and Industries (DLI).⁹



Pelo bem-estar mental

Enquanto líderes de TI não conseguem dar apoio direto à saúde mental dos trabalhadores, podem reduzir as barreiras para facilitar a execução das tarefas.

O estresse com problemas técnicos pode pelo menos ser aliviado ao tirar o peso dos funcionários com hardwares que [funcionam enquanto carregam](#), garantindo [conectividade sem fio em toda a empresa](#) e escolhendo [ferramentas de software eficazes](#) que facilitem o fluxo de trabalho de acordo com a preferência do usuário final.

Além disso, não subestime o valor de comunicar as razões relacionadas a soft skills por trás das mudanças tecnológicas nos espaços de trabalho. Um dos maiores impulsos de engajamento de funcionários é “se sentir alinhado com o propósito da organização, missão e valores”, de acordo com a pesquisa de 2020 da Human Capital Trends survey da Deloitte.¹⁶

Equipar espaços remotos com tecnologia que prioriza, por exemplo, responsabilidade ambiental ou princípios de design ergonômico ou inclusivo, pode dar apoio às metas de bem-estar gerais, pois deixa empregados remotos socialmente e emocionalmente engajados com a comunidade do seu emprego - mesmo que à distância.

O que torna um espaço de trabalho transformador?

Os líderes de TI atuais têm a tarefa de lidar com problemas e oportunidades do trabalho híbrido (e remoto) a longo prazo. A pesquisa sugere que equipar funcionários com tecnologia adequada ao bem-estar e preferências de estilo de trabalho possui mais valor.

Desde o início da pandemia, 37% dos empregados no mundo todo disseram que gostariam de ver os empregadores priorizando melhorias nos benefícios de saúde física e mental.¹⁸ O crescente interesse deles nestas prioridades também pode ser usado para informar as oportunidades de aquisição tecnológica para o espaço de trabalho, seja por investimento em ferramentas de ergonomia ou implementação de tecnologias que busquem mais bem-estar profissional.

Um modelo para pesquisa sobre espaço de trabalho

Ao determinar qual espaço de trabalho será alterado para promover mais bem-estar, considere o seguinte: O que mais lhe incomoda em seu espaço de trabalho remoto? Isso foi perguntado a um grupo de trabalhadores entre 25 a 40 anos para um estudo qualitativo conduzido pela ZHAW, uma universidade líder em ciências aplicadas da Suíça, em parceria com a Logitech.

As respostas dos participantes revelaram que desafios físicos são o cerne de muitas frustrações. “Barulho” é o problema mais mencionado, enquanto iluminação fraca e dor nas costas, pescoço, olhos e pulsos também foram ao topo da lista. Incomodações técnicas incluem ter que carregar dispositivos por muito tempo.¹⁹

Se já experienciou uma dessas dores ao trabalhar fora do escritório, sabe como essas frustrações podem impactar seu bem-estar. Assim como um corte de papel, até mesmo uma pequena irritação técnica ou física pode atrasar você.

Variáveis efetivas a se pensar quando equipando o espaço de trabalho — do uso do aplicativo do colaborador e tamanho da mão até o local e seus dispositivos — podem ser estudadas e documentadas em sua organização.

Por exemplo: nossos pesquisadores do projeto pediram aos entrevistados de 13 países para completarem um questionário aberto de múltipla escolha sobre a experiência no espaço de trabalho. Também fizeram uma entrevista suplementar e pediram uma foto do seu espaço (qualquer espaço de trabalho que não a configuração do escritório).



“O mouse e teclado geralmente são o início do mundo digital.”

Lars Lauridsen

Gerente global de produto
Logi Ergo Lab



Dessas três referências — respostas do questionário, da entrevista e das fotos — os pesquisadores conduziram diversas jornadas de personas a uma discussão uniforme sobre necessidades do espaço de trabalho.

Por meio das descobertas da pesquisa, pesquisadores conseguiram não só identificar os pontos de dor, mas também entender o que os funcionários já gostam em seus ambientes de trabalho atuais. (“Música e som” foram informados como os melhores impulsos de produtividade e criatividade.)

A pesquisa revelou experiências únicas de usuário final e oportunidades surpreendentes em espaços de trabalho que podem ajudar no conforto físico, mental, e até mesmo social.

Quando realizada em sua empresa, este modelo de pesquisa pode ajudar líderes de TI a entender melhor as distintas necessidades/ desafios dos espaços de trabalho e revelar oportunidades surpreendentes. Construir jornadas de usuários centradas no indivíduo e identificar estratégias interdepartamentais pode ajudar a apoiar o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.



“Música e som” foram informados como os maiores impulsos de criatividade e produtividade.

PEDIDOS DE IMAGEM DO ESPAÇO DE TRABALHO

Para receber consentimento e obter os melhores resultados:

- Diga aos entrevistado que está pedindo as fotos como parte da sua pesquisa.
- Informe quem na empresa fará a análise da foto e se irá apagá-la ao fim da pesquisa. Em outras palavras, prontamente resolva quaisquer preocupações que possam ter sobre a análise do espaço de trabalho por membros da TI e/ou gestão. (Não podem haver repercussões por ambientes bagunçados!)
- Diga qual é a importância de ter uma foto que represente um dia típico de trabalho — desordem, comida, tecnologias não relacionadas ao trabalho, entre outros. Inclua detalhes sobre o que está buscando, pois são oportunidades de implementar tecnologias e ferramentas que ajudarão a criar um ambiente melhor.

PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO E DA ENTREVISTA

- Descreva seu ambiente de trabalho e sua rotina diária.
- Do que você menos gosta e mais gosta em seu espaço de trabalho próprio? Por quê?
- Que dispositivo mais agrega valor ao seu trabalho em casa?
- Quais acessórios, aplicativos ou softwares você usa diariamente?
- Você tem dicas para trabalhar de forma mais eficiente em casa?
- Como você vê seu espaço de trabalho particular em cinco anos? Se tivesse uma varinha mágica, o que gostaria que ela tivesse?



A nova lógica de trabalho

O cenário empresarial em constante evolução pôs muitas novas demandas sobre a TI; prever estratégias de tecnologia sustentáveis pode parecer um desafio nebuloso. No entanto, espaços de trabalho transformados que dão apoio ao bem-estar do funcionário — físico e mental — são o caminho certo em direção à produtividade e sucesso do negócio a longo prazo. Para alcançar este marco no futuro do trabalho, lembre-se: O que serve para um, não serve para todos.

Logitech for Business conta com uma variedade de soluções para cobrir cada particularidade dos espaços de trabalho e tem maestria em apoiar todas as equipes de TI. Entre em contato conosco hoje mesmo para discutir como os teclados e mouses de sua empresa podem abrir portas à nova lógica de trabalho.

logitech

Footnotes:

- 1 “Why Working from Home Will Stick,” N. Bloom, J.M. Barrero, S.J. Davis, National Bureau of Economic Research, 2021. <https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- 2 “Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal,” Wrike, 2018. <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>
- 3 “Burn-out an ‘Occupational Phenomenon’: International Classification of Diseases,” World Health Organization, 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- 4 “Employee Wellbeing is Key for Workplace Productivity,” Gallup, 2021. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>; and “The Overlooked Consequences of Today’s Burnout Problem,” Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/janbruce/2019/06/06/overlooked-consequences-burnout-problem/?sh=3e8ff9715b58>
- 5 “The Great Exhaustion,” McKinsey & Company, 2021. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/five-fifty-the-great-exhaustion>
- 6 “What’s Behind the Great Resignation? Blame Burnout,” HR Executive, 2021. <https://hrexecutive.com/whats-behind-the-great-resignation-blame-burnout/>
- 7 “Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond,” International Labour Organization (ILO), 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- 8 “The Benefits of Working From Home,” Airtasker, 2020. <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>
- 9 “The Business Case for Implementing an Ergonomics Program,” The Ergonomics Center, NC State University, 2021. https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/
- 10 “Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health,” Risk Management Magazine, 2021. <http://www.rmmagazine.com/articles/article/2021/08/19/ergonomics-and-remote-worker-behavioral-health>
- 11 “Work From Home and Musculoskeletal Pain in Telecommunications Workers During COVID-19 Pandemic: A Pilot Study,” Azra Huršidović Radulović, Roko Žaja, Milan Milošević, Bojana Radulović, Ivica Luketić, Tajana Božić, 2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34587664/>
- 12 Estimated Costs of Occupational Injuries and Illnesses and Estimated Impact on a Company’s Profitability Worksheet, Occupational Safety and Health Administration, United States Department of Labor. <https://www.osha.gov/safetypays/estimator>
- 13 “Global Employee Health Study,” Aetna International, 2020.
- 14 2020 Behavioral Health Impact Update, The Standard, 2020. <https://www.standard.com/employer/behavioral-health-resource-center>
- 15 “Survey Provides Insights into Priorities Companies Place on Employee Well-Being,” Forbes, 2022. <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/01/24/survey-provides-insights-into-priorities-companies-place-on-employee-wellbeing/?sh=401f531a429e%20>
- 16 “The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward,” Deloitte Global Human Capital Trends Report, 2020. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html>
- 17 Pesquisa de protótipo da Logitech Ergo Lab, 2020.
- 18 “Poll: What Workers Want in 2022,” Ceridian/Harris, 2022. <https://www.ceridian.com/blog/2022-poll-what-workers-want>
- 19 “Innovation Project: Beyond Mice and Keyboards,” ZHAW, Jacqueline Burkhardt, Jazmin Diaz Martinez, Jakob Gideon, Scott Kelso Oliver, Longshen Li, Sob supervisão de Albena Björck e da Unidade de Criatividade e Produtividade Negócios da Logitech, 2021.
- 20 “Across the Globe, Workers Want a Hybrid Work Model,” Gensler, 2020. <https://www.gensler.com/blog/across-the-globe-workers-want-a-hybrid-work-model>

© 2022 Logitech. Logitech, Logi, Logi Bolt e o logotipo da Logitech são marcas comerciais ou marcas registradas da Logitech Europe S.A. e/ou de suas filiais nos EUA e em outros países.

EUA

Logitech
7600 Gateway Blvd.
Newark, CA 94560- 9998
USA

NASDAQ: LOGI

Explore a linha completa da
Logitech for Business em
Logitech.com/business