

PRESS RELEASE



COVID-19: trabalhar de casa aumenta a flexibilidade, mas também o isolamento, e a situação exige posicionamento das empresas - veja o relatório da Economist Intelligence Unit, apoiado pela Allianz Partners

– Apoio e políticas atualizadas e transparentes que refletem o “novo normal” podem contribuir para o bem-estar e a produtividade –

8 de outubro de 2020: A pandemia da COVID-19 trouxe mais flexibilidade para muitos funcionários em termos de onde, quando e como trabalhar, já que trabalhar de casa tem sido a orientação do governo em vários países. No entanto, a mudança também tem desafiado a saúde física e mental das pessoas, sua produtividade e a capacidade de se comunicar no trabalho de maneira eficaz. Essas são as informações de uma pesquisa publicada hoje pela Economist Intelligence Unit, uma divisão de pesquisa, análise e investigação do grupo “The Economist”, e apoiada pela Allianz Partners.

A pesquisa, incluída em *‘The Future of Work and Digital Wellbeing – protecting employees in a COVID-19-shaped world’* (“O futuro do trabalho e do bem-estar digital – como proteger os funcionários em um mundo moldado pela COVID-19”, em tradução livre) entrevistou mil funcionários de vagas em tempo integral no Reino Unido, Canadá, França, Singapura e Emirados Árabes Unidos, e que agora trabalham em casa devido às restrições impostas pela COVID-19.

Dentre eles, **75% disseram que querem trabalhar mais em casa após a pandemia**, dos quais **69% preferem trabalhar de casa na maior parte da semana** (pelo menos três dias). No entanto, a pesquisa também revelou que:

- **61%** dos entrevistados **não tiveram uma boa conversa** com seus gerentes sobre **saúde mental** durante a quarentena;
- **36%** estavam **preocupados com os efeitos em longo prazo** em sua **saúde mental**;
- **46%** **se sentiram isolados** ao trabalhar em casa durante a pandemia;
- **mais de 50%** relataram **novas dores ou problemas** durante a quarentena;
- **77%** disseram que **as empresas deveriam oferecer orientação e regras para trabalhar de casa**;
- **apenas 58%** dos entrevistados na **França** que estão trabalhando de casa durante a pandemia **sentiram ter recebido apoio suficiente da empresa em relação à saúde mental**, em comparação a **77%** nos **EAU**;
- mais de dois terços (**67%**) dos entrevistados dizem **ter mantido o nível de produtividade em casa**;
- **58%** **enfrentaram dificuldades** ao fazer pelo menos **parte do trabalho fora do escritório**.

Esses resultados representam um pedido de ajuda para que as empresas compreendam, apoiem e acomodem melhor as necessidades de seus funcionários em relação ao bem-estar físico e mental. O relatório **recomenda** que as empresas considerem **mudanças em todos os níveis da organização** para maximizar os benefícios e minimizar os riscos das transformações digitais.

- Para começar, **liderança** é fundamental. Os executivos precisam dar o exemplo dos comportamentos que estão tentando promover, seja na volta ao escritório, ao trabalhar de casa, ao ter acesso a apoio para a saúde mental ou estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal.
- Em segundo lugar, a tecnologia oferece às empresas a flexibilidade para criar novos sistemas de trabalho, e as políticas da organização devem refletir, e não restringir essa oportunidade. Por exemplo, em vez da chefia impor regras como horário de trabalho, as políticas deveriam estabelecer que cada equipe define seus próprios horários. Essa abordagem garante que as pessoas saibam o que a empresa espera delas, mas também permite que os funcionários decidam o que funciona melhor para eles.
- Por último, **todos os processos de apoio à saúde mental e física** devem ser **oferecidos também de maneira remota**, para garantir que as pessoas recebam a ajuda de que precisam em casa. Deveria também haver uma avaliação para detectar possíveis lacunas no tipo de apoio necessário.

Ao comentar os resultados da pesquisa, Ida Luka-Lognoné, CEO de Saúde e Viagem da Allianz Partners, afirmou: *“Nosso objetivo era destacar como a COVID-19 tem transformado a maneira como trabalhamos, e qual tem sido o impacto no bem-estar dos funcionários, assim como oferecer às empresas algumas sugestões práticas do que podemos fazer para apoiar seus funcionários. Não apenas durante esse período desafiador, mas também em longo prazo, já que essa pandemia irá resultar em mudanças mais duradouras em como e onde as pessoas trabalham. Por meio de pesquisas e a visão de especialistas acadêmicos e também experts em negócios e bem-estar, esse relatório oferece dados, perspectivas e recomendações valiosas que beneficiarão todos aqueles interessados no novo local de trabalho que surgiu em 2020.”*

Ela completou: *“O contraste entre os resultados de países, faixas etárias e circunstâncias familiares diferentes demonstram como o impacto da COVID-19 tem variado para os funcionários e locais de trabalho. Lidar com essas mudanças de maneira eficaz requer soluções personalizadas, em vez de uma política generalizada. E isso significa um engajamento contínuo e significativo de todos os envolvidos na cultura da empresa, assim como na criação, implementação e gerenciamento de novas práticas.”*

Jonathan Birdwell, Diretor de Políticas e Liderança de Pensamento da Economist Intelligence Unit para a Europa, Oriente Médio e África, afirmou: *“Desde o início da pandemia, os funcionários do mundo todo começaram a trabalhar de casa, quando possível, o que aumentou o uso da comunicação digital e da colaboração virtual. Essa mudança tem o potencial para mudar as experiências dos funcionários para melhor se os riscos associados a ela forem mitigados. As empresas precisam gerenciar essa transição de maneira ativa para um forma de trabalho on-line, ou podem sofrer um declínio no desempenho. Ao colocar o bem-estar mental e físico no centro de qualquer transformação digital, os líderes das empresas contam com uma série de benefícios comerciais, ao mesmo tempo em que melhoram a satisfação da equipe. Em um mundo pós-COVID-19, ou mesmo em um mundo em que o vírus se torne parte das nossas vidas, essa abordagem centrada no funcionário será essencial para ajudar as empresas a atrair e reter funcionários, e a aproveitar o que eles têm de melhor.”*

FIM

Observação: o relatório *“The Future of Work and Digital Wellbeing – protecting employees in a world with*

COVID-19” foi lançado durante a conferência [Partners in Health](#), realizada virtualmente entre os dias 7 e 8 de outubro de 2020.

Para obter mais informações, entre em contato com:

Orlaith FitzGerald
FleishmanHillard
+353 87 262 3726
orlaith.fitzgerald@fleishmaneuropa.com

Carl Gibney
FleishmanHillard
353 87 3623512
carl.gibney@fleishmaneuropa.com

NOTAS PARA OS EDITORES:

Outras descobertas importantes da pesquisa incluem:

- **59%** dos entrevistados na **França** que estão trabalhando de casa durante a pandemia **sentiram ter recebido apoio suficiente da empresa em relação à saúde mental**, em comparação a **76%** nos **EAU**;
- **83%** se sentem **mais confortáveis** fazendo pelo menos uma parte do trabalho on-line;
- **70%** se sentem **mais confortáveis realizando tarefas on-line com outras pessoas** do que antes da quarentena;
- **68%** estariam **mais abertos a contratar um funcionário para trabalho remoto** para a equipe;
- **48%** disseram ter enfrentado **dificuldades para coordenar as contribuições de várias pessoas on-line**;
- para **13% dos entrevistados sem filhos**, as responsabilidades da casa foram o maior desafio, em comparação a **24% dos pais** e **29% das mães**.

Sobre a Allianz Partners

Dedicada a oferecer proteção e cuidado em nível mundial, a Allianz Partners é líder no setor B2B2C em soluções para assistência e seguros nas seguintes áreas de especialização: assistência, cobertura internacional de saúde, seguro automotivo e seguro de viagem. Essas soluções, que são uma combinação única de serviços, seguro e tecnologia, são oferecidas a parceiros de negócios ou por meio de canais diretos e digitais sob quatro marcas comerciais: Allianz Care, Allianz Assistance, Allianz Travel e Allianz Automotive. Esta família global de mais de 21.000 funcionários está presente em 75 países, fala 70 idiomas e processa 71 milhões de casos por ano*, protegendo clientes e funcionários em todos os continentes.