

OPINIÃO

O anywhere office veio pra ficar?

Tiago Alves (*)

Adaptar, transformar e resignificar. Essas foram as três palavras que guiaram e continuam pautando os processos profissionais e interpessoais com a chegada e estabelecimento da quarentena.

O distanciamento social foi responsável por acelerar processos que já estavam em evolução. O trabalho a distância foi colocado em prática mostrando que é sim, uma opção possível na maioria dos casos, podendo transformar até mesmo as salas de estar em salas de reunião.

Essa movimentação era uma tendência de mercado antes mesmo do atual cenário, como mostra uma pesquisa realizada pelo IWG (International Workspace Group) – líder global no setor de espaços de trabalho flexíveis. Na mostra, cerca de 50% dos funcionários do mundo todo já trabalhavam fora da sede principal dos escritórios por pelo menos 2,5 dias por semana, sendo em business lounges, escritórios remotos ou em casa.

Apesar da comodidade fornecida pelo home office, muitos funcionários, passados os primeiros meses de quarentena, reportaram diversas situações desagradáveis – como distração, problemas relacionados à tecnologia ou mesmo o isolamento social em relação a seus colegas de trabalho.

O tão conhecido home office foi a estratégia adotada por 46% das empresas brasileiras durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19 elaborada pela Fundação Instituto de Administração (FIA). No cenário empresarial, trabalhar de casa é cada vez mais comum, mas a produtividade pode ser prejudicada por um ambiente pouco profissional e pela falta de equipamentos.

Portanto, permitir que a equipe possa atuar em espaços de trabalho flexíveis é crucial tanto para a empresa, que passa a usufruir de um contrato igualmente flexível, quanto para o funcionário. Muitas empresas têm diminuído drasticamente grandes escritórios centrais e os transformado em células de trabalho regionais, no conceito de squad office. Dessa forma,

os colaboradores podem trabalhar mais próximos de casa em ambientes de trabalho profissionais e ao mesmo tempo que se sintam seguros.

Nunca fez tanto sentido pensar que o metro quadrado mais caro que uma empresa pode ter é aquele que é pago, mas não é utilizado. Essa movimentação é uma tendência no mercado. Segundo estudo realizado pela FIA, 34% das empresas têm a intenção de continuar com o trabalho flexível para até 25% do quadro dos colaboradores. Para as grandes empresas que conseguem ter uma política de trabalho flexível mais avançada, o conceito de anywhere office (escritório na nuvem) passa a ser o principal ponto a ser implementado.

Sendo assim, trabalhar deixa de ser sobre onde e passa a ser sobre quando.

Dentro deste cenário, empresas estão firmando parcerias com esses escritórios flexíveis para que o serviço seja oferecido ao funcionário como um benefício. Os colaboradores têm suas necessidades atendidas, pois podem ter acesso a um ambiente profissional devidamente equipado com salas de reunião, salas privadas, coworking e business lounges.

No caso das empresas, a vantagem está relacionada principalmente aos custos, uma vez que é possível contratar um plano personalizado que mais se encaixe no orçamento. Assim, as pessoas complementarão o home-office com escritórios flexíveis e outros pontos de trabalho para uma jornada alternada entre um ambiente profissional e uma experiência de teletrabalho.

O mundo corporativo está mudando e o anywhere office veio para ficar. A nova geração de trabalhadores talentosos e sedentos por tecnologia busca trabalhar em horários e, o mais importante, em locais que sejam ideais, propícios e inspiradores para eles.

Portanto, é cada vez mais necessário oferecer soluções que conciliem o que esses profissionais pós-pandemia tanto buscam: produtividade e conveniência aliadas ao equilíbrio entre a vida e o trabalho.

(*) - É CEO do IWG, grupo detentor das marcas Regus e Spaces no Brasil.

Presença feminina no mercado de trabalho de TI

Área apresenta desafios para as profissionais por conta da pandemia

Foto de Ali Pazani no Pexels



Sem dúvida alguma, a pandemia da Covid-19 trouxe uma série de desafios para os profissionais no mercado de trabalho. Porém, uma das categorias que mais sentiu esse impacto foi a de mulheres que exercem atividades na área de TI.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), apenas 20% do total de profissionais no setor de TI é mulher e, apenas uma em cada dez, está em cargo de liderança. Para Daniela Vieira Cunha, diretora na Faculdade de Computação e Informática (FCI) da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), "as meninas são menos incentivadas a estudar a computação e seguir essa carreira, em comparação com os meninos. Aquelas que decidem pela carreira de tecnologia, desistem do curso técnico ou da graduação logo no início pela resistência e por barreiras que precisam enfrentar (de colegas e professores)".

Daniela ressalta que muitas vezes, mesmo que as mulheres sejam insistentes, inevitavelmente passarão por situações em que precisarão provar que são capazes de resolver problemas, que possuem habilidades e competências e são capazes de competir de igual para igual.

Para Miriam Rodrigues, especialista e professora da área de gestão de pessoas e comportamento organizacional, isso é um reflexo da "vida real", já que estereótipos e preconceitos existem e persistem. "Ainda que gestores e empresas defendam um discurso de igualdade, na prática, o que percebemos é que as mulheres são colocadas à prova a todo momento, e, em muitos casos, além do necessário", afirma.

Dessa forma, os resultados de uma pesquisa realizada pela Kaspersky com a Arlington Research com 13 mil profissionais em 19 países, dos quais 500 eram brasileiros, apenas reforça o que já é conhecido na área, só que com um novo agravante: a pandemia do Coronavírus. Para 40,4% mulheres entrevistadas, as mudanças impostas pela pandemia podem ser responsáveis por atrasar o desenvolvimento profissional delas - ou seja, mesmo que o mercado de TI esteja aquecido por

conta do boom da utilização de diversos serviços tecnológicos, quase metade das mulheres vê um cenário nebuloso pela frente.

Outro ponto analisado pela pesquisa é o home office, que apesar de ser visto com bons olhos por 42,6% dessa mulheres, o lado negativo está na sobrecarga de atividades, já que 78% das profissionais brasileiras entrevistadas são responsáveis pela educação dos filhos, e 68% cuidam do trabalho doméstico.

Cunha concorda com essa visão. "O trabalho remoto permitiu uma flexibilidade de dedicação maior para que a mulher cuide dos filhos e das atividades domésticas e cumpra com os objetivos traçados na empresa, ao mesmo tempo que reforçou a importância do compartilhamento de tarefas pela família", afirma.

Liderança feminina no setor

Como observado por Daniela, a questão da liderança feminina no setor de TI também merece atenção. Muito disso se dá por conta da associação do conceito de liderança com a imagem masculina e em uma área que evidencia essa disparidade entre gêneros, impossível esperar algo diferente nos cargos mais altos.

Ademais, ela comenta que essa visão é antiquada, visto que "pesquisas de comportamento comprovam que as mulheres possuem as mesmas habilidades de liderança que os homens, ou até melhores. Portanto, se a liderança vai ter sucesso ou não, é necessário oferecer a chance da pessoa se provar no cargo.

Expectativa para o mercado de trabalho

Ainda sobre a pesquisa da Karsperky, Pollyana Notargiacomo, especialista e professora na área de tecnologia e educação, destaca que 56% das mulheres que responderam à pesquisa apontam que houve um crescimento da igualdade de gênero nas organizações nos últimos dois anos, assim como 69% destacam que há maior respeito às opiniões que elas tecem independentemente do gênero.

Essa visão otimista é reforçada por dados apresentados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que indica um aumento de 60% nos últimos cinco anos, apesar de ainda significar o baixo número geral. Contudo, essa presença reflete na mudança de comportamento geral da área. Ainda assim, Pollyana analisa que o balanceamento entre os gêneros de profissionais de TI requer a consideração da experiência e das instâncias que influenciam a carreira, para que seja possível às mulheres planejar e utilizar ferramentas para mitigar essas variáveis e ampliar a representatividade feminina em cargos decisórios de TI.

Ademais, para Daniela, "a tendência é termos um mercado igualitário em alguns anos. Mas desejamos que essa igualdade seja atingida o quanto antes. Com auxílio de empresas e do setor educacional hoje temos mais mulheres em cargos importantes em empresas e universidades na área de TI o que incentiva e inspira ainda mais mulheres a seguirem os mesmos passos", conclui.

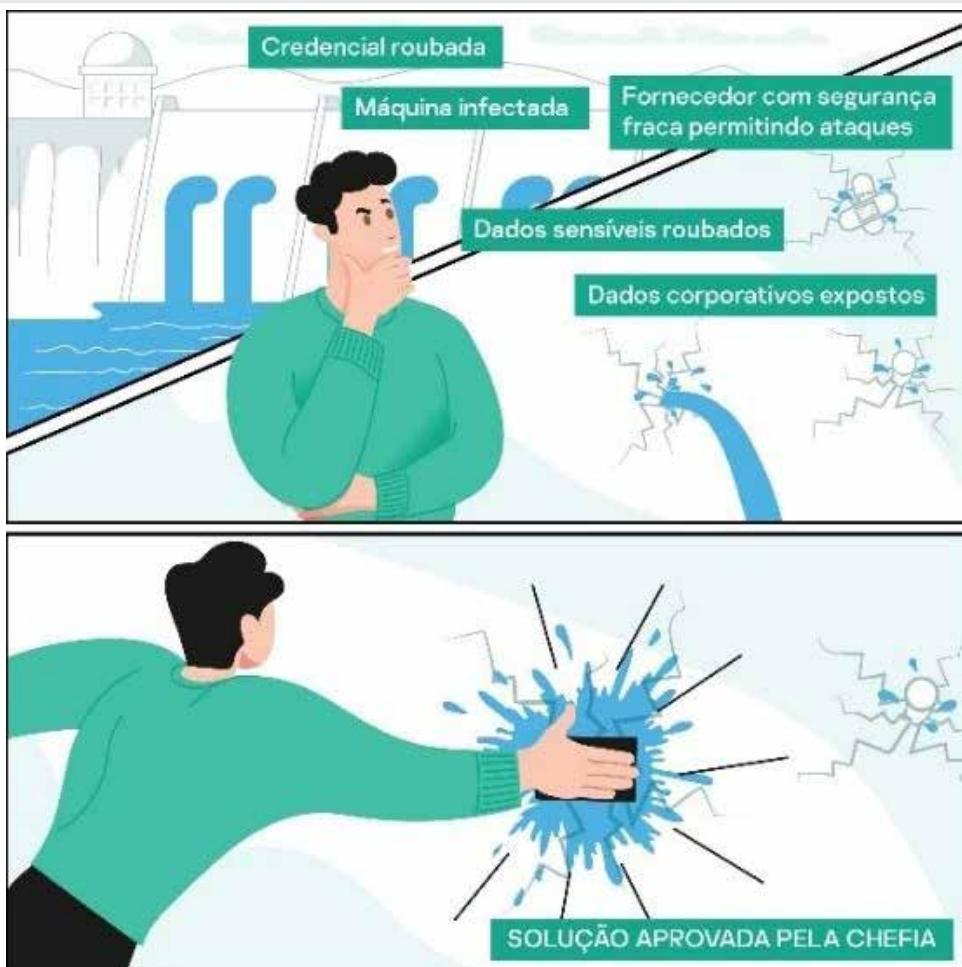
Apenas 40% das empresas vítimas de ataques reforçam regras de cibersegurança

No início de 2021 vimos casos importantes de vazamentos de dados, do boche de hacker e cobrança de atuação mais forte da Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Mas será que isso realmente ajuda a aumentar o nível de proteção das informações? Nova pesquisa da Kaspersky mostra que precisamos melhorar: apenas 4 em cada 10 empresas brasileiras que sofreram um incidente adotaram novas políticas ou requerimentos adicionais para melhorar a segurança digital.

O relatório também traz outras medidas comuns: alteração na autenticação de empregados e subcontratados (34%), na autenticação de clientes (35%), notificação do provedor de serviço sobre a violação (32%) e troca da solução de segurança (31%). O mais curioso é que 10% das empresas vítimas de um ciberataque bem-sucedido não faz nada.

Para Roberto Rebouças, gerente-executivo da Kaspersky no Brasil, a impressão é que as empresas apenas fazem um remendo em sua estrutura de segurança. "Equipes de segurança no Brasil sempre agiram como bombeiros - apagando o fogo o tempo todo. Os dados mostram que isso ainda não mudou - quando há um incidente que explorou uma credencial (de funcionário, terceirizado ou cliente), o problema é corrigido e pronto. Mas não se leva em consideração que, se o criminoso entrou uma vez, vai procurar outra maneira de atacar."

Para o executivo, as empresas precisam adotar uma postura proativa para sua segurança digital. "Uma forma de fazer isso é permitir que a equipe de segurança receba informações - serviços de Threat Intelligence - sobre as novas técnicas que os cibercriminosos estão utilizando e, a partir delas, ajustar as políticas e configurações de segurança em aplicações, serviços online e



equipamentos. Outra ação muito importante são treinamentos de segurança para os funcionários e exigi-los também das empresas prestadoras de serviço. Parece trivial, mas conhecimento pode evitar alguns problemas de autenticação que o estudo apresentou", ressalta Rebouças.

News @TI

Conteúdo gratuito para capacitação de human skills

@ A TOTVS, empresa de tecnologia, disponibiliza gratuitamente para teste a plataforma Desenvolvimento e Engajamento by BLAST!. Criada em parceria com a Bossa.etc, companhia de aprendizagem e conteúdo da renomada consultoria de cultura e estratégia BMI Blue Management Institute, a solução apoia o desenvolvimento de human skills importantes, que impactam diretamente a produtividade dos profissionais e, consequentemente, das empresas também. Qualquer empresa pode aproveitar os conteúdos por 30 dias de forma gratuita, acessando o site <https://totvs.store/br/produto/trial-desenvolvimento-engajamento-by-blast.html>.