

# Trabalho remoto: tendência veio para ficar

Pesquisa da KPMG mostra que atrair reter talentos são motivos fortes para que as empresas abracem a ideia do trabalho a distância

Por **Janine Goulart**, sócia-líder da área de Mobilidade Global da KPMG no Brasil

Ter um emprego em uma cidade – por exemplo, São Paulo – e morar no campo, na praia e até em outro país: essa possibilidade é mais concreta do que jamais foi. Depois que a pandemia provou que inúmeras funções e atividades podem ser exercidas a distância sem que isso prejudique os resultados, empresas de variados portes e segmentos analisam a ideia de contratar (e reter, claro) os melhores talentos.

Esta é uma das conclusões do estudo Insights on current trends in remote working, realizado pela KPMG com mais de 530 empresas





**Janine Goulart**

de quase 20 setores de atuação, presentes em 46 países de todos os continentes.

Segundo o levantamento, a estratégia correta para a implementação do trabalho remoto depende dos objetivos da empresa e requer uma abordagem equilibrada, que atenda às necessidades e ao perfil de risco da organização.

O percentual de empresas que já puseram (ou estão em vias de colocar) em prática uma política de trabalho remoto é expressivo: 89%. Entre aquelas com mais maturidade na adoção desse tipo de sistema, predominam as organizações do setor de telecomunicações e tecnologia (64%). Em segundo lugar, com 60% despontam as empresas de alimentos, bebidas, varejo e consumo.

Participantes do estudo explicaram que algumas de suas operações não podem ser feitas a distância. Por isso, essas empresas estão implementando o trabalho remoto para grupos específicos de profissionais.

Os respondentes também deixam claro que, para funcionar adequadamente, o trabalho remoto requer um bom alinhamento com as diferentes áreas da organização – isto é, entre as diversas unidades de negócios, área de Recursos Humanos, a área Jurídica e Tributária, entre outras

Há também toda uma necessidade de agir de forma justa e de compensar, de alguma forma, os funcionários que não terão o privilégio de trabalhar a distância. Cada organização precisa pensar e equacionar essa questão apropriadamente, dentro da sua realidade.

## **Tecnologia é muito relevante**

O estudo destacou que, para viabilizar o trabalho remoto, a tecnologia é uma aliada relevante, pois assegura conformidade e eficiência. Ter canais e fluxos eficazes de comunicação é igualmente essencial para apoiar o processo de implementação e a adaptação de todos à nova realidade.

Em relação aos motivos pelos quais as empresas implementam trabalho a distância, o motivo predominante (25%) foi a demonstração de interesse dos próprios profissionais pelo modelo. Em 18% dos casos, as organizações mostram visão estratégica: seu principal objetivo seria firmar a própria marca como uma empresa que atrai e valoriza seus talentos.

Ter uma gestão mais flexível foi a razão apontada por 13% dos respondentes, enquanto “suprir a escassez de talentos” foi o motivo indicado por 12%.

O foco na marca do empregador e na proposta de valor ao colaborador tem ganhado espaço nos negócios. Para atrair, reter talentos e atingir metas



de crescimento futuro, as empresas precisarão atender à demanda por mais flexibilidade no local de trabalho.

## De outro país? Sim, por que não?

A implementação do trabalho remoto tem o potencial de possibilitar mudanças positivas, como o aumento das taxas de produtividade, o encurtamento do caminho rumo à conquista de objetivos ESG, bem como fomentar metas de diversidade e inclusão.

Vale ressaltar que o trabalho remoto, o modelo híbrido e a flexibilidade de dias e horários já existiam em muitas empresas antes da pandemia. O que realmente aconteceu, a partir dos impactos da covid-19, foi a aceitação desse modelo de atuação dentro de muitas empresas que antes o rejeitavam.

A ideia de ter pessoas trabalhando em solo estrangeiro encontra mais barreiras do que a hipótese de ter profissionais remotos dentro do mesmo país. E, nas relações que ocorrem em cenários transfronteiriços, o trabalho remoto de curto prazo (por menos de 90 dias) é o mais recorrente.

Não é necessariamente pela distância, mas por fatores como burocracia e regime de impostos, que a relação profissional transfronteiriça encontra menos acolhimento. Definir “se”, “quais” e “como” os trabalhos dessa natureza deverão ocorrer exige alinhamento estreito entre liderança, negócios e RH, a fim de garantir conformidade, segurança de dados e compliance relacionado às questões imigratórias, fiscais, trabalhistas e previdenciárias.

## Quais são os principais desafios para a sua organização na introdução do trabalho remoto?



## Resumindo...

As relações de trabalho mudaram. Quando analisamos as novas possibilidades de interação entre empregadores, colaboradores e prestadores de serviços, bem como a importância de reter talentos e de contemplar a diversidade, percebemos que as transformações não apenas vieram para ficar como tendem a se aprofundar.

Isso significa que estamos no início de uma longa jornada. Ao longo dela, surgirão novos desafios e aprendizados.



<https://home.kpmg/br/pt/home/servicos/tax/servicos-mobilidade-global.html>