



# O futuro do trabalho é híbrido

Veja como isso vai funcionar

Sumário executivo

wework ×



## O objetivo geral de um modelo híbrido é atender à ampla gama de necessidades que os funcionários podem vivenciar em uma semana ou dia de trabalho - desde a necessidade de se concentrar ou colaborar, até a necessidade de equilibrar o trabalho com os compromissos familiares.

---

Já se passou mais de um ano desde o início da pandemia do COVID-19, forçando milhões de pessoas em todo o mundo a trabalhar em casa e criando um novo normal que mudou permanentemente o mundo do trabalho. Muitos funcionários têm aproveitado os benefícios do trabalho remoto, incluindo mais tempo com a família e menos tempo gasto no deslocamento diário ou se preparando para o dia de trabalho. No entanto, os trabalhadores também experimentaram desvantagens - distrações em casa, falta de tempo para conversar com os colegas, redução do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e tendência a trabalhar mais horas.

À medida que mais pessoas são vacinadas e começamos a contornar a pandemia, os funcionários e as empresas estão olhando para o que virá a seguir. É aqui que entra um modelo híbrido. Em um modelo de local de trabalho híbrido, os funcionários têm a capacidade de trabalhar em diferentes espaços, incluindo escritórios corporativos, espaços de coworking, espaços públicos e em casa. A abordagem varia de empresa para empresa, mas o objetivo geral de um modelo híbrido é atender a ampla gama de necessidades que os funcionários podem vivenciar em qualquer semana ou dia de trabalho - desde a necessidade de se concentrar ou colaborar, até a necessidade de equilibrar o trabalho com compromissos familiares.

Para saber mais sobre como o futuro do trabalho será moldado por uma abordagem híbrida, a WeWork fez uma parceria com a empresa de pesquisa independente Workplace Intelligence para conduzir uma pesquisa cega com 1.000 funcionários C-suite (executivos de alto escalão) e 1.000 não C-suite. A pesquisa examinou os benefícios, desvantagens e requisitos do modelo híbrido, suas implicações financeiras, como ele se relaciona com a estratégia imobiliária corporativa e as percepções dos funcionários e executivos a respeito.

Os resultados revelaram que a maioria dos trabalhadores espera continuar trabalhando em casa pelo menos alguns dias por semana, e as empresas pretendem apoiar esse arranjo, porque a produtividade em geral não diminuiu devido ao trabalho remoto. No entanto, as pessoas também desejam desesperadamente ter espaços fora de casa para trabalhar, e as empresas reconhecem essa necessidade.

A pesquisa revelou que, embora os empregadores reconheçam os benefícios de um modelo híbrido, para que seja eficaz a longo prazo, eles terão que se adaptar. A mudança para o híbrido exigirá que as empresas repensem seu portfólio de imóveis corporativos e design dos espaços de escritórios. Elas também terão que reconsiderar suas expectativas sobre quando os funcionários estão realizando seu trabalho, uma vez que os funcionários desejam flexibilidade de agenda e, há muito, consideram o dia de trabalho tradicional, que vai das 9h às 17h (nos Estados Unidos), obsoleto e contraproducente para sua qualidade de vida geral.

Talvez o aprendizado mais importante é que quando os funcionários ganham a flexibilidade que desejam, suas empresas se beneficiam de maior produtividade, engajamento e lealdade. O desejo dos funcionários por maior controle, flexibilidade e liberdade sobre onde e quando trabalham está no cerne do modelo híbrido. Pode ter sido necessária uma pandemia para revelar que dar aos trabalhadores o que eles querem é realmente benéfico para os resultados financeiros - mas agora que as empresas deram o salto, o futuro do trabalho é brilhante. E o futuro é híbrido.

# Metodologia

Os resultados são baseados em uma pesquisa cega conduzida pela Workplace Intelligence and Savanta, Inc. entre 11 e 19 de fevereiro de 2021. Os participantes da pesquisa não sabiam que a WeWork era a patrocinadora da pesquisa. O público da pesquisa incluiu 1.000 funcionários C-suite (executivos de alto escalão) e 1.000 não C-suite, que estavam trabalhando em tempo integral, tinham pelo menos 18 anos de idade e moravam nos Estados Unidos. Os entrevistados foram recrutados por meio de uma série de diferentes mecanismos e fontes e atingiram em média, 300 pontos nos dados de perfil antes de participar da pesquisa. Os resultados de qualquer amostra estão sujeitos à variação de amostragem.

## Dados demográficos

A fim de obter um entendimento abrangente deste tópico, os participantes da pesquisa foram bem representados em vários domínios: gênero, faixa etária, nível de renda e educação, tamanho da família, localização geográfica, tamanho da empresa, cargo/tipo de trabalho e setor.

## O “novo normal” é híbrido

## Pontos-chave

### 64%

Dos funcionários pagariam do próprio bolso para ter acesso a um espaço de escritório.

### 75%

Dos funcionários abririam mão de pelo menos um benefício ou vantagem no local de trabalho pela liberdade de escolher seu ambiente de trabalho.

### 79%

Dos C-suite (executivos de alto escalão) planejam possibilitar que seus funcionários dividam seu tempo entre os escritórios corporativos e o trabalho remoto, se o tipo de trabalho permitir.

### 76%

Dos C-suite (executivos de alto escalão), dizem que provavelmente darão a seus funcionários uma remuneração para trabalhar em casa ou em um espaço de coworking.

### 1 em cada 2

funcionários preferem passar 3 dias por semana ou menos no escritório, e quando eles forem ao escritório, querem estar lá 5 horas por dia ou menos.

### 2x

Depois da COVID-19, os funcionários mais satisfeitos e engajados desejam passar o dobro do tempo em locais diferentes de suas casas ou escritórios corporativos do que seus colegas menos engajados.

# Veja como isso vai funcionar

No novo modelo de local de trabalho híbrido, os funcionários terão a habilidade de trabalhar, em qualquer semana em vários ambientes e, também, de poder dividir cada dia de trabalho entre locais diferentes.

Um funcionário pode começar seu dia trabalhando em casa e, em seguida, ir para um escritório ou espaço de coworking para se reunir com os colegas. Na verdade, mais da metade (53%) dos funcionários que pesquisamos afirmam que desejam trabalhar em um escritório 3 dias por semana ou menos após o COVID-19. Quando vão a um local de trabalho físico, 50% dos funcionários dizem que menos de 5 horas por dia é o ideal.

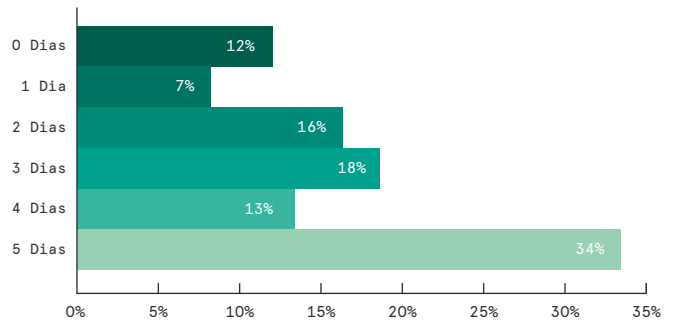
Quase uniformemente entre a sede da empresa, sua casa e outros locais, como escritórios de filiais da empresa, coworking e espaços compartilhados flexíveis ou espaços públicos, como uma biblioteca ou café. As expectativas da empresa estão alinhadas às preferências dos funcionários: os executivos C-suite gostariam que os funcionários gastassem cerca de metade (53%) de seu tempo em um escritório (por exemplo, sede da empresa ou escritório de filial) e cerca de metade (47%) de seu tempo trabalhando em casa ou em outro espaço público.

Para os empregadores, certamente haverá desafios logísticos. Esses incluem desafios na integração de diferentes locais de trabalho e acomodação de semanas de trabalho híbridas, enquanto mantém um alto nível de segurança, bem como uma cultura corporativa coesa. Mas, como nossa pesquisa revelou, os benefícios do modelo híbrido fazem com que valha a pena o esforço. Com relação ao local de trabalho, os funcionários tendem a dividir seu tempo.

## Funcionários

### Se tivesse a opção, quantos dias por semana você trabalharia em um escritório?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000

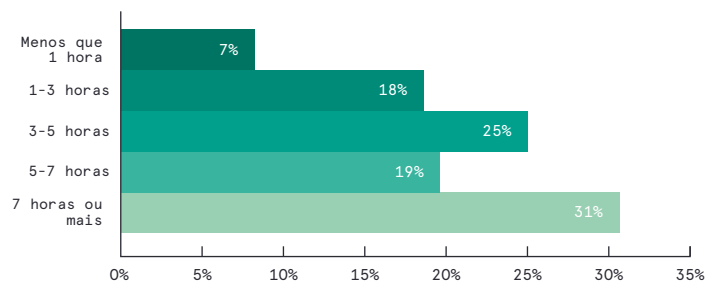


**53%**

Dos funcionários deseja trabalhar no escritório 3 dias por semana ou menos.

### Nos dias que você vai ao escritório, qual é o número de horas diárias ideal que você se beneficiaria trabalhando lá?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000

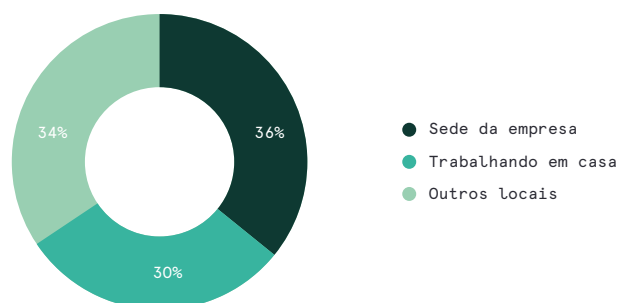


**50%**

Dos funcionários dizem que, quando vão trabalhar no escritório, menos que 5 horas por dia é o ideal.

### Após a COVID-19, qual porcentagem do seu tempo de trabalho você prefere gastar nos seguintes ambientes?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000





## Uma abordagem híbrida está relacionada a melhores resultados no local de trabalho

Antes e durante a COVID-19, os funcionários que estão altamente satisfeitos, engajados e propensos a recomendar sua empresa dividem seu tempo de maneira diferente daqueles que relatam baixos níveis de contentamento no local de trabalho. Em comparação com seus colegas menos satisfeitos e menos engajados, eles passaram 50% mais tempo em locais como escritórios de filiais, espaços de coworking ou espaços públicos e cerca de um terço a menos tempo na sede da empresa.

Após a pandemia, é provável que essas diferenças se tornem ainda mais notáveis. A maioria dos funcionários diz que quer trabalhar em casa com mais frequência – mas os funcionários altamente satisfeitos e engajados querem passar muito mais tempo em locais fora da sede da empresa (37%), e muito menos tempo em casa (27%) do que seus pares menos engajados. Os trabalhadores com baixa satisfação e engajamento desejam passar apenas 17% do tempo em outros locais e 46% do tempo em casa.

Para os empregadores, a mensagem é clara: os funcio-

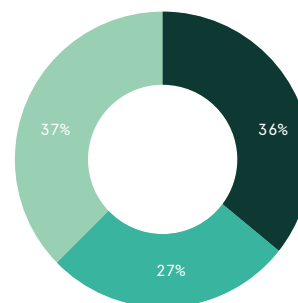
nários que relatam altos níveis de sentimentos positivos relacionados ao trabalho têm acesso a esquemas de trabalho híbridos há algum tempo. Mas depois da pandemia, o desejo das pessoas por híbridos aumentará – e os empregadores que não oferecerem opções híbridas perderão a oportunidade de melhorar os principais resultados de negócios. Por exemplo, o Gallup descobriu que empresas com alto nível de engajamento relatam lucratividade 22% maior, produtividade 21% maior e até 65% menos rotatividade.

### Funcionários

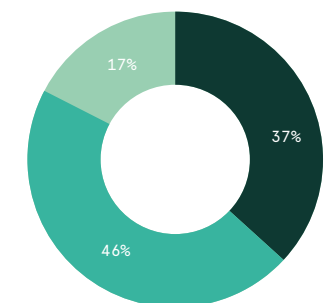
Após a pandemia de COVID-19, que porcentagem do seu tempo de trabalho você prefere gastar nos seguintes ambientes?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000

Funcionários que estão satisfeitos, engajados e propensos a recomendar sua empresa:



Funcionários insatisfeitos, desinteressados e com pouca probabilidade de recomendar sua empresa:



- Sede da empresa
- Trabalhando em casa
- Outros locais

Outros locais incluem um escritório em filiais da empresa, um espaço de escritório compartilhado flexível/de coworking ou um espaço público, como uma biblioteca ou café

# Os benefícios e as desvantagens do modelo híbrido

A grande maioria dos funcionários (94%) e dos executivos (96%) concordam que há pelo menos um benefício para esquemas de trabalho híbridos. Entre os funcionários, o melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional é de longe o benefício número um, selecionado por quase dois terços dos entrevistados. Outros benefícios incluem ter mais controle, menos estresse e mais tempo com a família, bem como custos de transporte mais baixos.

Entre os executivos, os três principais benefícios são mais flexibilidade, maior produtividade e maior envolvimento dos funcionários. No entanto, embora seja evidente que os executivos reconhecem a importância de um modelo híbrido para o sucesso dos negócios, os resultados da pesquisa sugerem que os líderes se beneficiariam em aprender mais sobre o amplo espectro de benefícios oferecidos pelo modelo híbrido.

Tanto os funcionários quanto os executivos notaram várias desvantagens do modelo híbrido, principalmente em torno dos desafios do trabalho remoto. Cerca de metade dos funcionários afirma que pode ser difícil administrar seu tempo e foco ao trabalhar remotamente e também consideram a falta de supervisão um obstáculo. As desvantagens mencionadas pelos executivos refletem essas preocupações. Mais de um terço dos executivos afirma que pode ser difícil gerenciar funcionários, eles se preocupam com a diminuição da produtividade devido às distrações em casa e sentem que há menos interação humana.

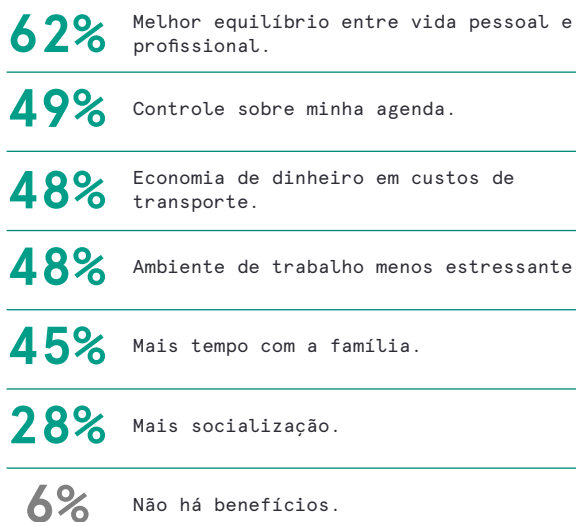
Embora essas preocupações sejam certamente válidas, elas refletem mais o estado atual do trabalho do que a realidade após a COVID-19. Conforme os funcionários voltarem a passar uma porcentagem maior de seu tempo em um escritório de filial, espaço de coworking ou outro local, é provável que encontrem o equilíbrio certo que funcione para eles e seus empregadores.

**2x** Depois da COVID-19, os funcionários mais satisfeitos e engajados desejam passar o dobro do tempo em locais diferentes de suas casas ou escritórios corporativos do que seus colegas menos engajados.

## Funcionários

Na sua opinião, quais são os maiores benefícios de um modelo híbrido?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



## Executivos

Na sua opinião, quais são os maiores benefícios de um modelo híbrido?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000





# Controle e flexibilidade estão no cerne do modelo híbrido

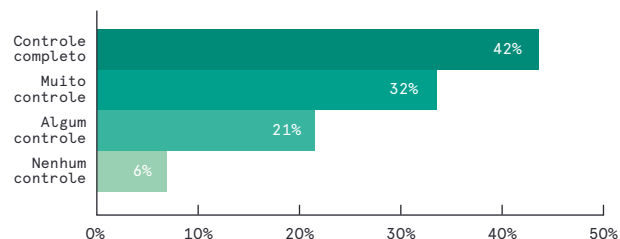
Nossa pesquisa descobriu que quase todos os funcionários (95%) desejam algum nível de controle sobre como, onde e quando trabalham. Embora o desejo de controle não seja nada novo, a maneira como a COVID-19 entregou um alto nível de controle de localização e programação é certamente única. Quase da noite para o dia, milhões de pessoas foram forçadas a trabalhar em casa. As empresas também foram forçadas a aceitar a mudança repentina para o trabalho remoto, mesmo que estivessem hesitantes sobre os resultados.

Avance um ano depois, e a maioria das empresas fez uma mudança de 180°. A pesquisa da PwC descobriu que 83% dos empregadores agora dizem que a mudança para o trabalho remoto foi bem-sucedida para sua empresa (contra 73% em junho de 2020). Em nossa pesquisa, quase todos (96%) dos executivos pesquisados dizem que estão dispostos a dar a seus trabalhadores algum nível de controle, tendo visto em primeira mão os benefícios do trabalho remoto durante a pandemia.

## Funcionários

Quanto controle você deseja ter sobre como, quando e onde você trabalha?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



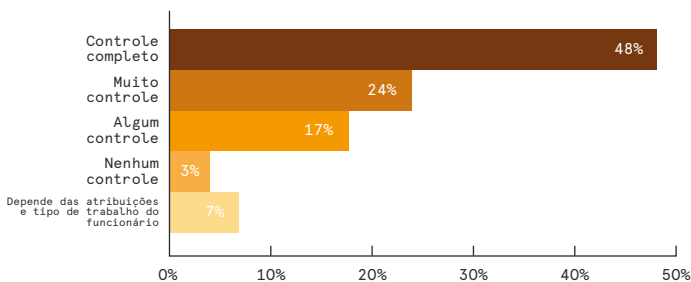
**95%**

dos funcionários querem algum nível de controle sobre como, quando e onde eles trabalham.

## Executivos

Quanto controle você está disposto a dar aos seus funcionários sobre como, quando e onde eles trabalham?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



**96%**

Dos executivos está disposto a dar o seu funcionários algum nível de controle sobre como, quando e onde trabalham.



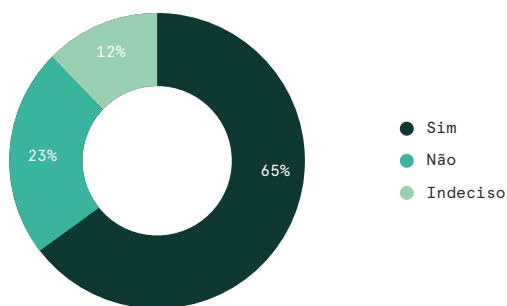
Os entrevistados também foram questionados sobre a divisão do tempo de trabalho dos funcionários entre escritórios corporativos e trabalho remoto após COVID-19. Quase dois terços (65%) dos funcionários dizem que querem que seu empregador lhes permita dividir seu tempo entre diferentes locais. No entanto, uma porcentagem ainda maior do alto escalão - 79% - dizem que planejam permitir que seus funcionários dividam seu tempo dessa forma.

Com base nesses resultados, parece que os funcionários não têm nada a temer quando trata-se de perder a liberdade e flexibilidade que eles passaram a apreciar durante a pandemia. E como sabemos agora, essa flexibilidade é benéfica para trabalhadores e empresas.

### Funcionários

**Você quer que seu empregador permita que você divida seu tempo trabalhando em seu escritório corporativo e trabalho remoto após a pandemia de COVID-19?**

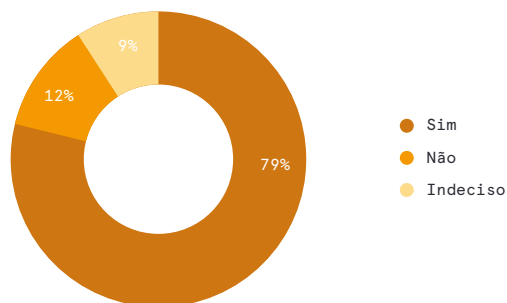
TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



### Executivos

**Você planeja deixar seus funcionários dividirem o tempo deles entre seu escritório corporativo e o trabalho remoto após a pandemia de covid-19?**

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000





# O valor da flexibilidade

Uma das descobertas mais surpreendentes da pesquisa é que os funcionários desejam tanto flexibilidade que estariam dispostos a abrir mão de alguns dos benefícios e vantagens mais valiosos que recebem de seu empregador. Na verdade, 75% abririam mão de pelo menos um benefício ou vantagem, incluindo plano de saúde, bônus em dinheiro e folga remunerada, pela liberdade de escolher seu ambiente de trabalho.

**75%** Dos executivos consideram dar a seus funcionários um adicional para trabalhar em casa ou um espaço de coworking.

Uma análise mais detalhada dos dados revela que entre 20 a 25% dos funcionários estariam dispostos a sacrificar cada benefício ou benefício individual. Mas quando você considera que mais de 1 em cada 4 trabalhadores abriria mão de bônus em dinheiro ou benefícios de saúde - que são benefícios reais e tangíveis - em troca da liberdade de escolher seu ambiente de trabalho, é evidente que essas descobertas são na verdade bastante surpreendentes. E elas ressaltam o imenso valor que os funcionários atribuem à flexibilidade de como e onde trabalham.

Mas os empregadores estão dispostos a fazer sacrifícios comparáveis por um modelo híbrido?

A resposta é um retumbante sim, de acordo com nossa pesquisa. Mais de um terço dos executivos dizem que já estão fornecendo aos funcionários um adicional para usar em um espaço de trabalho flexível ou espaço de coworking de sua escolha (39%), ou uma bolsa para trabalhar em casa (32%). E mais de três quartos dos executivos (76%) dizem que, no futuro, eles provavelmente darão a seus funcionários esse tipo de remuneração extra.

## Funcionários

De quais benefícios e vantagens trabalhistas você abriria mão pela liberdade de escolher seu ambiente de trabalho?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000

**29%** Horário de trabalho flexível.

**27%** Programas de bem-estar.

**26%** Bônus em dinheiro.

**25%** Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento.

**25%** Plano de saúde.

**24%** Tempo gasto trabalhando em casa.

**23%** Folga remunerada.

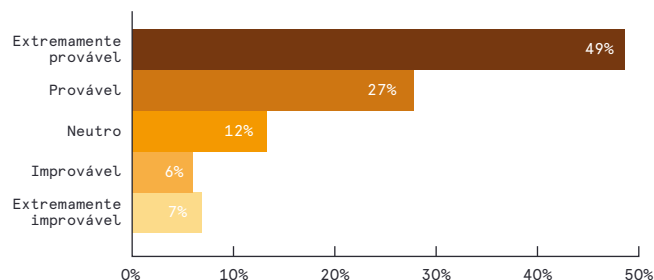
**20%** Benefícios da aposentadoria.

**25%** Eu não desistiria de nada.

## Executivos

Qual é a probabilidade de você dar um adicional a seus funcionários para trabalhar em casa ou em um espaço de coworking?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



**76%**

Dos executivos consideram dar a seus funcionários um adicional para trabalhar em casa ou um espaço de coworking.

# O valor do espaço de escritório

No centro de um modelo híbrido está a capacidade dos funcionários de combinarem o trabalho em casa com o trabalho em um escritório ou outro local

Os funcionários que entrevistamos citaram uma série de benefícios de um espaço físico de escritório, incluindo a capacidade de se concentrar e colaborar. Na verdade, os entrevistados destacaram várias maneiras pelas quais o escritório oferece suporte às interações com colegas e clientes - um aspecto-chave de nossa vida profissional diária que muitas pessoas perderam durante a pandemia.

O mais notável é que os funcionários consideram o espaço do escritório tão valioso que quase dois terços (64%) disseram que estariam dispostos a pagar por ele do próprio bolso. Não é de surpreender que esse percentual seja maior (80%) entre os funcionários da faixa de renda mais alta (aqueles que ganham mais de US \$ 200.000 por ano). No entanto, mesmo entre aqueles na faixa de renda mais baixa (ganhando \$ 30.000 a \$ 60.000 por ano), 49% dizem que pagariam alguma quantia de seu próprio dinheiro para ter acesso a escritórios.

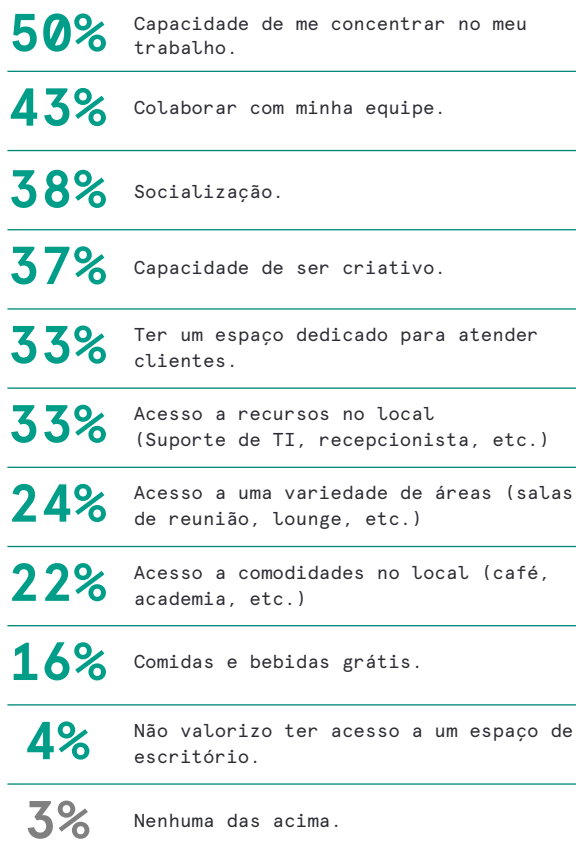
**64%** dos funcionários pagariam do próprio bolso para ter acesso a um espaço de escritório.

A conclusão aqui é clara: os funcionários estão desesperados para ter um lugar físico para trabalhar, longe do estresse e distrações de casa. Eles também perdem todas as outras vantagens de um escritório - desde oportunidades de socialização até acesso a recursos no local e espaços silenciosos. À medida que as empresas reabrem seus escritórios e começam a dar vida ao novo modelo híbrido, é fundamental que considerem as necessidades de sua força de trabalho e ofereçam espaços que atendam (ou superem) as expectativas dos funcionários.

## Funcionários

O que você mais valoriza em ir para um espaço de escritório?

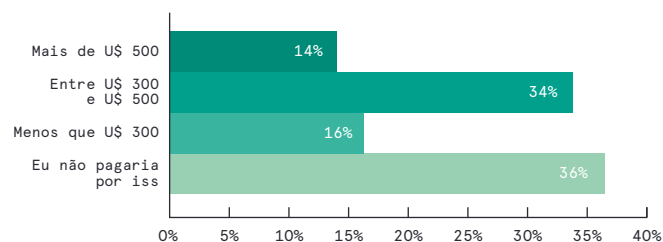
TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



## Funcionários

Se seu empregador não fornecer a você acesso ao espaço de escritório em um local de sua escolha, quanto você pagaria pessoalmente por ele por mês?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000



É mais provável que o executivo adote uma abordagem híbrida se trabalhar para grandes empresas urbanas.

# Quais tipos de empresas estão usando mais o modelo híbrido?

Assim como qualquer tendência relacionada ao local de trabalho, o novo modelo híbrido provavelmente será adotado pelas empresas com visão avançada de futuro antes de chegar ao mundo mais amplo. O uso do modelo híbrido também depende de certos fatores que afetam a capacidade dos funcionários de trabalhar remotamente – por exemplo, o setor ou tipo de ocupação.

Nossa pesquisa revelou que o executivo é mais propenso a considerar um modelo híbrido benéfico e mais propenso a adotar uma abordagem híbrida, se trabalhar para empresas maiores, em locais urbanos, startups e em setores como serviços financeiros, software e tecnologia.

Por exemplo, no geral, 87% dos executivos consideram as opções flexíveis de espaço de trabalho um benefício ou vantagem para seus funcionários. Mas, quando comparamos os percentuais entre as empresas com as características listadas acima e empresas na extremidade oposta do espectro, a diferença é notável.

Descobertas semelhantes são refletidas ao longo da pesquisa, em questões relacionadas ao uso atual e futuro de estratégias híbridas. No entanto, é importante observar que mesmo entre empresas com uso comparativamente baixo dessas estratégias, as percepções em torno dos benefícios do híbrido ainda são bastante positivas. Isso aponta para o fato de que, embora apenas algumas organizações estejam empregando um modelo híbrido no momento, já é uma abordagem amplamente aceita.

O modelo híbrido já é uma abordagem amplamente aceita.

## Executivos

Você considera as opções de espaço de trabalho flexível um benefício ou vantagem para o seu funcionário?

<b>96%</b> Grandes empresas <small>500+ FUNCIONÁRIOS</small>	<b>VS.</b>	<b>75%</b> Pequenas empresas <small>&lt; 200 FUNCIONÁRIOS</small>
<b>93%</b> Urbanas	<b>VS.</b>	<b>80%</b> Rural
<b>96%</b> Startups	<b>VS.</b>	<b>79%</b> Maduras
<b>94%</b> Serviços financeiros	<b>VS.</b>	<b>71%</b> Viagem e hospitalidade

**87%**

No geral, 87% responderam “Sim”

## Executivos

Você planeja permitir que seus funcionários dividam o tempo entre seus escritórios corporativos e o trabalho remoto após COVID-19?

<b>76%</b> Grandes empresas <small>500+ FUNCIONÁRIOS</small>	<b>VS.</b>	<b>49%</b> Pequenas empresas <small>&lt; 200 FUNCIONÁRIOS</small>
<b>76%</b> Urbanas	<b>VS.</b>	<b>54%</b> Rural
<b>86%</b> Startups	<b>VS.</b>	<b>50%</b> Maduras
<b>79%</b> Serviços financeiros	<b>VS.</b>	<b>46%</b> Viagem e hospitalidade

**67%**

No geral, 67% responderam “Sim”



Os funcionários são mais propensos a querer um arranjo híbrido se forem mais jovens, altamente qualificados e bem remunerados.

## Que tipos de funcionários têm ido em direção ao híbrido?

De forma semelhante aos executivos, os funcionários são mais propensos a usar e desejar um arranjo híbrido se trabalharem para empresas maiores, localizadas em locais urbanos, em estágios iniciais de desenvolvimento e em determinados setores. No entanto, existem algumas diferenças demográficas notáveis entre os funcionários que preferem um estilo de trabalho híbrido.

Por exemplo, 65% de todos os funcionários afirmam que desejam dividir seu tempo entre escritórios corporativos e trabalho remoto após a pandemia de COVID-19. Mas, os funcionários estão mais propensos a querer esse grau de flexibilidade se tiverem menos de 25 anos, tiverem um diploma de mestrado ou superior e ganharem pelo menos US \$ 150.000 por ano. O gênero e o tamanho da família também desempenham um papel nas preferências dos funcionários, com homens e aqueles com famílias maiores relatando um desejo maior de dividir seu tempo entre locais diferentes.

A pesquisa não revelou muitas diferenças notáveis entre introvertidos e extrovertidos no que diz respeito ao desejo geral por esquemas de trabalho híbridos. Isso ocorre porque o modelo híbrido oferece o melhor dos dois mundos: trabalho remoto, que geralmente pode ser mais atraente para introvertidos, e trabalho presencial, que oferece oportunidades de interação que se alinham mais intimamente com a extroversão.

No entanto, ter um lugar para trabalhar fora de casa não se trata apenas de socialização ou colaboração. Conforme destacado anteriormente, os funcionários que entrevistamos citaram uma ampla gama de benefícios de um espaço de escritório, incluindo uma maior capacidade de foco e criatividade ampliada. E esses são benefícios que importam para todos os funcionários

### Funcionários

Você quer que seu empregador permita que você divida seu tempo de trabalho em seus escritórios corporativos e o trabalho remoto após COVID-19?

TOTAL DE RESPONDENTES = 1000

71%	18 a 24 anos de idade	VS.	46%	55 ou mais anos de idade
75%	Mestrado ou superior	VS.	50%	Ensino médio
75%	Renda US\$ 150.000+	VS.	58%	Renda < US\$ 60.000
70%	Introvertidos	VS.	67%	Extrovertidos

**65%** No geral, 65% responderam "Sim"

## O futuro do trabalho é híbrido

À medida que emergimos de um ano sem precedentes de mudanças e desafios, fica claro que o trabalho como o conhecemos foi transformado para sempre. O trabalho remoto provou ser extremamente bem-sucedido. No entanto, existem vários benefícios fornecidos por escritórios e outros locais que simplesmente não podem ser reproduzidos no ambiente doméstico. Não há dúvida de que uma abordagem híbrida será o caminho a seguir para a grande maioria das empresas - ela oferece a flexibilidade e a liberdade que os trabalhadores desejam e também beneficia as empresas. Agora cabe às empresas abrir o caminho, oferecendo os espaços, ferramentas e recursos certos para ajudar os funcionários a ter sucesso.

# Sobre a WeWork

A WeWork foi fundada em 2010 com a visão de criar ambientes onde pessoas e empresas se reúnam e façam o seu melhor trabalho. Desde a inauguração de nosso primeiro espaço, na cidade de Nova York, nos tornamos um provedor global de locais de trabalho, comprometido em fornecer soluções flexíveis, inspiradoras, espaços com foco na segurança e experiências comunitárias incomparáveis. Hoje, estamos constantemente reinventando como o local de trabalho pode ajudar a todos, de freelancers a empresas que fazem parte da Fortune 500, a serem mais motivados, produtivos e felizes. Porque é assim que o amanhã funciona.

Se você quiser saber mais sobre soluções de espaços híbridos da WeWork, visite [wework.com/contact-us](https://www.wework.com/contact-us) ou ligue (646) 389-3922

# Sobre a Workplace Intelligence

A Workplace Intelligence, LLC é uma empresa de pesquisa e consultoria de RH que ajuda os líderes a se adaptarem às tendências, impulsionar o desempenho e se preparar para o futuro. Nossa missão é criar locais de trabalho mais inteligentes usando insights baseados em dados. Para mais informações visite [workplaceintelligence.com](https://www.workplaceintelligence.com) e [linkedin.com/in/danschawbel](https://www.linkedin.com/in/danschawbel)