

rh

BENEFÍCIOS PÓS-PANDEMIA:

O QUE PODE MUDAR
DAQUI PARA FRENTE?





MENSAGEM DO PRESIDENTE

As relações de trabalho foram diretamente afetadas pela pandemia ocasionada pelo novo coronavírus. O modelo de trabalho remoto foi colocado à prova e a maioria das empresas se surpreendeu com os resultados positivos.

Mas agora chegou a vez de olhar para frente e cuidar dos colaboradores.

Convidamos gestores a avaliar os benefícios que suas empresas oferecem. Eles ainda fazem sentido no novo cenário, no qual se percebe que algumas pessoas continuarão a trabalhar de casa?

O momento parece propício para se repensar a estratégia de benefícios como um todo. Seja para atrair ou para reter talentos, estar atento ao que os profissionais pedem torna-se importante nesta fase em que se desenha uma nova dinâmica dos novos comportamentos sócio-espaciais.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Mantovani'.

FERNANDO MANTOVANI

O ESTUDO

A fim de fornecer mais informações para a tomada de decisões, a Robert Half conduziu uma pesquisa, entre os dias 20 e 31 de julho, com 620 profissionais, que serviu de base para este estudo que apresentamos a seguir.

Também conversamos com diversos especialistas das áreas de Recursos Humanos, Finanças e Direito com o objetivo de trazer recomendações e exemplos das iniciativas adotadas em suas empresas.

TRABALHO REMOTO

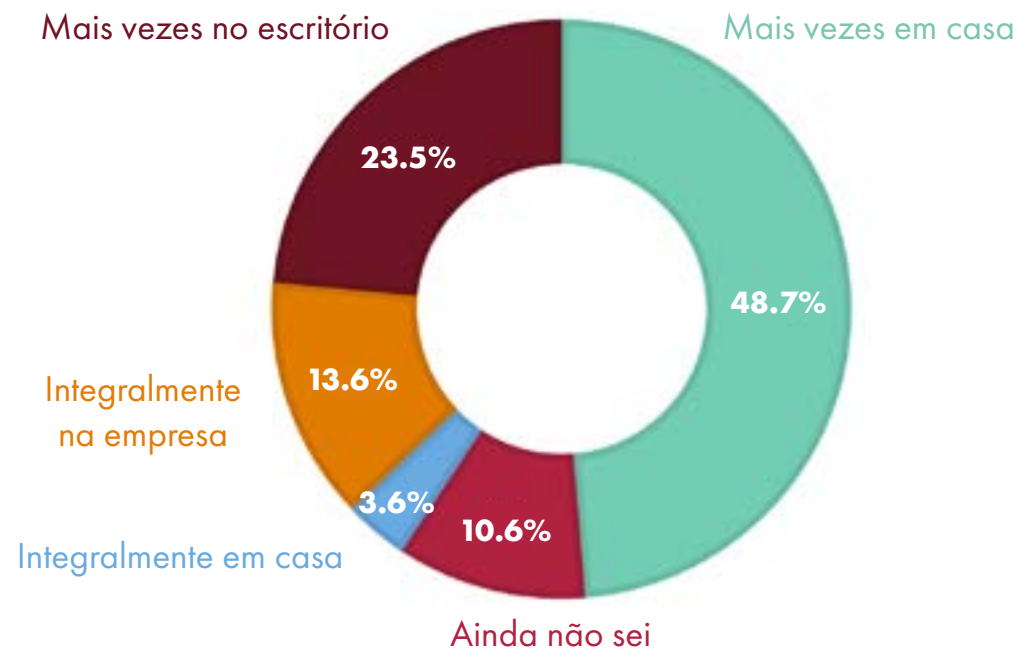
A COVID -19 nos obrigou ao isolamento social e ao trabalho remoto

De acordo com o estudo, a maioria dos profissionais entrevistados (52,1%) quer trabalhar mais em casa do que no escritório após o término da pandemia. E esta situação é completamente diferente do que vivíamos até pouco tempo atrás.

Este novo cenário nos leva a diversos questionamentos sobre o novo papel das instalações físicas e como as relações humanas vão mudar daqui para frente.

As respostas ao lado foram dadas pelos profissionais que estão atualmente empregados. Porém, para aqueles que estão em busca de emprego, as respostas mudam ligeiramente.

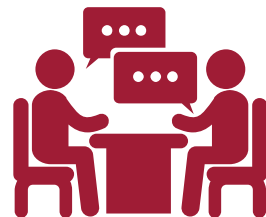
Passada a pandemia, como você acredita que será o seu modelo de trabalho semanal?



TRABALHO REMOTO



Mais profissionais (40,1%) acreditam que vão trabalhar mais vezes no escritório, ainda que a maior parte (42,2%) acredita que vai trabalhar mais vezes de casa.



O que pode ser uma expectativa normal, visto que quando um profissional começa um novo trabalho, é preciso passar por um programa de "on-boarding". Ou seja, viver a cultura da empresa, ter reuniões, treinamentos e diversas iniciativas para se compreender o *modus operandi* daquele lugar.



Vale notar que 10,6% ainda não sabem como será a sua rotina de trabalho no pós-pandemia.

É importante que sejam tomadas decisões e que as mesmas sejam comunicadas de maneira clara para tranquilizar e dar um mínimo de direcionamento para que os colaboradores possam planejar como será a sua nova forma de trabalho, caso ela mude.



Ficaremos mais em casa e os benefícios precisam mudar

O isolamento social tirou de circulação, em tempo recorde, muitos profissionais que tinham a tradicional rotina de se deslocar para o trabalho todos os dias.

E o trabalho remoto acelerou a discussão dos benefícios oferecidos pelas empresas. De acordo com a pesquisa, 86,5% dos entrevistados acreditam que os benefícios precisam mudar de agora em diante.

Já que de acordo com a pesquisa, 34,2% dos entrevistados concordam total ou parcialmente que alguns de seus benefícios já não fazem o menor sentido para eles.

Alguns dos benefícios que eu recebo não fazem sentido para mim.



62.5%



34.2%



E durante o momento mais crítico da pandemia? Como os colaboradores perceberam os movimentos em torno dos benefícios?

Minha empresa fez uma boa gestão de benefícios durante a pandemia



Apesar da maioria deles acreditar que suas empresas fizeram uma boa gestão dos benefícios, ainda um terço dos entrevistados discordam total ou parcialmente que a gestão de benefícios foi bem feita.

Algumas foram além de simplesmente repensarem benefícios.

Pretendem fazer uma transformação significativa em seus locais de trabalho para se adaptarem a nova forma de trabalho.



RÁPIDA ADAPTAÇÃO DA INDÚSTRIA

A Ingredion é líder global em soluções de ingredientes para as indústrias de alimentos, bebidas, nutrição animal, farmacêutico, papel, entre outros, com clientes em mais de 120 países e vendas anuais de quase US\$6 bilhões.

Durante a pandemia, 433 colaboradores foram para home office mas outros 1.053 continuaram trabalhando nas fábricas.

Foram dados R\$400, como forma de reconhecimento aos que continuaram

trabalhando nas fábricas, o horário de almoço estendido e adaptaram os talheres em embalagens individuais. Além disso, nas plantas industriais houve a separação dos equipamentos para garantir o distanciamento e segurança durante a operação.

E de maneira geral, iniciaram a licença remunerada aos maiores de 60 anos, realizaram comunicações diárias sobre saúde mental, boas práticas, dicas e cursos.

“Nossa prioridade neste momento é a segurança de nossas pessoas. Não podemos nos esquecer, contudo, da responsabilidade com nossas comunidades e da importância de garantirmos o suprimento das cadeias industriais que atendemos. E assim seguimos, sabendo que o nosso principal ingrediente sempre serão as nossas pessoas.”

Leopoldo Horle, presidente da Ingredion Brasil

BENEFÍCIOS

Mudanças nos benefícios durante a pandemia

Na tabela abaixo, mostramos quais eram os benefícios mais comuns praticados pelas empresas no mercado antes da pandemia.

1º	Assistência Médica
2º	Vale Refeição
3º	Assistência Odontológica
4º	Vale Alimentação
5º	Notebook
6º	Estacionamento
7º	Celular
8º	Vale Transporte
9º	Aportes na Previdência

Durante a pandemia, diante de uma nova realidade de trabalho remoto e pelo distanciamento social, alguns benefícios foram substituídos e alguns novos entraram em cena.

A tabela a seguir mostra os 6 benefícios que mais apareceram em resposta à pergunta: Devido à pandemia, que novos benefícios a sua empresa passou a oferecer?

1º	Apoio Psicológico
2º	Notebook
3º	Auxílio Financeiro Para Montar Home Office
4º	Auxílio Internet
5º	Empréstimo de Mobiliário
6º	Auxílio Taxi



BOTECO EM CASA

A Zenvia é uma empresa de tecnologia que oferece soluções para que as empresas tenham conversas mais inteligentes com seus clientes através de uma plataforma de comunicação inovadora.

Quando a pandemia começou, 100% da equipe foi mandada para casa e recebeu um kit de boas-vindas. Além de mandarem as cadeiras dos colaboradores para suas casas, o vale transporte e o vale combustível foi transformado em auxílio financeiro de R\$250 para ajudar nas despesas extras de suas casas.

As reuniões com o CEO para apresentação de resultados passaram a ser virtuais. Mas nem por isso deixaram de ter a comida de boteco que era oferecida presencialmente. Os participantes receberam kits com os comeres e bebidas antes da reunião. Esta ação envolveu uma grande logística para

que todos os 223 colaboradores recebessem a surpresa no mesmo horário.

Por fim, a Zenvia criou uma nova política e implantação do teletrabalho para algumas posições (colaboradores serão 100% remotos, mesmo após a pandemia, podendo trabalhar de qualquer lugar do Brasil e do mundo) e nesses casos, as pessoas recebem o valor de R\$1500 reais para apoiar na montagem dos seus escritórios ergonômicos em casa.

“Esse é o nosso compromisso. Na Zenvia valorizamos cada colaborador como uma pessoa única. Então, nada mais natural do que apoiá-los, de todas as formas que podemos, também durante a pandemia.”

Katiuscia Teixeira, head de Gestão de Pessoas na Zenvia

BENEFÍCIOS

E também identificamos os 6 benefícios que, de acordo com os entrevistados, mais aparecem entre os que foram suprimidos por conta da pandemia:

1º	Vale Transporte
2º	Estacionamento
3º	Auxílio combustível
4º	Vale Refeição
5º	Ônibus Fretado
6º	Auxílio Academia

A maior parte desses benefícios suprimidos estão relacionados à mobilidade dos trabalhadores. Faz sentido, na medida em que muitos passaram a trabalhar de casa.

O vale refeição, em algumas situações, foi convertido em vale alimentação, já que nas primeiras fases da pandemia, os restaurantes estavam fechados e a quantidade de estabelecimentos que atendiam aos pedidos on-line e que aceitavam o vale refeição ainda era pequena.

As academias também foram proibidas de funcionar em diversas cidades nas primeiras fases da pandemia, portanto, compreensível que este benefício tenha sido igualmente suprimido.

Não se sabe ao certo se a retirada destes benefícios terá caráter temporário ou permanente. Dependerá, em partes, da nova estrutura de trabalho que será desenhada daqui para a frente e da situação vivida por cada negócio.

BENEFÍCIOS

Os benefícios mais valorizados do pós-pandemia

Muitos aproveitaram o momento de reclusão ocasionado pela pandemia para rever seu plano de vida, sua carreira, seus hábitos de consumo e seu modo de viver.

Ouvimos histórias de inúmeros profissionais que se mudaram para cidades mais tranquilas, saíram de seus apartamentos para morar em casas, reformaram seus espaços de trabalho visando a uma melhor qualidade de vida ou mudaram seu comportamento.

Ao lado, apresentamos a lista de desejo dos benefícios mais importantes no pós-pandemia, ordenados pela quantidade de vezes em que são mencionados.

1º	Assistência Médica	12º	Vale Transporte
2º	Vale Refeição	13º	Carro Para Uso Particular e Profissional
3º	Vale Alimentação	14º	Apoio Psicológico
4º	Assistência Odontológica	15º	Folgas Remuneradas
5º	Aportes na Previdência	16º	Auxílio Academia
6º	Notebook	17º	Auxílio Internet
7º	Auxílio Estudo	18º	Auxílio Creche
8º	Auxílio Financeiro Para Montar Home Office	19º	Carro Para Uso Durante o Trabalho
9º	Estacionamento	20º	Ônibus Fretado
10º	Celular	21º	Auxílio Pet
11º	Auxílio Combustível		

OUTROS MIMOS

Além dos benefícios tradicionais que, muitas vezes, impactam na remuneração dos colaboradores diretamente, uma série de outros mimos eram oferecidos pelas empresas em seus locais de trabalho. Veja abaixo os exemplos mais citados:



massagem/ioga/alongamento/ginástica



presentes em datas comemorativas



sala de descompressão



desconto em lojas/bares/restaurantes



alimentos e bebidas grátis



sala de jogos



vale experiência



vale cinema

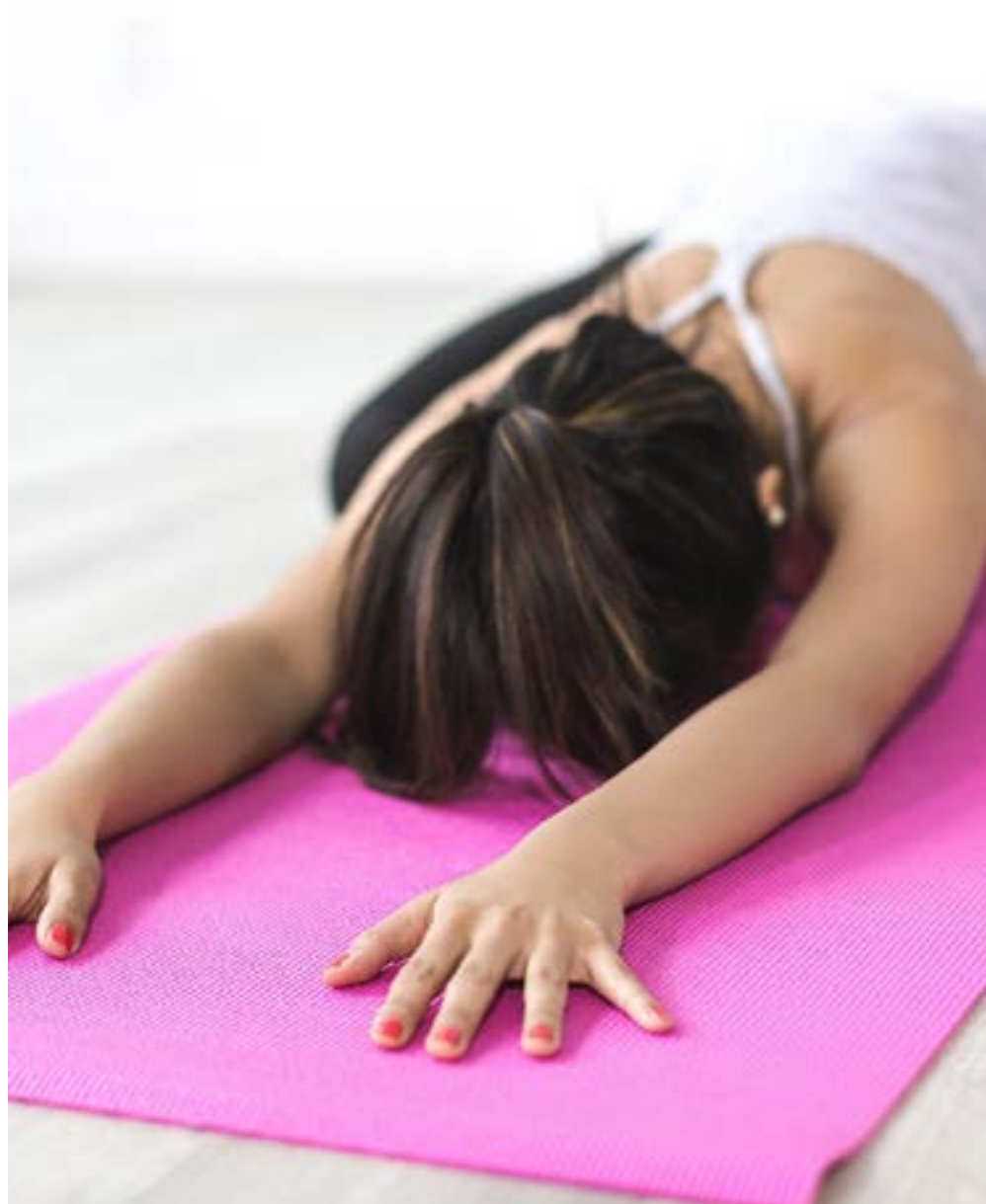
Vale notar que algumas iniciativas, como ter uma sala de descompressão ou uma sala de jogos, perdem o sentido quando os colaboradores estão trabalhando de casa.

OUTROS MIMOS

Por outro lado, mesmo alongamento e ginástica laboral são ações que podem continuar existindo de forma virtual.



Também temos visto empresas mandando alimentos e bebidas para as residências dos colaboradores para manter a tradição e continuar engajando a equipe.



HOME OFFICE

Home Office não é mais benefício?

Para 80% dos entrevistados, o home office passou a ser considerado como uma forma de trabalho e não mais um benefício. Antes da pandemia, quando as empresas ainda não haviam experimentado esta forma de trabalho em grande escala, o acesso ao trabalho remoto estava restrito a poucas pessoas.

A partir do momento em que muitas empresas começaram a mandar seus colaboradores trabalhar de casa e perceberam que pode haver produtividade, o home office passou a entrar na pauta como um modo de trabalho que poderia ser adotado após a pandemia.

Os profissionais também perceberam que era possível trabalhar de casa, morar em outras regiões com uma melhor qualidade de vida e que não precisariam estar no escritório durante todos os dias da semana.

Agora, o desafio para os gestores é manter uma equipe remota – ou em um modelo híbrido – motivada, engajada, além de incorporar a cultura e os valores da empresa, mesmo à distância.





MUDANÇA DE EMPREGO

Qual é o impacto de uma boa política de benefícios na atração de candidatos?

Na hora de aceitar uma nova proposta de emprego, 71% dos profissionais empregados dizem levar em consideração os benefícios, e caso os auxílios considerados importantes não sejam ofertados, buscam negociar melhor o salário (entre os profissionais desempregados, o percentual é de 58%). Para outros 27% (33% entre os desempregados), os benefícios são avaliados, mas sem caráter decisivo, enquanto para o restante (2% entre os empregados e 10% entre os desempregados), a remuneração é o mais importante, independente das demais condições do pacote oferecido pela empresa.



A VISÃO DO ADVOGADO

Por Rodrigo Shiromoto, especialista em Direito do Trabalho e Sócio do ASBZ Advogados

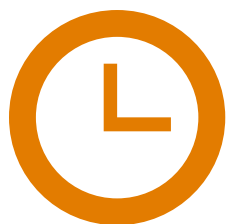
“O atual estado de calamidade pública permitiu, ou melhor, obrigou os empregadores a antecipar a prática do teletrabalho refletida anteriormente no texto da Reforma Trabalhista. Nesse contexto, a pandemia permitiu que o ‘tripé de riscos’ por vezes debatido nas questões vinculadas ao trabalho remoto, quais sejam, jornada de trabalho, ergonomia, custos e benefícios fossem encarados como uma ‘mera formalidade’ a ser

digerida e aceita pelas empresas uma vez que era única a alternativa a permitir que suas atividades produtivas se mantivessem no novo normal.

O real desafio será a manutenção do teletrabalho e da complexidade a ele inerentes no momento pós pandêmico. A atuação remota tem sido encarada por muitos colaboradores e empregadores como uma opção amplamente

viável para o futuro (e ela de fato é), uma vez que une potencialmente uma melhor qualidade de vida ao trabalhador e a viabilidade de redução de custos operacionais ao empregador. Sem prejuízo, algumas ponderações se mostram interessantes para mitigações de riscos, veja a seguir.

A VISÃO DO ADVOGADO



Jornada de trabalho: sem prejuízo da expressa disposição normativa que excepciona o colaborador em teletrabalho do controle de jornada, em uma postura cautelosa, é importante deixar claro que a jornada realizada em residência deve observar os limites e rotinas regulares, em especial intervalos para descanso e refeição. Treinamentos ressaltando a importância de manter a rotina *off site* da mesma maneira que *on site* são muito bem vistos.



Custos: a atuação em teletrabalho pode gerar alguns custos operacionais (energia, telefonia, internet etc.), sendo assim recomendável que os empregadores estruturem regras e/ou políticas internas sobre a melhor acomodação dessas despesas, visando um maior equilíbrio para os colaboradores.



Benefícios: havendo a atuação em teletrabalho muitos dos antigos benefícios ofertados aos empregados acabam perdendo o seu sentido. Nessa seara, vale-transporte, estacionamento, vale-combustível, vale refeição e outros relativos à antiga forma de atuação onsite podem sofrer alterações de modo a melhor se adequar à nova realidade. Desde que justificadas, tais mudanças no conjunto de benefícios ofertados não são incorretas. Antes, porém, de qualquer alteração, é recomendável a devida conferência da natureza dos benefícios garantidos aos colaboradores, evitando assim discussões sobre redução salarial.

A VISÃO DO ADVOGADO

Ergonomia e saúde:

é importante garantir ao colaborador em teletrabalho os mesmos cuidados ergonômicos anteriormente garantidos quando de sua atuação onsite. Equipamentos e ferramentas adequadas (tecnológicas e mobiliários), devem ser fornecidas pelo empregador ou facilitadas por ele. Treinamentos ostensivos sobre a utilização correta dos equipamentos e respeito às regras de ergonomia devem ser disponibilizados para mitigar os riscos à saúde. Ademais, é importante também focar na saúde mental dos colaboradores, com

a oferta e acesso a profissionais capacitados a interagir remotamente visando o bem estar psicológico durante a atuação em teletrabalho.

Na nova realidade do mercado de trabalho pós pandemia, será essencial debater junto aos colaboradores a melhor forma de atuação em teletrabalho com o enfoque em um convívio harmonioso das obrigações e responsabilidades inerentes às atividades profissionais dentro de um ambiente residencial/laborativo. Disposições em políticas claras e robustas sobre o trabalho remoto certamente serão avaliadas entre os

colaboradores na escolha de um novo trabalho ou na tomada de decisão entre ficar onde está ou partir para novos desafios.”



NOVO NORMAL

Esperamos que este estudo traga *insights* e que seja o ponto de partida para conversas mais aprofundadas no planejamento de uma nova gestão dos benefícios oferecidos aos colaboradores.

As empresas competitivas e que conseguem atrair e reter bons talentos estão constantemente preocupadas em oferecer remuneração e benefícios adequados, além de garantir condições de trabalho e incentivos apropriados para que seus colaboradores possam atingir seu pleno desempenho.

Por isso, acreditamos que fazer uma boa gestão dos benefícios pode contribuir para o sucesso das empresas.

Finanças e Contabilidade

Mercado Financeiro

Seguros

Engenharia

Tecnologia

Vendas e Marketing

Recursos Humanos

Jurídico

Executive Search

Projetos Especializados

roberthalf.com.br



Copyright © Robert Half 2020

rh Robert Half®