Mercer

Jornada Digital de RH 2021

work anywhere e a **remuneração**

Brasil

welcome to brighter

O distanciamento social imposto como resposta à pandemia da COVID-19 levou as empresas a repensar e, em muitos casos, a reestruturar suas práticas de trabalho.

Para a maioria das empresas, o trabalho remoto foi adotado inicialmente para garantir a continuidade dos negócios. Hoje, a possibilidade de **trabalhar de qualquer** lugar e, consequentemente, **contratar profissionais de qualquer localidade**, provoca organizações a planejarem, além de novas formas de trabalho, mudanças em suas estratégias de remuneração, benefícios, atração e retenção dos **talentos**.

O material que preparamos tem como objetivo apresentar **tendências e práticas** que envolvem a flexibilização do trabalho, para apoiar sua empresa a navegar por esse tema e **planejar as melhores trajetórias** que o futuro do trabalho nos proporciona.

Mercer

Antes de começarmos, conheça a diferença entre os conceitos:

home office

Opção de trabalho parcialmente remoto, o profissional passa parte da sua jornada semanal ou mensal no escritório da empresa e, periodicamente (com dias predeterminados ou não), pode realizar seu trabalho à distância, fora do escritório da empresa.

trabalho remoto

Trabalho feito à distância, fora do escritório da empresa.. Neste caso, a regra estabelece que o profissional exerça quase 100% do seu trabalho à distância e, em alguns casos, o profissional também pode flexibilizar seu horário de trabalho.

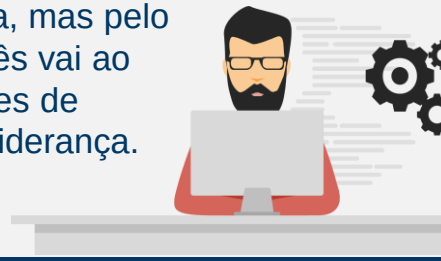
work anywhere

Para empresas que não determinam um limite geográfico para que seus empregados trabalhem remotamente, o *anywhere office* torna-se uma possibilidade. E quando falamos de “qualquer lugar” pode incluir outras cidades, estados e até países.

Cenários:

home office

João trabalha de casa, mas pelo menos um vez por mês vai ao escritório para reuniões de planejamento com a liderança.



trabalho remoto + work anywhere

Pedro trabalha de casa e mora em uma cidade a mais de 200km do escritório da empresa.
Esporadicamente, ele viaja para realizar reuniões de equipe no escritório.

home office

Maria trabalha no formato híbrido: duas vezes na semana trabalha de casa e o restante da semana vai ao escritório.

Mercer

A evolução da flexibilização do trabalho nos últimos anos

2011
O home office começa a ser citado uma modalidade flexível para o trabalho do futuro

2018
Somente 36% das empresas praticavam home office

2020
95% das empresa pretendiam manter home office ou trabalho remoto após a pandemia

2021
64% das empresas avaliam contratações de profissionais em outra localidade

Mercer

No Brasil, a aderência às modalidades de trabalho mais flexíveis evoluiu lentamente durante a última década, mas já no primeiro ano de pandemia **disparou mudanças e quebras de paradigmas** em um curto espaço de tempo.

Ainda no início, as empresas encontraram **dificuldades para implementar** a prática do trabalho à distância. Cultura, aceitação da liderança, inseguranças relacionadas à produtividade e falta de tecnologia foram os impulsionadores dos problemas iniciais.

Hoje “com o território reconhecido”, empresas se preparam para o futuro e **estudam as tendências** que melhor atendem as **necessidades de seus negócios e da força de trabalho.**

O trabalho flexível não é tendência apenas no Brasil. Conheça TOP 3 tendências globais sobre o tema:

Prioridades para área de Recursos Humanos

#1 Acelerar programas e políticas que permitem que os funcionários se adaptem a novas formas de trabalho.

#2 Transformar o modelo operacional de RH para ser mais ágil.

#3 Acelerar a transformação digital do RH.

Mudanças na experiência do empregado durante a pandemia

#1 A maneira como oferecemos a flexibilização do trabalho.

#2 Como gerenciamos empregados que não vemos todo os dias (trabalho virtual).

#3 Como fazemos a integração de novos empregados.

Estratégias que fazem a diferença para o sucesso do trabalho flexível

#1 Treinamento para gerentes para facilitar o trabalho flexível.

#2 Transparência sobre as possibilidades de desenvolvimento de carreira para empregados na modalidade de trabalho flexível.

#3 Mais confiança entre a empresa e seus empregados.

Mercer

Fonte: Global Talent Trends 2021

O ponto de vista do Profissional de Recursos Humanos

Através de uma pesquisa realizada final do primeiro ano de pandemia no Brasil, perguntamos aos Profissionais de RH se foi dada alguma **sugestão à liderança** que não foi acatada, mas que poderia ter melhorado os **impactos da pandemia** para a empresa. Confira abaixo as principais **#dicas** coletadas:

- **Verba para auxílio nas despesas com Home Office** (internet, telefone, material de escritório).
- **Plano de Home Office** com parte dos dias presenciais para o pós pandemia.
- Algumas ações de **qualidade de vida para o Home Office** .
- Substituição do valor do benefício de Vale Transporte por **ajuda de custo para o Home Office**.
- Aproveitar o momento para estabelecer política de **Trabalho Flexível** e Concessão de **Vale Refeição em Home Office para quem tinha restaurante na empresa**.
- **Disponibilizar mobiliário da empresa** para o Home Office.

Embora muitas empresas ofereçam as dicas citadas por alguns profissionais, ainda existe uma resistência na definição dessa política. Quanto diminuímos o custo do escritório sem a força de trabalho full time? Será que essa conta justifica algumas implementações?

Mercer

Fique atento aos desafios que poderão surgir durante a implementação do trabalho flexível

O sucesso da implantação de práticas de trabalho flexível está na elaboração da política e processo de comunicação transparentes, assim como apoio jurídico, técnico e estratégico especializado.

O sucesso da implantação é derivado de uma política e plano de comunicação bem estabelecido

- Postura gerencial e perfil de empregados
- Monitoramento e diagnósticos de resultados
- Questões legais, sindicais e tecnológicas
- Conscientização no ambiente familiar
- Estabelecimento de política sólida e projeto piloto

Mercer

Se você está elaborando agora a sua retomada, avalie os pontos citados nesse material e principalmente, ouvir a força de trabalho, medir o engajamento, avaliar os impactos no resultado do negócio são os grandes segredos do sucesso da formalização/implementação da política.

Temos que ficar de olho e continuar medindo, a política pode ser revista de acordo com o resultados dos KPIs que definimos para garantir o sucesso ☺

E por falar em tendências, saiba o que pesquisas recentes revelam sobre o trabalho à distância

+70% das empresas estão fazendo a **integração totalmente online** para novos empregados.

+50% das empresas estão usando uma **tabela de remuneração nacional** para todas as localidades de contratação.

+45% das empresas fizeram pesquisas com a força de trabalho para entender qual a **preferência** em relação à modalidade de trabalho pós pandemia.

+40% das empresas estão avaliando entregas e resultados de cada área para **mensurar o sucesso** do trabalho flexível.

As equipes de **Remuneração** e **Mobilidade** estão envolvidas no **planejamento** de políticas de trabalho flexível.

+45% das empresas já estão contratando funcionários de **outras localidades** (cidades/estados) para trabalho remoto.

Deflatores por região

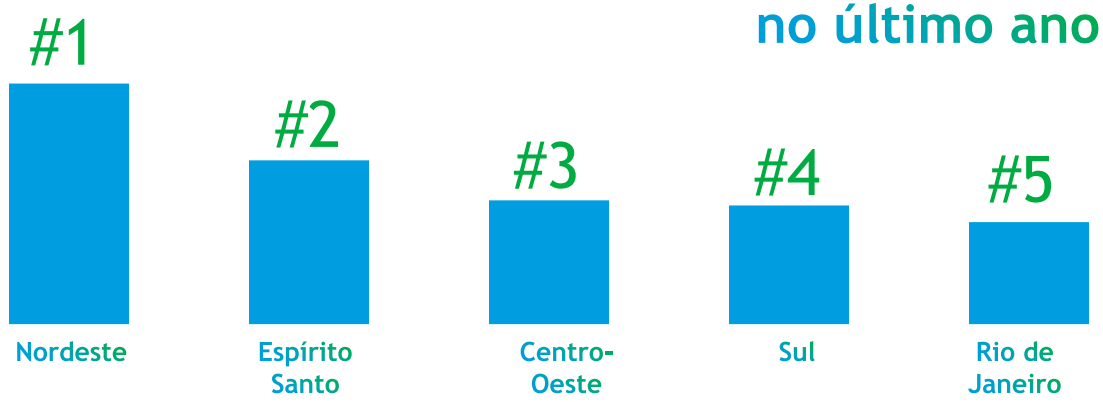
Ao compararmos o salário oferecido em São Paulo com outros estados e regiões do Brasil, enxergamos a diferença em percentual desses valores, o que chamamos de **deflatores por região.**

Observamos que a diferença desses valores entre os anos apresentou uma queda de aproximadamente 5% no valor do salário base em São Paulo quando comparado ao ano anterior. Isso não significa que os empregados tiveram redução salarial, mas que os novos empregados foram contratados com uma faixa salarial menor. O que impacta diretamente na análise do outros estados e regiões dentro da comparação.

Veja abaixo o histórico dos últimos 3 anos:

Mercer

Regiões que mais cresceram no último ano



Quando comparamos a distribuição do número de empregados nas regiões do Brasil em 2019 (antes da pandemia) e em 2021 (2º ano de pandemia), observamos que houve uma grande evolução em praticamente todas as regiões, e o crescimento de São Paulo não foi tão grande quanto a maioria. Veja no ranking acima as regiões que mais cresceram.

Já está mais que provado que a pandemia, além de movimentar a economia, provocou esses impactos na nova forma de trabalhar.

O que queremos saber agora:

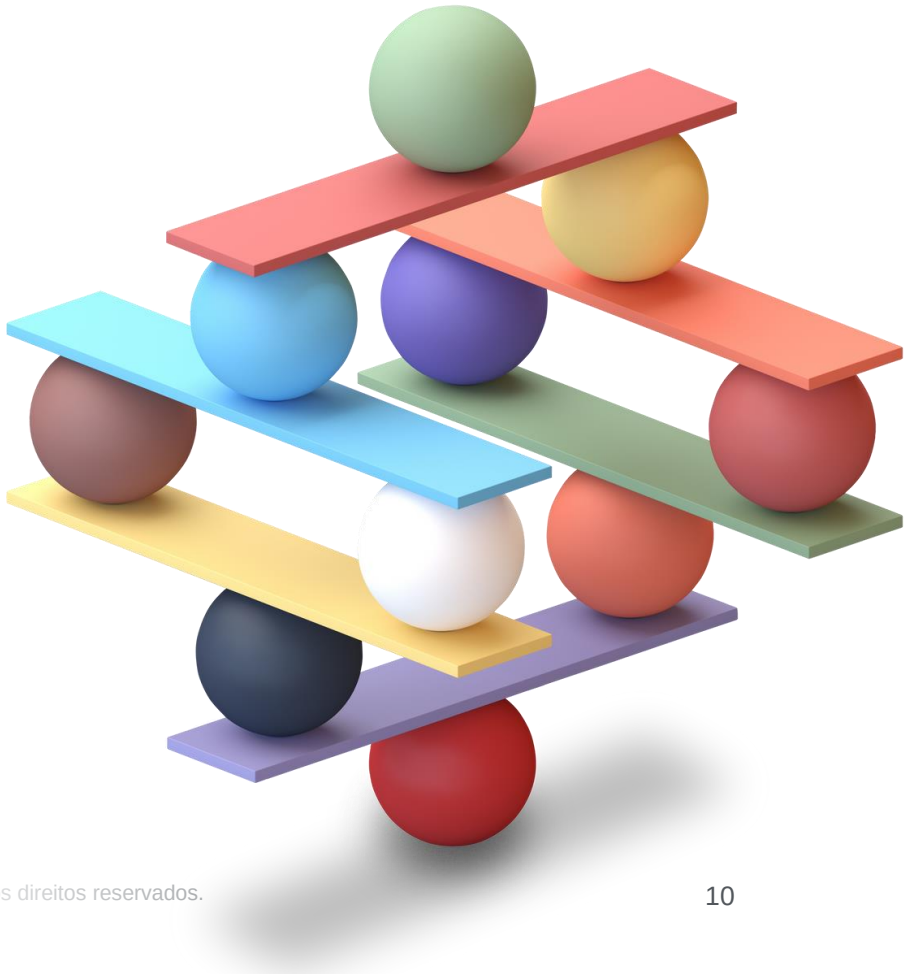
- Será que com o *work anywhere*, São Paulo deixará de ser o polo das melhores remunerações?
- E os deflatores para construção de tabelas salariais, continuam?
- Devemos pagar o mesmo salário de São Paulo para um profissional que mora na Região Sul? O custo de vida vai impactar?

E com a possibilidade de ultrapassar fronteiras nacionais, como administrar tantas localidades?

Por se tratar de um pais com diversas realidades entre Estados e Cidades, o custo de vida nas no Brasil varia bastante. Sugerimos que as empresas monitorem a situação utilizando-se de diversas fontes de dados como esta, para que possam ajustar **estratégias** de remuneração que motivem, retenham e recompensem seus profissionais adequadamente.

A Mercer tem uma **pesquisa de custo de vida nacional que** mede o custo comparativo de aproximadamente de 200 itens divididos em 10 categorias.

Por exemplo, quando comparamos São Paulo com outras 16 cidades brasileiras, observamos que o diferencial de custo de vida **pode variar +10% entre as cidades**.



Mercer. Todos os direitos reservados.

Você sabia que o custo de vida pode variar até 14% nas cidades brasileiras?

Ranking das categorias mais caras no Brasil

1	Serviços domésticos	62%
2	Refeição fora de casa	52%
3	Esporte e laser	51%
4	Cuidados pessoais	48%
5	Álcool e tabaco	39%
6	Roupas e calçados	35%
7	Refeição em casa	31%
8	Serviços de utilidade pública	30%
9	Suprimentos domésticos	22%
10	Transporte	08%

A categoria “serviços domésticos”, que inclui itens como diária para limpeza, babá e serviços de lavanderia, é a que mais pesa no orçamento. A cidade de **Porto Alegre**, por exemplo, é a mais cara nesta categoria, com custo de vida 7% maior que em **São Paulo** – cidade usada como referência para os cálculos. Já **Fortaleza** e **Recife** registram um custo menor nesta categoria sendo 34% abaixo da média paulista.

Manaus, lidera como a cidade mais cara para a prática esportiva e de lazer (16%), seguida por **Camaçari** (13%), **Balneário Camboriú** e **São José dos Campos** (6%). **Belo Horizonte** apresentou-se como a cidade mais barata nesse tópico (-23%).

Seguindo o ranking, o **Rio de Janeiro** lidera como a cidade mais cara nas categorias “cuidados pessoais” e roupas e calçados, nos dois casos com valores 11% acima dos praticados em **São Paulo**.

Já a categoria “refeição em casa” tem a cidade de **Camaçari** com maior valor praticado, 7% acima do município referência, seguida de perto por Porto **Alegre**, **Brasília**, **Cuiabá** e **Campinas**, todas com 6%. Na outra ponta, **João Pessoa**, tem o custo mais baixo nesse quesito, sendo 19% menor.

Copyright © 2021 Mercer. Todos os direitos reservados.

Como podemos ajudar?

Conheça outros conteúdos e soluções da Mercer que te ajudarão nessa mudança!

Mercer

Conheça as soluções da Mercer para o tema:

Relatório Trabalho Flexível e Remoto - mercado selecionado

Desenhe sua estratégia com base em evidências. Conheça tendências e práticas dos seus principais competidores quando se trata de melhores talentos.

Exemplos de entregáveis:

Consultoria para implantação de trabalho flexível

Saiba mais sobre a nova forma de trabalhar e entenda como a Mercer pode ajudar sua empresa no desenho, adaptação e transição para o novo normal.

Desenhe sua estratégia com base no que as pessoas valorizam

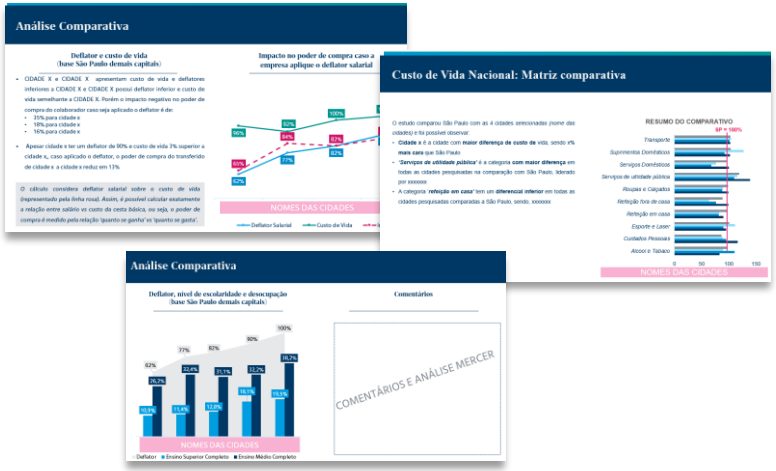
O que realmente importa para os seus empregados? O quanto sua estratégia de flexibilização do trabalho está alinhada com os interesses profissionais e pessoais da sua força de trabalho?

Faça um diagnóstico da Experiência do Funcionário nessa mudança.

Relatório Custo de Vida Nacional - customizado

A remuneração que sua empresa oferece garante o poder de compra ao empregado na localidade onde ele está atualmente?

Exemplos de entregáveis:



Quer saber mais?

Mande uma mensagem para:
HRProduts@mercer.com

E o futuro?

O mais importante agora é “arrumarmos a casa”, as demandas são diversas, a pandemia abriu essa porta e não para por ai.

A nova forma de remunerar, os novos formatos de trabalho, os desafios do work anywhere, implementação de estratégias de diversidade e inclusão, contratação e retenção dos cargos digitais são os hot topics na rotina do RH agora!

O mais importante é qualquer decisão estratégica precisa estar cada vez mais embasada em dados e medidas por KPIs e alinhada com o crescimento do negócio. A corrida contra o tempo será cada vez mais desafiadora no mundo corporativo.

Esperamos que esse material tenha ajudado com Levantamento de dicas, soluções e dados de Mercado.

Não perca, na live vamos compartilhar o Depoimento de algumas empresas sobre o tema!

welcome to

brighter