

O **maior desafio** para o RH Pós-pandemia

2 0 2 1



Índice

Sobre o Bynd	2
Entrevistados	5
Desafios do futuro do trabalho	7
O papel estratégico do RH	9
Home office, Produtividade e Saúde Mental	11
Foco na experiência dos colaboradores	13
Humanização do trabalho	15
Mobilidade e a personalização	17
Considerações finais	21

Sobre o Bynd

Compartilhar é a nossa essência

Desde 2015, ajudamos empresas a repensar a mobilidade e promover o compartilhamento de transporte através da tecnologia, conectando pessoas nos deslocamentos de trabalho. Dessa forma:



reduzimos custos com transporte



promovemos networking



diminuímos a emissão de CO2 na atmosfera.

Impacto
da nossa
trajetória

+200 mil caronas realizadas
+37 mil usuários cadastrados
230 ton de CO2 a menos na atmosfera



Saiba mais: www.bynd.com.br

Trajetória que empodera

Somos os realizadores do **Índice de Mobilidade Corporativa**: 1º ranking de mobilidade corporativa do Brasil.

Trata-se de um movimento pioneiro que traça e avalia o panorama de mobilidade corporativa no país, por meio de pesquisas quantitativas e qualitativas com empresas.

Na edição de 2019, tivemos

16 empresas respondentes

+18.9 mil colaboradores respondentes

Mais informações: <https://www.indicedemobilidade.com.br>.



ÍNDICE
DE MOBILIDADE
CORPORATIVA

Além disso, com base em nossas pesquisas qualitativas, disponibilizamos um **relatório de mobilidade** para auxiliar os gestores de RH, Facilities/Transporte e demais áreas envolvidas nesta temática a construírem uma política de mobilidade eficiente.

[Baixe](#) o relatório de mobilidade corporativa completo.

[Participe](#) da edição de 2021 e ganhe um diagnóstico personalizado de mobilidade para sua empresa.

Mais informações: <https://www.indexdemobilidade.com.br>.



Entrevistados

Camila Almeida, 42

Diretora De Pessoas e RH na Azul

Formada em Engenharia de Controle e Automação pela UFMG, com MBA pela FGV, sua carreira é dedicada à área de Recursos Humanos e Desenvolvimento de Pessoas, especialmente em liderança, estruturação e reestruturação de processos, valorização da área de Pessoas ligada à estratégia da empresa. Hoje lidera a área de Pessoas da Azul, que engloba todos os subsistemas de RH, incluindo a área de Cultura e Sustentabilidade.



Luciene Magalhães, 55

Head de Capital Humano na KPMG

Membro do comitê executivo na KPMG em Human Capital no Brasil América do Sul, Presidente do Conselho de administração da KPMGprev, conselheira no comitê de inclusão e diversidade e ESG e Líder do Comitê de Milênios na KPMG no Brasil. Participa em conselhos e ONGS como junior Achievement e +Unidos.



Alisson Lima, 43

Diretor de RH na Sinagro

Casado, pai de 4 filhos e apaixonado por gente. Formado em Administração e especialista em Marketing, RH, Gestão de Agro e Filosofia.



Entrevistados

Maria Teresa, 52

BANCO TOYOTA

Superintendente de RH no Banco Toyota

Pós graduada em Administração de Empresa e MBA executivo pelo IBMEC, tem 25 anos de experiência na área de Recursos Humanos, com ênfase em Desenvolvimento Humano. Principais mercados de atuação: Varejo, Entretenimento e mercado financeiro. Atualmente Superintendente de RH do Banco Toyota do Brasil

Antônio Ferreira, 52

EPSON[®]
EXCEED YOUR VISION

Diretor de RH para a América Latina na Epson

Profissional com mais de 35 anos de experiências em RH em empresas multinacionais englobando setores como Automobilístico, Equipamentos para Saúde, Bens de Consumo e Tecnologia. Vasta vivência em reestruturação da área de RH, focando atualmente na experiência das pessoas e dos colaboradores. Atuando também como líder no processo de transformação organizacional causado (ou não) pela pandemia.

Ana Winckler, XX

 **CONNVERT**

Superintendente de Relações Trabalhistas na Connvert

Formada em Economia e Administração e com mais de 25 anos de experiência, é responsável pelas áreas de Folha de Pagamentos, Benefícios, Gestão por Competências, SESMT e o Pólo Universitário da Connvert e das demais empresas do Grupo Code7 e Flex BPO.

Desafios do futuro do trabalho

- 1 Planos a longo prazo **não** fazem mais sentido:
“No final do 1º ano, o que planejou pro 2º ano já não vale mais nada.”
- 2 Incertezas x Novidades: Adaptação ao momento
- 3 Manutenção da cultura: O que queremos ser?
- 4 Estruturas mais antigas e hierárquicas **não** vão servir

Desafios do futuro do trabalho

- 1 Mudanças de estratégia de negócio pedem um olhar para cultura e processos internos
- 2 Job Anywhere x Desafio de Atrair, Reter e desenvolver à distância
- 3 Transformação digital como pilar X
Diferentes gerações ao mesmo tempo na empresa



O papel estratégico do RH

- A pandemia trouxe uma pressão para se reinventar e ousar, superando burocracias
- Head de RH precisa ter autonomia e proximidade com os executivos

O papel estratégico do RH

*“O RH é a área que tem mais ações a desenvolver, porque **nenhuma empresa cresce se não tiver as pessoas certas, na hora certa**. Temos que formar pessoas, reter, atrair os melhores. O CEO considera que o RH é a **área mais importante da empresa**. Isso é raro, como profissional de RH sei que isso não tem preço”*

- RH conectado com a estratégia de negócio
- **Processos mais digitais:** RH deixa de ser caixa preta e traz autonomia para colaboradores
- **People Experience Journey:** como conecto a pessoa com o negócio para uma experiência extraordinária?



Home office, Produtividade e Saúde mental

- Adaptação ao Home Office:
Pesquisas internas para saber se as pessoas se adaptaram ou não.
Resultado: é que se adaptaram sim,
viram muita vantagem em não gastar
esse tempo todo para se deslocar.

Home office, Produtividade e Saúde mental

- **Produtividade:** “80% dos funcionários reconheceram que a produtividade aumentou”
- “Presencial 100% e home office 100% são desperdício”
- **Foco na Saúde Mental** dos colaboradores

“Agora, tem a questão da saúde mental sendo impactada e reduzindo produtividade.”

*“Muitas pessoas começaram a ter problemas de **falta de convivência** (saúde mental) - passamos a disponibilizar psicólogos, fazer algumas campanhas internas e oferecer treinamentos para a liderança.”*

Foco na experiência dos colaboradores

1. Pesquisas sobre as particularidades de cada colaborador em relação a empresa. Isso inclui a mobilidade.
2. Montar uma estratégia para mudança de modelo de trabalho: **Ouvir os funcionários**

“As pessoas que vão de ônibus foram separadas para repensar os horários de trabalho, a fim de reduzir risco de contágio no horário de pico. E isso fica a cargo dos gestores”

Foco na experiência dos colaboradores

3. Buscam contribuir na melhora da **experiência e qualidade de vida**
4. Empresas querem ser reconhecidas pela **inovação na Gestão de pessoas** e isso envolve a mobilidade.

“Se eu conseguir fazer com que 1 pessoa tenha tido experiências extraordinárias e encantadoras na jornada de trabalho, seria fantástico.”

Humanização do trabalho

- Fim do “One size fits all”
- Individualização para entender o indivíduo

“As pessoas vão poder trabalhar em projetos variados, não estarão em uma área específica a carreira toda. As pessoas serão alocadas nos lugares certos, com flexibilidade.”

“E os gestores *têm que saber o que é melhor para as suas equipes*, essa gestão será *cobrada*.”



Humanização do trabalho

- Tecnologia X Humanização: *“Tecnologia requer processos bem estruturados. Os líderes se tornam mais humanizados, se importam com o que as pessoas estão vivendo.”*
- Sucesso Coletivo: *“Um profissional não pode querer só o sucesso dele. Porque o sucesso tem que ser coletivo, da equipe, da empresa.”*

*“Quantas outras coisas **deixamos de fazer** porque somos **conservadores** ou porque tivemos **medo**?”*

- Futuro: Flexibilidade de benefícios de acordo com a necessidade de cada colaborador

*“Existem as **diferenças geracionais** também - preferências diferentes sobre plano de saúde/previdência”*



Mobilidade e Personalização

“Discussões sobre Mobilidade ganharam uma importância maior durante a pandemia.”

- Mobilidade tem um impacto profundo na produtividade e qualidade de vida: *“você está exercitando o seu cérebro em algo, dispendendo energia fisiológica no deslocamento, é preciso estar muito atento.”*

Mobilidade e Personalização

- “Gestor da empresa bateu o carro, estragou a semana dele.” **Impacto profundo** na produtividade das pessoas.

- Modelos de Gestão de Trabalho estão ligados à mobilidade:

Menos pessoas no escritório = Menos deslocamentos = Menos custo para o colaborador e para a empresa

- Discutir Mobilidade é fundamental para um **futuro mais humano**

Mobilidade e Personalização

- Afeta mais do que só o colaborador:
“O desafio de mobilidade no nosso caso não é só do colaborador, é da família das pessoas também. Preciso deslocar colaboradores para cidades do interior (onde estão as melhores remunerações), mas não consigo por que as famílias não conseguem manter o padrão de vida lá.”
- As soluções existentes **não atendem** todas as necessidades das empresas e dos colaboradores
- Futuro: **Flexibilização e personalização** dos benefícios de mobilidade

O benefício do futuro: Bynd Comunidade



Diminuição de Custos



Flexibilização de acordo com a agenda
dos colaboradores



Compartilhamento com segurança



Conforto e Qualidade de Vida



Saiba mais: www.bynd.com.br

Conclusões

- Papel do RH deve ser **estratégico** e estar **ao lado dos gestores do negócio**
- A pandemia acelerou mudanças para um **olhar mais humano e flexível** até nas empresas mais conservadoras
- As preocupações deixaram de ser sobre produtividade para serem sobre o colaborador e sua saúde > **Humanização do Trabalho**
- O olhar para as demandas e necessidades **específicas** de cada colaborador é uma estratégia do **Futuro do Trabalho**

Conclusões

- A **personalização de benefícios valoriza o colaborador** da maneira que ele deseja, unindo diferentes gerações
- A **mobilidade e seus benefícios** devem estar em discussão mesmo durante o Home Office, sendo pensada estrategicamente
- O **Bynd Comunidade** é a solução de mobilidade corporativa do **Futuro do Trabalho**



Para saber como o Bynd pode ajudar sua empresa a planejar a mobilidade para a retomada em 2021, entre em contato :)

✉ gustavo@bynd.com.br

☎ [+55 11 96684-1988](tel:+5511966841988)

Obrigado e
conte conosco!