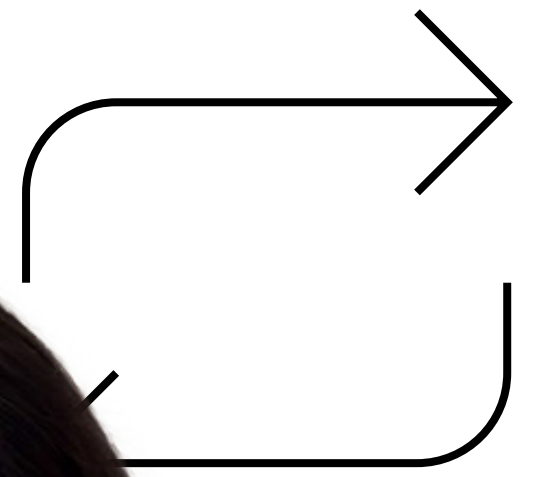
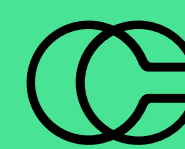


Os conteúdos mais acessados da **Creditas** **Benefícios** em 2022





Sumário

| | |
|--|---------|
| Benefícios flexíveis para funcionários | Pág. 04 |
| PAT: o que é, como aderir, o que diz a lei e o que mudou no Programa | Pág. 07 |
| ESG: o que é, para que serve e como implementar na sua empresa | Pág. 11 |
| Educação financeira nas empresas: o que é, como implementar e quais são os desafios | Pág. 17 |
| Burnout: o que é e como o RH pode agir para evitar | Pág. 21 |
| Trabalho remoto: o que é, suas vantagens e como implementar na sua empresa | Pág. 24 |
| Felicidade no trabalho: como o RH pode ajudar a evitar movimentos como a Grande Renúncia | Pág. 27 |
| RH analítico: quais são os indicadores mais importantes para um RH estratégico? | Pág. 30 |
| Employer branding: saiba o que é e quais são as estratégias para implementar | Pág. 32 |

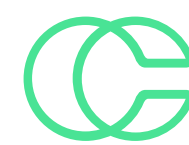


1 ■ Introdução

Durante o ano de 2022, a Creditas Benefícios criou diversos materiais gratuitos voltados para o RH estratégico, com a intenção de transformar sua empresa em uma marca empregadora, capaz de atrair e encantar os melhores profissionais do mercado. Todos os materiais foram muito bem recebidos por vocês, mas alguns deles se destacaram.

A seguir, você poderá conferir todas as informações apresentadas nos conteúdos mais acessados da Creditas Benefícios em 2022, já que reunimos as maiores necessidades do RH estratégico em um só lugar. Esse material foi pensado como um guia completo sobre as melhores ações de crescimento saudável e sustentável para sua empresa.

Boa leitura e boas contratações!



2

Benefícios flexíveis para funcionários: o que são e como implantar na sua empresa

Nos últimos anos, oferecer benefícios flexíveis para funcionários que atendam ao máximo de suas necessidades se tornou uma prioridade para alguns RHs.

Além de aumentar o engajamento dos funcionários, benefícios flexíveis garantem um ambiente de trabalho mais satisfatório e justo.

Em outras palavras, o funcionário que tem suas necessidades supridas pela empresa possuirá uma vida mais plena e satisfatória. Isso tem influência positiva direta no seu dia a dia, que é refletido de volta no ambiente de trabalho. Todos colhem os frutos dos benefícios flexíveis.

Entretanto, esse recurso ainda não é comum na maioria das empresas brasileiras. Por isso, essa pode ser uma oportunidade para a sua empresa se diferenciar no mercado. Neste texto vamos te mostrar como funcionam e como implementar benefícios flexíveis além das vantagens de oferecê-los aos colaboradores.

O que são benefícios flexíveis?

Todas as vantagens financeiras oferecidas aos funcionários além do salário e demais direitos trabalhistas, como o 13º salário e as férias, podem ser consideradas como benefício flexível ou espontâneo. Presente no Brasil desde a década de 1990, essa tendência se intensificou significativamente nos últimos cinco anos e tornou-se um grande diferencial para atração e retenção de talentos – muitas vezes, tão ou mais valorizado quanto o próprio salário.

De acordo com uma pesquisa global realizada pelo LinkedIn, 48% dos entrevistados disseram que sua empresa precisa investir nos benefícios que oferece. Isso revela que os profissionais estão atentos a isso e levam esse

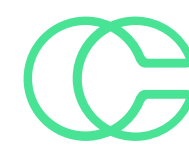


fator em consideração quando buscam uma vaga. Por essa razão, as organizações passaram a investir em novas possibilidades de benefícios, que vão muito além dos tradicionais vale-refeição e vale-transporte, para se tornarem mais atrativas no mercado.

Oferecer um pacote de benefícios completo – e que possibilite liberdade de escolha a partir de um modelo flexível – traz um retorno rápido e eficiente para problemas críticos de qualquer empresa, como a dificuldade de contratação e a alta rotatividade de colaboradores.

Quais as vantagens dos benefícios flexíveis?

Os benefícios flexíveis representam um investimento eficaz em todos os sentidos, possibilitando que o colaborador conte com um aporte financeiro extra em seu orçamento, se eduque para fazer melhores escolhas com seu dinheiro e possa reorganizar esse aspecto tão importante da sua vida – e tudo isso reflete, de forma direta, em seu desempenho no dia a dia do trabalho. Veja todas as vantagens!



Quais são as vantagens dos benefícios flexíveis para o colaborador?

Alívio financeiro para despesas com alimentação, transporte, saúde, atividades físicas e lazer;

Melhor capacidade de organização e concentração;

Maior possibilidade de investir em educação e desenvolvimento profissional;

Melhoria da saúde mental;

Maior controle financeiro;

Aumento da satisfação pessoal e autoestima do colaborador.

Quais são as vantagens dos benefícios flexíveis para a empresa?

Redução de absenteísmo e presenteísmo;

Maior engajamento e senso de pertencimento dos colaboradores;

Marca empregadora fortalecida;

Vagas mais atrativas;

Colaboradores mais leais e assíduos;

Melhoria da produtividade e, conseqüentemente, dos resultados e da lucratividade.



Qualquer empresa pode distribuir benefícios flexíveis?

Sim, qualquer empresa pode oferecer um pacote desses benefícios. As únicas restrições são que a empresa precisa respeitar tudo que está determinado na lei 5.452, art. 461 da CLT e também ter uma política de benefícios que seja igualitária entre todos os colaboradores.

Para saber tudo sobre o assunto, baixe gratuitamente o material exclusivo da Credits Benefícios: Guia completo de Benefícios Flexíveis para empresas!

[Guia completo de Benefícios Flexíveis para empresas](#)

3 ■ **PAT: o que é, como aderir, o que diz a lei e o que mudou no Programa**

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) é uma parceria entre as empresas e órgãos governamentais, criado com o propósito de oferecer boas condições de nutrição aos funcionários que recebem até cinco salários mínimos mensais. Apesar disso, a organização também tem liberdade para

para estender o benefício aos colaboradores com maior renda, desde que não sejam sócios.

As empresas não são obrigadas a aderir ao PAT para oferecer benefícios de nutrição aos colaboradores, porém, a parceria prevê incentivos fiscais, como a dedução de 4% do valor do imposto de renda sobre os custos com trabalhadores que recebem até cinco salários mínimos mensais, além de isenções do FGTS e INSS.

Confira abaixo algumas opções de como oferecer benefícios para os colaboradores:



Restaurante no local

Nessa modalidade, as empresas contratam uma equipe de profissionais responsáveis pela alimentação dos colaboradores, incluindo nutricionistas, sendo imprescindível que a cozinha esteja 100% de acordo com as normas sanitárias. É comum que grandes empresas ou fábricas optem por restaurantes próprios, devido ao número elevado de funcionários.

Cesta básica

Nesse caso, a cesta de alimentos básicos é montada pela empresa e distribuída uniformemente entre os funcionários. Embora seja uma forma de nutrição saudável e igualitária, não proporciona autonomia e individualidade aos colaboradores.

Convênio com restaurantes

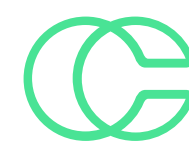
Algumas empresas menores, que não dispõem de espaço suficiente para a montagem de uma cozinha no local, podem optar por parcerias com restaurantes próximos, sendo que a variedade do menu e o limite de consumo são acordados entre ambas as partes, limitando o poder de escolha dos colaboradores.



Vale-Refeição ou Vale-Alimentação

A possibilidade de oferecer o vale-alimentação e vale-refeição em parceria com o PAT partiu de uma atualização criada em 2017. Dessa forma, os colaboradores teriam mais autonomia para decidirem como gastar seus benefícios, porém, com algumas restrições.

Como os valores destinados à nutrição são depositados em vouchers, somente estabelecimentos conveniados à fornecedora integram a lista de opções. Além disso, o vale-alimentação pode ser utilizado apenas em mercados e estabelecimentos afins, enquanto o vale-refeição pode ser utilizado apenas em restaurantes.



Como se cadastrar no PAT: veja o que é preciso para aderir ao programa

A adesão ao PAT pode ser realizada por qualquer empresa que possua ao menos um funcionário, mesmo que esteja isenta do pagamento de impostos de renda, como é o caso das ONGs. Além disso, os colaboradores não precisam ter um vínculo CLT com a empresa para receberem os benefícios de nutrição.

Para formalizar a parceria, a empresa deve se cadastrar pelo site do Ministério da Economia. A adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador é 100% digital, basta preencher o formulário eletrônico e escolher uma ou mais opções entre as modalidades disponíveis.

PAT é o mesmo que VA e VR?

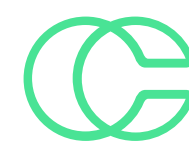
Essa é uma confusão bastante comum, mas o PAT não é o mesmo que o pagamento dos benefícios de alimentação ou refeição. O VA/VR é uma modalidade de distribuição desse benefício, onde o colaborador pode comprar refeições e lanches em restaurantes e lanchonetes ou fazer compras no supermercado. Basta que os estabelecimentos sejam credenciados ao PAT.

Benefícios flexíveis fazem parte do PAT?

Os benefícios flexíveis referentes à nutrição dos colaboradores também se encaixam nas normas do Programa de Alimentação do Trabalhador, desde que a empresa fornecedora esteja devidamente cadastrada, como é o caso da Creditas Benefícios.

Dessa forma, a empresa poderá contar com os incentivos fiscais da parceria com o PAT, enquanto os beneficiários terão um cartão que pode ser utilizado como vale-alimentação ou vale-refeição em todos os estabelecimentos que aceitam a bandeira Mastercard.

Para garantir que todo o processo está de acordo com as leis trabalhistas, as empresas que optarem pelo cartão de benefícios flexíveis devem depositar um



valor mensal específico para nutrição, de acordo com a quantidade de dias trabalhados. Dessa forma, o pagamento terá natureza indenizatória e não será considerado acréscimo indevido de salário.

Para entender todos os detalhes sobre o PAT e não errar na hora de oferecer benefícios flexíveis nutricionais aos seus colaboradores, baixe gratuitamente o material que a Creditas Benefícios preparou para você!

Benefícios flexíveis, leis trabalhistas e o PAT

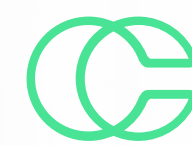
4. ESG: o que é, para que serve e como implementar na sua empresa

Você certamente já ouviu falar das práticas ESG no meio corporativo. Cada vez mais, a preocupação com o meio ambiente, com a sociedade em geral, o bem-estar no trabalho e a transparência das práticas corporativas tornaram-se um critério para avaliação das empresas no mercado. Ainda assim, diversas empresas apresentam sérias dificuldades na implementação dessas práticas.

O que é ESG?

Todas as vantagens financeiras oferecidas aos funcionários além do salário e demais direitos trabalhistas, como o 13º salário e as férias, podem ser consideradas como benefício flexível ou espontâneo. Presente no Brasil desde a década de 1990, essa tendência se intensificou significativamente nos últimos cinco anos e tornou-se um grande diferencial para atração e retenção de talentos – muitas vezes, tão ou mais valorizado quanto o próprio salário.

De acordo com uma pesquisa global realizada pelo LinkedIn, 48% dos entrevistados disseram que sua empresa precisa investir nos benefícios que oferece. Isso revela que os profissionais estão atentos a isso e levam esse



O termo surgiu pela primeira vez na publicação *Who Cares Wins*, elaborada em conjunto pelo Pacto Global e Banco Mundial. Ele surgiu de uma provocação de Kofi Annan, então secretário-geral da ONU, em uma conferência da Organização das Nações Unidas (ONU) com 50 CEOs de grandes instituições financeiras.

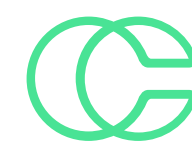
O que nasceu como uma provação, hoje já é colocado em prática e mensurado por grandes empresas ao longo do mundo, afinal, atuar de acordo com padrões ESG amplia a competitividade do setor empresarial, indica maior solidez, custos mais baixos, melhor reputação e maior resiliência em meio às incertezas e vulnerabilidades.

Dessa forma, o primeiro passo para que as práticas ESG realmente funcionem na sua empresa, é entender que isso é muito maior que o meio ambiente. São ações de responsabilidade socioambientais e corporativas, que devem trazer benefícios para o funcionário e também para a empresa. Todos saem ganhando.

Qual é o significado da sigla ESG?

Tendo em vista que as práticas ESG vão muito além de ações de preservação ao meio ambiente, o leque de ações aumenta. Por isso, é preciso ter um grupo delas muito bem definido.

Abaixo, temos alguns preceitos organizados em cada letra (E, S, G), para que você possa identificar melhor quais dores da sua empresa entram em cada pilar.



E (Environment)- Ambiental

- Gerir os resíduos;
- Fazer um uso consciente de energia, água e outros recursos de fonte natural;
- Negociação com fornecedores que também praticam ESG;
- Posicionamento claro em relação a temas de preocupação mundial, como mudanças climáticas, desmatamento ilegal e outros.

S - Social

- Qualidade de vida dos funcionários da empresa;
- Boas condições de trabalho;
- Relação funcionário x gestão da empresa;
- Relação da empresa com os direitos humanos;
- Posicionamento em relação à comunidade local;
- Benefícios e salários justos.

G (Governance) - Governança

- Compromisso com ações anticorrupção dentro da empresa;
- Integridade e independência em relação aos conselhos administrativos;
- Transparência total em aspectos financeiros e contábeis;
- Respeito à pluralidade de opiniões e ações.

É claro que existem diversos outros aspectos em cada um dos pilares das práticas ESG, principalmente quando consideramos as particularidades do ramo de atuação de cada empresa.

Cabe ao RH identificar essas dores dentro de cada um dos pilares para, na sequência, criar um plano de implementação de ações de responsabilidade socioambiental e de governança.



Como implementar práticas ESG na sua empresa

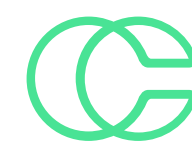
Veja abaixo algumas ações para implementar práticas ESG na sua empresa.

Crie um conselho de adoção de práticas ESG

É válido recordar que o ESG precisa estar no core da empresa, é preciso “cair de cabeça”, prevendo essas ações nas missões, visões e valores. Só assim é possível transformar as ações de responsabilidade socioambiental, de governança e os benefícios para os funcionários uma cultura organizacional.

Por isso, depois de entender os pilares e identificar as dores em cada um deles, é recomendável que o RH lidere um conselho de ESG, responsável por definir, implementar e supervisionar as práticas ESG para cada dor.

Essas ações dependem, naturalmente, da infraestrutura e da realidade de cada empresa. Ainda assim, traremos abaixo algumas das principais ações que podem ser implementadas independentemente do ramo ou tamanho da empresa, que ajudarão você e o RH a implementarem práticas ESG de verdade.



Atue com transparência

Atuar com transparência é uma das principais bases do ESG. Por isso, e principalmente caso sua empresa não tenha proporcionado nenhuma ação de responsabilidade socioambiental e de governança antes, busque conversar com todos os níveis de colaboradores com clareza, explicando as novas diretrizes e mostrando a genuína preocupação da empresa com o bem estar social e ambiental. Assim, você não pega ninguém de surpresa, o que ajuda na adesão. Lembre-se: o ESG só vai funcionar se todos participarem e caminharem juntos.

Conscientize os colaboradores

Busque sempre conscientizar seus colaboradores, e vá além do meio ambiente. Lembre-se: dificilmente um funcionário endividado ou com sérios problemas de saúde vai se importar se está usando mais ou menos água e toalhas de papel no banheiro para colaborar com o meio ambiente. Não é à toa a existência do S.

Portanto, aposte em palestras, cursos e outras formas de conscientização que permeiam a vida dos seus colaboradores, ajudando-os a encontrar uma vida mais saudável, um melhor controle financeiro e outros aspectos que fazem, no fim do dia, toda a diferença. Dessa forma, você garante uma equipe mais produtiva e focada.

Ofereça benefícios flexíveis

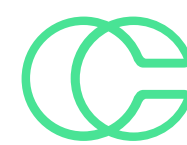
Por fim, mas não menos importante, aposte em soluções completas. Você já deve ter percebido que diversas questões das práticas ESG se complementam e conversam entre si. Apesar disso, são inúmeras ações a serem tomadas para que as iniciativas de responsabilidade socioambientais saiam do papel. Imagina o trabalho para gerenciar tudo isso sozinho?

É por isso que o investimento em soluções completas faz toda a diferença - tanto para os colaboradores, quanto para o RH, que diminui consideravelmente os trâmites com fornecedores.

Quer saber mais sobre a relação entre as práticas ESG e os benefícios flexíveis? Baixe gratuitamente o material desenvolvido pela Creditas Benefícios!

Benefícios flexíveis como práticas ESG





5 ■

Educação financeira nas empresas: o que é, como implementar e quais são os desafios

A vida financeira da maior parte dos brasileiros certamente passa por grandes desafios nos últimos anos. O aumento do endividamento, queda do poder aquisitivo e a diminuição do acesso a recursos básicos têm impacto em todas as áreas da vida - inclusive na produtividade no trabalho.

Pessoas que já tiveram problemas relacionados a endividamento sabem o quanto essa situação afeta várias esferas da vida, incluindo a profissional. Por isso, criamos o conteúdo de hoje com o objetivo de contextualizar o que é a educação financeira corporativa e como ter uma relação mais saudável com o dinheiro impacta na qualidade de vida do seu colaborador.

O que é educação financeira?

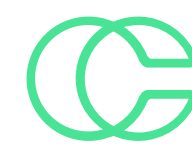
Segundo a ENEF (Estratégias Nacional de Educação Financeira), esse é processo no qual os indivíduos melhoram a sua compreensão em relação ao dinheiro e produtos com informação, formação e orientação.

A educação financeira é muito mais do que só aprender a cortar gastos, economizar e juntar dinheiro. É um mecanismo para se conhecer, perceber quais são suas prioridades e manter suas finanças equilibradas.

Sabendo analisar riscos e benefícios do uso do dinheiro, aumenta-se a consciência sobre o seu uso racional, o que permite pensar no futuro e planejar como gastar.

Qual a importância da educação financeira nas empresas?

O cenário da saúde financeira no Brasil é alarmante, com 66 milhões de brasileiros endividados. Segundo o Serasa, 30% dessa dívida é apenas com



66 milhões de brasileiros endividados. Segundo o Serasa, 30% dessa dívida é apenas com bancos e cartão de crédito.

Esse endividamento afeta diretamente a saúde mental e física dos colaboradores. Isso fica mais claro com dados de uma pesquisa da Kantar Ibope que apontou que:

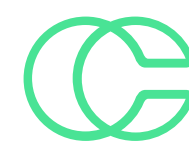
74% sentem que a situação financeira impacta em sua saúde mental

81% relatam ter sintomas físicos de preocupações com endividamento com ansiedade e depressão

Se o corpo cobra um preço pelo endividamento, isso gera um forte reflexo no ambiente corporativo com os colaboradores tendo de fazer hora extra ou "bicos" ou mesmo perdendo tempo tentando resolver essas pendências financeiras.

Ao oferecer educação financeira aos colaboradores a empresa passa a fornecer subsídios para o colaborador não cair no mau endividamento. Além disso, ainda aumenta e complementa seu pacote de benefícios, o que a torna mais atrativa para o mercado.





Como a falta de educação financeira impacta a vida dos colaboradores

Entenda como o endividamento impacta na saúde e no engajamento dos colaboradores.

1

Impacta a saúde mental

Uma pesquisa realizada pela Creditas Benefícios mostrou que mais de 80% dos entrevistados disseram apresentar sintomas de ansiedade e depressão. Para tentar evitar a queda de rendimento, empresas estão oferecendo aulas de finanças aos funcionários.

2

Leva ao estresse financeiro

Uma pesquisa realizada pela Creditas Benefícios mostrou que mais de 80% dos entrevistados disseram apresentar sintomas de ansiedade e depressão. Para tentar evitar a queda de rendimento, empresas estão oferecendo aulas de finanças aos funcionários.

3

Diminui a produtividade no trabalho

O cenário de insegurança que afeta a qualidade de vida da população impacta, conseqüentemente, na produtividade das empresas. Profissionais estressados e com a saúde mental afetada por problemas financeiros acabam também reduzindo seu foco e engajamento, prejudicando sua performance profissional. Sem dúvida, um contexto em que sofrem a empresa e o colaborador.

Segundo pesquisa realizada pela Creditas com a Ibope Inteligência, 26% dos trabalhadores se sentem mais desmotivados e 10% confessam que a concentração mental nas atividades fica prejudicada.

4

Aumenta a rotatividade

A rotatividade traz uma série de impactos negativos para um negócio. Por exemplo, o custo de demissões e novas contratações pode pesar bastante no orçamento. Além disso, é necessário treinar um novo profissional para a função, o que impacta na dinâmica da empresa.

E o endividamento é um dos principais fatores causadores dessa rotatividade. Segundo a mesma pesquisa citada anteriormente, 37% dos respondentes buscaram um novo emprego na tentativa de obter um salário melhor para pagar as contas.

Após entender o impacto do mau endividamento sobre os resultados de uma empresa, fica claro que apoiar o colaborador no desenvolvimento de uma relação saudável com o dinheiro é fundamental.



Quais os benefícios da educação financeira para empresas e colaboradores

A educação financeira nas empresas gera diversos benefícios tanto para as empresas quanto para os colaboradores. Para deixar a resposta a essa pergunta mais simples, dividimos as vantagens de acordo com quem ela impacta:

Para o colaborador:

pesquisa realizada pela Creditas mostra que quando o colaborador está endividado há forte impacto na sua saúde mental e física. Por isso um colaborador que recebe acesso a educação financeira e conseguem fugir do mau endividamento tem menos chances de ficarem estressados, ter insônia e depressão.

Para empresa:

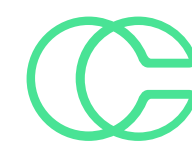
colaboradores endividados têm menor produtividade, faltam mais e apresentam maior turnover, já que para muitos a solução para a falta de dinheiro é mudar de emprego. Fornecer educação financeira é uma vantagem quando falamos de atração e retenção e também de engajamento do colaborador. Se você quiser saber mais sobre os benefícios da educação financeira, temos um guia completo sobre o tema. Baixe gratuitamente!

Guia da educação financeira nas empresas

6. **Burnout: o que é e como o RH pode agir para evitar**

Uma rotina de trabalho extenuante e o excesso de responsabilidades podem fazer com que as pessoas sofram um esgotamento físico e emocional que afeta todas as áreas de sua vida: a chamada Síndrome do Esgotamento Profissional, também conhecida como Síndrome de Burnout.





O que é o Burnout?

A síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico. De acordo com a CID-11, ela é resultado do "estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso".

A expressão vem do inglês "burn", que significa queima, e "out", exterior.

Essa síndrome pode afetar qualquer tipo de profissional, em especial aqueles que atuam diariamente sob muita pressão, grande carga de responsabilidades ou em um cenário de muita competitividade, como enfermeiros, médicos, jornalistas, policiais, entre outros.

Para evitar impacto na saúde mental dos colaboradores, as empresas devem traçar estratégias para que os casos de Burnout não se multipliquem em sua equipe.

Quais são os sintomas de Burnout e como mapear

Existem alguns sintomas que podem indicar o início da síndrome de burnout:

Cansaço excessivo, físico e mental;

Dor de cabeça frequente;

Alterações no apetite;

Insônia;

Dificuldades de concentração;

Sentimentos de fracasso e insegurança;

Incapacidade de se desligar do trabalho;

Negatividade constante;

Sentimentos de derrota e desesperança;

Sentimentos de incompetência;

Negação de necessidades pessoais;

Alterações repentinas de humor;



Isolamento;

Dores musculares;

Fadiga;

Problemas gastrointestinais;

Pressão alta;

Alteração nos batimentos cardíacos.

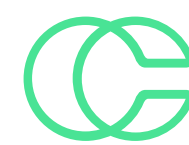
É importante destacar que os sintomas acima podem ser o início de uma Síndrome de Burnout, mas também ocorrem em outras doenças relacionadas à saúde mental.

Para evitar problemas mais sérios e complicações, é fundamental buscar apoio profissional assim que notar qualquer sinal.

Quais são as implicações para o colaborador

O sofrimento psíquico do colaborador tem impacto direto na produtividade e nos resultados da organização, já que o funcionário não consegue ter um rendimento satisfatório no dia a dia do trabalho. Esse problema, em um ambiente em que isso seja “epidêmico”, pode ser escalado de tal forma que a empresa possivelmente enfrentará sérios problemas em sua operação.

O Burnout pode também ter prejuízos, não somente pela queda da produtividade, mas também com as altas taxas de turnover que podem gerar custos excessivos com demissões e novas contratações.



Por isso, uma organização com um quadro considerável de colaboradores nessa situação deve rever suas ações internas, pois deixa de crescer, de investir em seu desenvolvimento e pode, ainda, ter sua imagem prejudicada no mercado.

Para saber mais sobre a Síndrome de Burnout, suas consequências e a melhor abordagem do RH, acesse nosso e-book gratuito!

Burnout: descubra o papel do RH na saúde dos funcionários

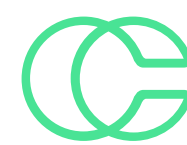


7 ■ Trabalho remoto: o que é, suas vantagens e como implementar na sua empresa

No trabalho remoto, também chamado de teletrabalho, o colaborador realiza suas atividades profissionais à distância por meio de tecnologias específicas para realizar suas tarefas e se conectar com seus líderes e pares.

Foi inserido na rotina de boa parte das pessoas de forma abrupta, por conta da pandemia de covid-19, mas estabeleceu-se como uma tendência que tende a permanecer na cultura do trabalho – prova disso é a alteração da legislação trabalhista com regras específicas para essa modalidade.

Além disso, é importante destacar que os profissionais já estão utilizando a possibilidade de trabalho remoto como diferencial para escolher uma vaga. Dessa forma, as empresas cada vez mais devem adaptar suas operações para atividades à distância como uma estratégia vital para atração e retenção de talentos.



E o que não é teletrabalho?

O teletrabalho é aquele que precisa de recursos tecnológicos e que pode ser exercido tanto nas dependências do empregador, mas está sendo exercido em outro local. Sendo assim, atividades exercidas por profissionais como motoristas ou jardineiros não podem ser enquadradas como teletrabalho, já que elas são normalmente exercidas fora da sede da empresa

Quais as vantagens do trabalho

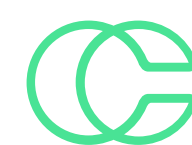
Muitas empresas já puderam perceber que a possibilidade do trabalho remoto traz grandes vantagens em diversos aspectos. Vamos explicar algumas delas a seguir.

1. Redução de custos

Essa talvez seja a vantagem principal é a primeira a ser sentida pelas empresas que adotaram esse sistema, afinal, a manutenção de escritórios que recebem dezenas ou centenas de pessoas por dia tem um custo muito alto. Optar por um esquema híbrido ou totalmente remoto pode representar uma grande economia, possibilitando a aplicação desses recursos em inovação e na expansão da empresa.

2. Maior alcance nas contratações

O trabalho remoto possibilita contratar pessoas em qualquer lugar do mundo, o que significa que a empresa não perde possíveis talentos por conta de sua localidade. Além disso, cada vez mais os colaboradores optam por vagas remotas e isso é um importante diferencial para que eles escolham uma companhia.



3. Colaboradores mais satisfeitos e motivados

O tempo de deslocamento, trânsito e transportes lotados estressam os funcionários, aumentam a chance de atrasos ou faltas e, como consequência, a produtividade cai consideravelmente. Nesse sentido, permitir que os colaboradores trabalhem de onde quiserem pode melhorar o engajamento e a qualidade de vida da equipe.

4. Colaboradores têm mais autonomia e senso de responsabilidade

Existem diversas pesquisas que demonstram que o trabalho remoto não reduziu a produtividade ou os resultados das empresas. Isso significa que, mesmo longe dos olhos de seus líderes, os colaboradores continuavam comprometidos com o desempenho da empresa e se adaptaram ao novo método de trabalho à distância.

O trabalho remoto estabeleceu sua permanência entre os profissionais e é fundamental que as empresas estejam atentas a essas tendências, além das boas práticas para implementar essa operação.

Para facilitar a migração, produzimos um material completo com todos os pontos fundamentais da legislação trabalhista para o teletrabalho. Baixe gratuitamente!

Guia do trabalho remoto: legislação, implementação e boas práticas



8

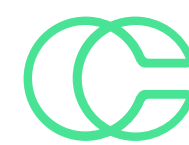
Felicidade no trabalho: como o RH pode ajudar a evitar movimentos como a Grande Renúncia



Pautas envolvendo a saúde física e mental dos colaboradores sempre trazem a felicidade no trabalho como fator essencial para uma boa qualidade de vida. Esse tema, que antes era visto apenas como um estado de espírito do colaborador, hoje abre espaço para uma visão mais humana e técnica por parte de líderes de RH.

Entenda o que significa a felicidade no trabalho

Entender o que significa felicidade no âmbito do trabalho é muito importante para ter colaboradores motivados. Felicidade é um estado de espírito individual, pessoal e intransferível. Diante disso, o significado de felicidade no trabalho é algo um pouco complexo, mas que diz respeito a satisfação do colaborador com o que realiza em sua vida profissional.



Quando um colaborador está feliz e motivado ele é capaz de trabalhar melhor. A grande questão sobre a felicidade no trabalho é que ela é uma sensação passageira que precisa ser sempre incentivada para ser mantida. Algo que se tornou evidente com a pandemia de Covid-19, quando mesmo colaboradores que até então eram motivados e felizes não conseguiram mais encontrar o senso de propósito no trabalho que realizavam.

Essa preocupação com a promoção da felicidade tem se tornado cada vez mais comum, inclusive com a criação do cargo de diretor de felicidade, ou Chief Happiness Officer (CHO), que tem como principal atribuição promover mudanças positivas que impactem a felicidade dos colaboradores.

Veja como a felicidade impacta a saúde do colaborador

Na última década, uma série de pesquisas têm mostrado que a felicidade no ambiente corporativo é capaz de trazer uma série de impactos na rotina das empresas e colaboradores.

Aqui é importante reforçar que não estamos falando de positividade tóxica, onde os colaboradores são praticamente obrigados a demonstrar uma alegria utópica. Estamos tratando sobre a autorrealização dos colaboradores, que permite que eles trabalhem felizes e motivados. Se você tem dúvida da importância disso, segue alguns dados:

- **Empresas com funcionários felizes têm 50% menos acidentes laborais** - *Fonte: Gallup*
- **Colaboradores satisfeitos são até 31% mais produtivos** - *Fonte: Harvard Business Review*
- **Colaboradores satisfeitos são até 85% mais eficientes** - *Fonte: Harvard Business Review*

Se um colaborador feliz tem melhor saúde mental, menos acidentes laborais e são mais produtivos e eficientes, torna-se impensável não se preocupar com o bem-estar do colaborador como uma forma de assegurar boas entregas do time de colaboradores.

Aprenda qual é o papel do RH na promoção da felicidade

Tudo o que foi apresentado até agora, nada mais é do que gestão de capital humano. Toda e qualquer empresa que lide com pessoas deve ter o RH como protagonista de ações que garantam sua qualidade de vida dentro do trabalho.

Isso gerará impactos positivos na sua vida pessoal, que retornará para a empresa: funcionários satisfeitos trabalham melhor, com mais produtividade; ao passo que colaboradores insatisfeitos, performam menos.

Para entender melhor como o RH estratégico pode contribuir para a felicidade do colaborador e evitar problemas como a Grande Renúncia, entre outros movimentos anti trabalho, baixe gratuitamente o material completo da Credits Benefícios!

A Grande renúncia e o futuro do trabalho



9 ■ RH analítico: quais são os indicadores mais importantes para um RH estratégico?

O RH analítico é aquele que cria estratégias totalmente respaldadas por dados, ao invés de achismos. Dessa forma, existe a garantia de que os resultados das ações propostas pelo departamento serão capazes de acelerar o crescimento da empresa e melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores continuamente.

Embora os gestores do RH estratégico sigam procedimentos mais lógicos, não significa que não haja humanização, afinal, os feedbacks positivos e negativos dos colaboradores são alguns dos principais indicadores a serem considerados.

Além disso, as melhorias que resultam da análise de indicadores são, em grande parte, voltadas para o bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores, afinal, qualquer empresa que conhece minimamente o mercado sabe que o capital humano é o mais valioso.

Principais indicadores do RH analítico

Para coletar os dados referentes ao desempenho da empresa dos colaboradores, os gestores de RH utilizam os indicadores de desempenho mais relevantes para o setor. A partir de cálculos e pesquisas com a equipe, é possível traçar metas, que devem ser atingidas por todos os setores em conjunto, incluindo a liderança.

A seguir, confira uma lista dos indicadores mais relevantes para empresa:

- 1. Clima organizacional:** Define a satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho.
- 2. Reclamações trabalhistas:** Contabiliza o número de queixas de trabalhadores atuais e antigos.



- 3. Taxa de absenteísmo:** Analisa o número de faltas e atrasos de cada colaborador.
- 4. Produtividade da equipe:** Define média de produções dos membros da equipe por período.
- 5. Taxa de turnover:** Contabiliza a média de admissões e demissões da empresa.
- 6. Encantamento e retenção:** Ajuda o RH analítico a definir estratégias de encantamento de talentos.
- 7. Promoções internas e externas:** Avalia se a empresa oferece um bom plano de carreira aos funcionários.
- 8. Folha de pagamento:** Analisa a adequação do salário oferecido pela empresa com o mercado.
- 9. Custos com benefícios:** Verifica se os valores referentes aos benefícios oferecidos são suficientes.
- 10. Treinamentos da equipe:** Ajuda o RH estratégico a definir a taxa de sucesso dos treinamentos no aumento da produtividade.

Para mais detalhes sobre a relevância desses indicadores para o RH analítico e receber dicas para a realização de cálculos e pesquisas eficientes, baixe gratuitamente o Manual RH Analítico da Credits Benefícios!

Manual RH analítico: conheça os indicadores para um RH estratégico

10.

Employer branding: saiba o que é e quais são as estratégias para implementar

A reputação da empresa é fator crucial para que muitos profissionais decidam se engajar em um processo seletivo. Prova disso é um levantamento realizado pela InfoJobs, demonstrando que 70% dos respondentes consideram esse um fator relevante para se candidatar a uma vaga.

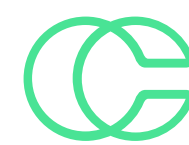
Isso reforça o tamanho da importância de ações de Employer Branding para atração e retenção de talentos e como uma estratégia bem aplicada pode trazer excelentes resultados para organização.



O que é Employer Branding?

Employer Branding, também chamada de marca empregadora, é um conjunto de ações que visam garantir uma boa reputação para a empresa no mercado de trabalho, ou seja, trazer a imagem de que se trata de uma organização boa para se trabalhar.

Nessa estratégia, é preciso ter em mente que se trata de um projeto contínuo, que envolve todas as áreas da empresa, que visa estabelecer uma imagem positiva de dentro pra fora, a partir de ações específicas de bem-estar e valorização dos funcionários, para que a empresa se torne atraente para possíveis futuros colaboradores.



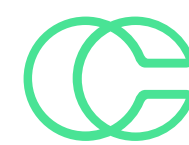
Qual é a importância do Employer Branding?

Estamos em um momento do mercado profissional em que oferecer salários competitivos não é mais o único critério de escolha para se escolher um local para trabalhar. Especialmente após o período de pandemia e a entrada de novas gerações no mercado de trabalho, tornou-se fundamental que os colaboradores se sintam valorizados, realizados e tenham a percepção clara do propósito da companhia.

Prova disso é que, entre os fatores que mais levam alguém a mudar de emprego, estão os conflitos com a liderança, falta de oportunidade de crescimento e benefícios não satisfatórios - e todos eles fazem parte a estratégia de Employer Branding, o que torna a implementação dessa estratégia algo essencial para consolidar a empresa e sua cultura no mercado.

Como desenvolver uma estratégia de Employer Branding?

- 1. Defina a estratégia**
- 2. Mostre a marca empregadora para o mundo**
- 3. Fortaleça a cultura organizacional**
- 4. Disponibilize um ambiente de trabalho saudável e agradável**
- 5. Reconheça e valorize o colaborador**
- 6. Invista no desenvolvimento do colaborador**
- 7. Promova um onboarding completo**
- 7. Invista em uma política de benefícios flexíveis**



Para saber mais sobre o employer branding e receber dicas valiosas para implementar cada uma das ações acima na sua empresa, baixe gratuitamente o material exclusivo da Creditas Benefícios!

Employer Branding: o Guia para alavancar a marca empregadora



Sobre a Creditas Benefícios

A Creditas Benefícios é a primeira carteira de benefícios flexíveis criada sob medida para atender às necessidades do RH estratégico e humanizado. Com ela, é possível oferecer vantagens relacionadas à nutrição, mobilidade, cultura, saúde, educação, qualificação profissional e proteção de renda aos colaboradores, sem custos adicionais!

Para melhorar, a carteira de benefícios flexíveis da Creditas é perfeita para otimizar a rotina do RH, afinal, todos os processos são automatizados e o controle pode ser realizado pelos próprios funcionários, a partir do aplicativo. Isso sem contar que as maiores necessidades são centralizadas em um só lugar, assim, não é preciso lidar com múltiplos fornecedores.

Para receber mais informações sobre a carteira de benefícios flexíveis da Creditas e criar um plano sob medida para seus colaboradores, visite nosso site!

Saiba mais

