

Os dados também mostram que 96% das corporações não usam ferramentas específicas para acompanhar o engajamento de seus colaboradores



Imagem: Shutterstock

A pandemia causada pelo coronavírus mudou as relações trabalhistas e pessoais de muitos brasileiros, mesmo após anos da volta à “normalidade”, alguns modelos de trabalho ainda se mantêm ativos e um deles é o trabalho a distância. Apesar da maturidade já conquistada por muitas empresas e colaboradores deste regime on-line, a prática que segue acontecendo no mundo dos negócios não sofreu tantas alterações nos últimos anos em aspectos de monitoramento do colaborador, engajamento, apoio de softwares, diferenças salariais e outras questões ligadas à rotina do home office.

O estudo “Tendências de RH” (análise de 2022, 2023 e projeção para 2024), elaborado pela consultoria global de gestão empresarial Korn Ferry, com dados de empresas brasileiras, expressa bem a ideia de que as companhias, mesmo após anos de implementação do sistema de trabalho à distância, ainda seguem se preocupando com a rotina de seus funcionários. São pouco mais da metade (52%) das companhias respondentes que utilizam “Cartilha de Boas Práticas para seus profissionais”, que envolve: comportamento produtivo, ergonomia e alongamento.

Apesar de mais da metade dos indivíduos demonstrarem preocupação com o cumprimento das diretrizes da Cartilha de Boas Práticas do Home Office, conforme mencionado, há um dado adicional que revela que a gestão da produtividade dos colaboradores em regime de teletrabalho, por meio de ferramentas específicas, muitas vezes não é feita. São 96% das corporações que não usam, por exemplo, timesheet ou smartsheet, para acompanhar a eficácia de seus profissionais e apenas 4% que fazem o uso.



Estudo Tendências de RH 2023, elaborado pela consultoria global Korn Ferry

O sócio e líder de Soluções Digitais da Korn Ferry Brasil, Rodrigo Accarini, faz uma análise do estudo. “Não há grandes mudanças com relação as companhias que permitem ou não o trabalho remoto parcialmente, nos anos comparados. Por outro lado, a pesquisa mostra que o monitoramento dos resultados produtivos de seus colaboradores pode significar evolução e maturidade do regime home office ou, por outro lado, uma possível despreocupação ou desconhecimento dos softwares que avaliam o engajamento”, explica.

Os dados do estudo também revelam que existem áreas nas quais se faz necessário ao menos um colaborador trabalhar presencialmente todos os dias, sendo 69% das companhias que adotam essa rotina e, apenas, 31% não. As áreas, em ordem de colocação a seguir são em primeiro para tecnologia, seguida pelos recursos humanos e, em terceiro, às atividades administrativas.

Ainda neste tópico, revela-se o modelo de trabalho remoto para posições específicas, com comparativos entre 2022 vs 2023 que aborda a permissão de trabalhar a distância a todo tempo, parcialmente, ou, em alguns casos, totalmente presencial. Veja abaixo.



Estudo Tendências de RH 2023, elaborado pela consultoria global Korn Ferry

Os dias trabalhados remotamente

As empresas que ofereceram trabalho parcialmente remoto, em 2022, somam 47%- que optaram

em dois dias por semana de trabalho a distância de seus profissionais. Já em 2023, o número aumentou para 61%. As adeptas às três diárias de home office semanais, em 2022, somaram 39% e se comparado a 2023, houve uma queda para 27%. Acompanhe, abaixo.



Estudo Tendências de RH 2023, elaborado pela consultoria global Korn Ferry

Remuneração

O estudo Tendências de RH também aborda questões de remuneração dos colaboradores no regime home office, comprovando que não há expressiva disparidade de pagamento.

Os resultados mostram que a grande maioria das empresas, 98% delas, não oferecem salários diferentes para funcionários que trabalham exclusivamente em regime remoto, enquanto apenas 2% têm essa prática. Esse número é ligeiramente maior para aqueles que trabalham parcialmente em casa, com 99% das empresas mantendo a mesma política de remuneração e apenas 1% implementando diferenças salariais.

Outro dado curioso, ainda sobre pagamentos, é a comparação entre os honorários do modelo híbrido e totalmente remoto. São 94% das organizações que não praticam remuneração especial e apenas 6% empresas que sim - diferenciando os honorários dos funcionários que atuam totalmente e parcialmente no home office.



Estudo Tendências de RH 2023, elaborado pela consultoria global Korn Ferry

“A prática de mercado é não fazer diferenciação salarial entre os dois regimes. As empresas que responderam de forma positiva se referiam ao auxílio de custo, como locomoção, se necessário, suporte técnico e outras necessidades que a empresa oferece entre os dois formatos comparados”, explica Accarini.

Os custos que as companhias sustentam nos regimes híbridos, por exemplo, também podem ser somados na receita mensal.

A atividade de gestores ao monitorarem os horários, tarefas e outras ações dos colaboradores, parece ser mais perceptível no regime presencial, já que ainda é pouco exercida por meio de ferramentas digitais voltadas ao home office. O estudo questionou sobre as organizações que utilizam software para controle e acompanhamento da jornada do colaborador, em resposta 65% dizem que não fazem uso; 35% afirmam que sim.

Veja os dados dos dois últimos parágrafos, abaixo.



Estudo Tendências de RH 2023, elaborado pela consultoria global Korn Ferry

“Nós notamos que não são prevalentes novas políticas salariais nesta forma de regime, com exceção apenas aos casos em cobertura de custos operacionais. Além disso, por meio do estudo, percebe-se que o monitoramento das tarefas dos colaboradores e, até mesmo de seu engajamento, aliado à tecnologia, não apresenta diferença expressiva nos anos comparados. E, por fim, aquelas empresas que permitem o home office, de maneira alternada, costumam ainda disponibilizar na agenda três ou dois dias semanais em atividades remotas”, conclui o líder de Soluções Digitais da Korn Ferry Brasil, Rodrigo Accarini.

Metodologia

O estudo tem como objetivo prover informações que auxiliem os participantes a tomar decisões estratégicas em relação a diferentes temas atuais da área de recursos humanos. A pesquisa foi realizada entre os meses de junho e julho e contou com a participação de 652 empresas de diversos setores dos seguintes países:

Argentina (125 participantes), Brasil (265 participantes), Chile (117 participantes), Colômbia (78 participantes) e Peru (67 participantes).

Este relatório apresenta os resultados do Brasil. A fim de se obter um entendimento mais amplo da realidade de recursos humanos na região, não deixe de consultar o resultado consolidado dos cinco países.

Fonte: Korn Ferry, em 23.02.2024.