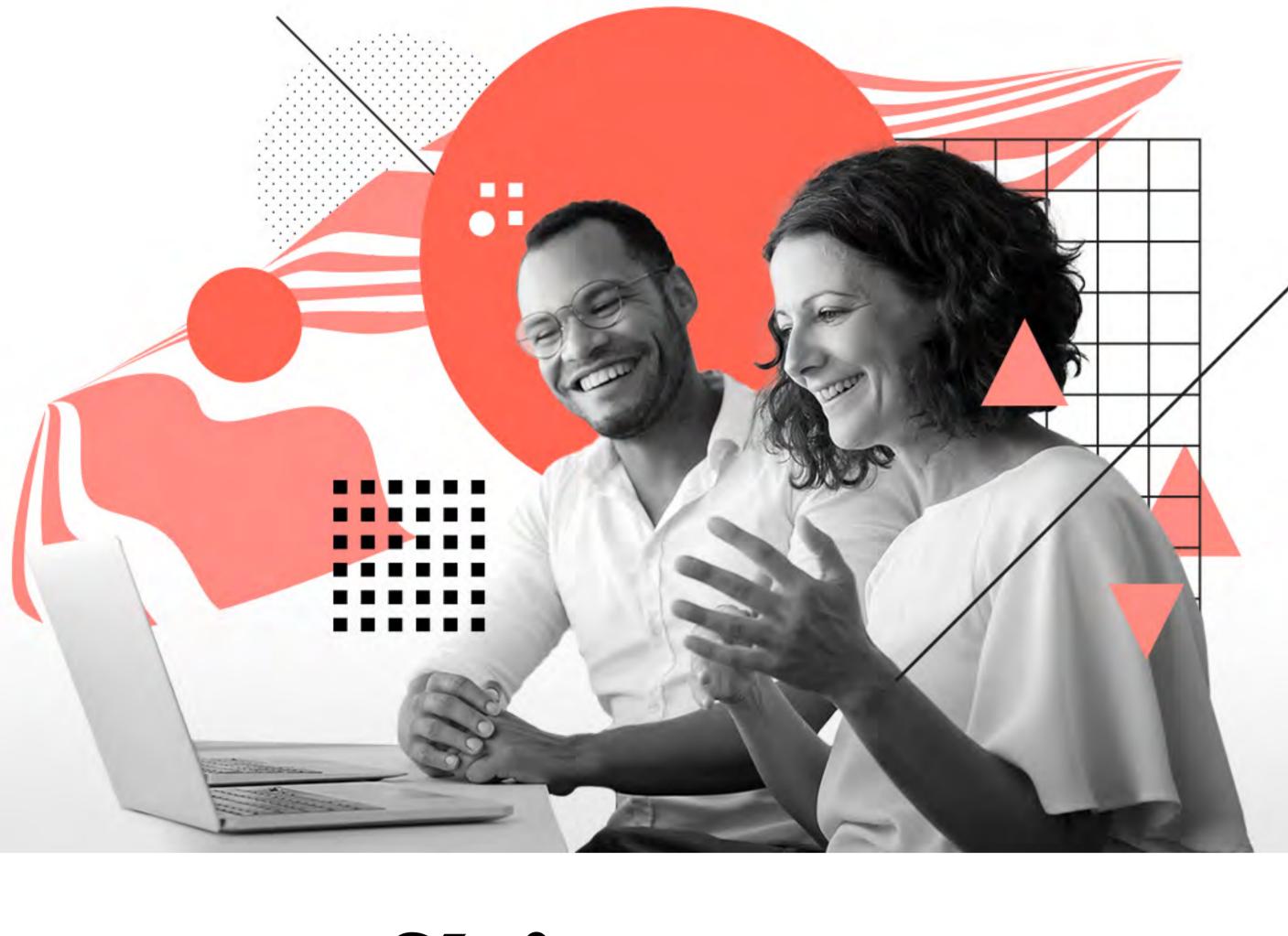
Por Guilherme Dearo

Think Work FORWARD



m um mundo cada dia mais empresas que atuam fora do modelo trafluido, soluções padronizadas dicional, aquele que oferece só vale alie estanques fazem cada vez mentação ou refeição.

menos sentido. Novas confi-

gurações familiares, mudan-

ças no perfil etário da população, altera-

ções no regime de trabalho, conquistas

de grupos minorizados: uma polifonia

de vozes requer ouvidos mais atentos,

Tempos líquidos, como os chamava o filósofo polonês Zygmunt Bauman (1925-2017), pedem novos olhares, inclusive em ambientes de trabalho. Em vigor desde maio deste ano, as práticas de rebate (aquele desconto que o emissor do vale dava para as empresas empregadoras) e do pós-pagamento no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) estão totalmente proibidos, como previsto no Decreto nº 10.854/21. Essas alterações colocam o trabalhador novamente no centro das atenções, como protagonista do PAT, na medida em que essas práticas abusivas implicam a cobrança de taxas exorbitantes dos estabelecimen-

DE JÚLIO BRITO À THINK WORK: Um amplo papel

1 milhão de usuários no país. A aposta se baseia em estudo da própria companhia. Segundo o Guia Nacional de Benefícios 2022, da Swile em conjunto

Uma das marcas que desponta nesse

novo cenário de benefícios flexíveis é a da

startup centauro francesa Swile, que che-

gou ao Brasil em 2021 após a aquisição

da Vee Benefícios e tem a meta de aten-

der, ainda no primeiro semestre de 2024,

das empresas acompanha o desejo das pessoas colaboradoras, principalmente entre a geração Y e Z, por mais flexibilidade e autonomia no uso dos benefícios. Hoje, 83% dos seus clientes oferecem carteiras além de refeição e alimentação. Não chegam a 20%, assim, os que optam por ficar nos benefícios convencionais de alimentação e refeição. Para Júlio Brito, general manager da startup francesa no Brasil, o RH do futuro

nefícios de acordo com a necessidade individualizada, observando as regras legais.

por que flexibilizá-los? benefícios sobre os trabalhadores? Quando a companhia opta por oferecer Júlio Brito: A cesta de benefícios influenbenefícios flexíveis, escolhendo as catecia diretamente o clima e também o en-

Think Work: Qual o impacto da oferta de

gajamento e a retenção de profissionais.

Quando o funcionário entende que a em-

presa onde trabalha oferece bons bene-

fícios, ele se sente mais engajado, feliz e

produtivo. Uma boa cesta é um fator mo-

tivador, seja para entrar ou ficar no empre-

go. Pesquisa do Engage Health Group, do

Reino Unido, mostra que oito entre 10 tra-

balhadores concordam que o pacote de

benefícios tem grande influência na hora de aceitar uma vaga. E sete entre 10 dizem que esse é o principal motivo para permanecer em seus empregos, segundo o Human Workplace Index, do Workhuman. A gestão, na prática

Ainda há muitas empresas que desco-

nhecem a oferta de benefícios além de

grama de Alimentação do Trabalhador

(PAT). Falta conhecimento, muitas vezes,

em pequenas empresas. Em outras, pode

haver resistência a formatos que confron-

tam a tradição. Acredito, inclusive, que te-

mos um papel consultivo, de parceria com

os RHs para levar informações a essas

equipes e empoderá-las. Nossa missão é

mostrar que o arranjo aberto dos benefí-

cios no PAT é legal e que o rebate disfar-

Para muitos, o modelo de benefícios

flexíveis seria mais trabalhoso de gerir.

Essa noção se sustenta na prática?

çado é contra a lei.

global de RHs por benefícios flexíveis. À medida que as empresas tomam consciência desses novos movimentos no

mercado, as possibilidades aumentam.

co Mundial, que mostram uma tendência

Eu já estive do outro lado, em uma empre-

sa de benefícios mais tradicional, e sei que

os funcionários, para pensar no "fator gen-

te". É preciso tempo para cuidar de gente,

falar em desenvolvimento, desenhar uma

Na experiência da Swile, quais são os

benefícios, para além dos tradicionais

vales alimentação e refeição, mais ofe-

O que mais faz sucesso é o benefício

de mobilidade, que permite ao usuário

acesso aos mais diversos meios de trans-

porte, como aplicativos, bem como gaso-

lina, estacionamento etc. Outra demanda

gestão individualizada de pessoas.

recidos pelas empresas?

alimentação e refeição? muitos RHs passam grande parte do tem-Sim e também muitos RHs ainda não po só cuidando de benefícios. Um tempo sabem das mudanças que passaram a que também poderia ser usado para penvaler em maio com a atualização do Prosar em outros projetos importantes para

Essa desculpa não tem fundamento. A Swile, por exemplo, oferece um sistema digital simplificado que facilita a vida do RH. "Nossa missão é mostrar que o arranjo aberto dos benefícios no

em alta é o benefício de home office e o auxílio educação. Da nossa parte, cabe ter atenção às novas necessidades para responder a elas.

tores têm influência sobre a política de benefícios das companhias? Com certeza. Individualidade é uma palavra importante aqui. Cada pessoa tem uma necessidade diferente, uma aspiração diferente. O RH não pode tratar todos os funcionários como uma grande massa. E as pessoas estão mais exigentes e querem ter suas vozes ouvidas. As empresas precisam abraçar essa diversidade, entender as novas configurações

Junto a essa crescente individuação, que

requer uma gestão mais personalizada,

vemos uma nova paisagem social, com

maior diversidade cultural, de gênero,

idade, composição familiar etc. Esses fa-

Júlio Brito Manager country da Swile

mudanças sociais para pensar como os

benefícios flexíveis podem atender a ta-

Como o RH deve se preparar para o futuro?

periência dos funcionários, em otimizar

seu tempo com as tecnologias disponí-

veis, desenvolver nas equipes as habilida-

des que o mercado de trabalho do futuro

exigirá. E, principalmente, em se reinven-

tar e liderar a mudança. O RH não deve

ter medo da mudança e, sim, ser protago-

nista dessa transformação. Além disso, o

O RH do futuro deve ser focado na ex-

manha diversidade.

RH do futuro precisará ser mais humanizado e preocupado com cada indivíduo, buscando entender desejos e particularidades para cuidar do bem-estar dos funcionários e da gestão do clima.

Vamos juntos? mento no número de divórcios. Com o Realização profissional não se mede impulso da pandemia e seu confinamenapenas pelo holerite. Uma fatia cada vez to compulsório, o país bateu recorde de maior da satisfação do trabalhador está divorciados em 2021: foram 386,8 mil atrelada ao pacote de benefícios que a casamentos desfeitos em 2021, quase empresa onde atua pode oferecer. Se-17% a mais que no ano anterior. Não se gundo o estudo Work Human - Human trata de um dado isolado. Divórcios le-Workplace Index, 71% dos profissionais veem na cesta de benefícios um fator vam a novos casamentos e novas comdecisivo para permanecer em seus emposições familiares, bem como a con-

Think Work dos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no início do ano tatiana@thinkworklab.com apontaram, entre outras coisas, um au-

Sobre:

pregos, e 63% trocariam sua companhia

por outra com mais opções. Assim, con-

trariando a máxima minimalista de que

menos é mais, em um mundo diverso e

plural como o atual, mais é mais, mes-

mo. Uma lição que as organizações de-

vem aprender para atrair e reter talentos.

e na curadoria da oferta está no famoso

zeitgeist: nome em alemão para o espí-

rito do tempo. É uma lei fundamental,

embora não necessariamente escrita, a

de que os códigos e as normas devem

acompanhar os tempos. Dados divulga-

Uma dica para pensar na ampliação

Think Work. A cada edição, uma reflexão aprofundada sobre temas relevantes para os negócios e a gestão de pessoas, ajudando o leitor a navegar de forma simples por assuntos complexos. Para receber, você precisa ser um assinante do Think Work Lab. Essa newsletter foi encaminhada **CLIQUE AQUI** para você e você gostaria de assinar?



- FORWARD [,]

desenvolvido por: estúdio cosmo | estudiocosmo.criacao@gmail.com



maior capacidade de acolhimento e respostas múltiplas a demandas diversas.

tos comerciais e restaurantes, e estes repassam os gastos ao preço dos alimentos fornecidos ao trabalhador. Lembrando que a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já havia criado possibilidades legais de outros benefícios e, daí, surgiu a flexibilidade, que proporciona maior liberdade aos proprietários dos cartões e terreno para VEJA A ENTREVISTA EXCLUSIVA

com a Leme Consultoria, os benefícios flexíveis se destacaram como uma tendência em crescimento no Brasil. A oferta

deverá entender as mudanças sociais para gastar menos tempo com tarefas burocráticas e investir em uma gestão de pessoas mais individualizada, estratégica e humanizada. Nessa gestão moderna, entra a oferta de benefícios flexíveis, que dá autonomia aos funcionários para usar os be-

Se os benefícios já são um diferencial,

gorias que mais fazem sentido para o seu

público, ela aproxima o RH do colabora-

dor e este sente que sua voz foi ouvida,

que sua liberdade de escolha é reconhe-

Quais as tendências do mercado de be-

Há estudos, como do Fórum Econômi-

cida e respeitada.

nefícios no Brasil?

PAT é legal e que o rebate disfarçado é contra a lei"

Antecipando tendências





precisam – e como precisam não apenas para viver bem, mas para produzir melhor.

figurações de uma única pessoa, ou de uma pessoa acompanhada por um ou vários bichos de estimação, população que também cresceu no período. Não levar em conta o impacto das mudanças sociais sobre a vida de seus funcionários é deixar de atendê-los como

Tatiana Sendin

Founder e Editora chefe

