

Obstáculos na estrada:

5 dicas para apoiar o bem-estar
do viajante

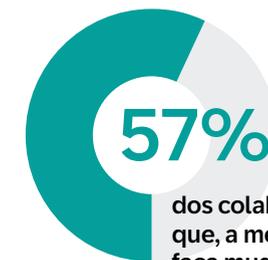




Se você estiver muito estressado para ler isso, você precisa ler isso

Não há como disfarçar: seus colaboradores estão em crise e não são os únicos. De acordo com um recente [relatório SAP SuccessFactors](#), há um dilema entre saúde mental e bem-estar afetando empresas, setores e regiões.¹ Por quê?

- As taxas alarmantes de estresse, esgotamento e desengajamento dos colaboradores, registradas no ano passado, não foram resolvidas e nem fizeram com que as organizações abordassem a erosão da confiança entre os colaboradores e a liderança sênior.
- Decisões políticas e de pessoal controversas, bem como estressores macroeconômicos e sociopolíticos, agravaram a questão.
- O efeito é um estado de emergência em relação ao senso de conexão dos colaboradores com seus líderes e sua empresa.



dos colaboradores acreditam que, a menos que sua empresa faça mudanças graves, o esgotamento não diminuirá.¹



acreditam que os líderes de sua empresa priorizariam os lucros em vez de manter os trabalhadores na empresa.¹

¹ The top 5 HR trends today—and HR's guide to what's next, SAP SuccessFactors, 2025

Esperar não é uma opção

A conclusão é clara: **As organizações precisam começar a se reconectar com os colaboradores.** É imperativo para seu sucesso de longo prazo que isso não seja tratado como apenas um item na lista. Ao trabalhar com líderes em toda a empresa para nutrir a saúde e o bem-estar da equipe, pense em como melhorar os processos frequentemente subestimados, que afetam as experiências diárias de muitos em sua força de trabalho. Considere, por exemplo, processos de viagens e despesas. O processo de viagens e despesas não resolverá instantaneamente qualquer problema macro de bem-estar por conta própria, é claro, mas certamente pode ajudar. E está claro que ignorar vai doer.

Não estamos falando estritamente sobre o dever de diligência, embora a segurança física de seus colaboradores seja fundamental, mas você não pode se dar ao luxo de ignorar o impacto das viagens de negócios na saúde mental e no bem-estar geral. As viagens de negócios podem sobrecarregar os colaboradores de muitas maneiras, antes, durante e depois de uma viagem, por isso é importante ter um ponto de vista holístico sobre o problema.

“Não é possível se livrar do estresse, ele sempre estará lá. Porém, muitas organizações hoje buscam maneiras de mitigar tensões desnecessárias no local de trabalho. E elas perceberam que processos de negócios ineficientes têm grande impacto no estresse das pessoas”.

*—Dr. Myles Druckman,
Diretor médico global,
Vice-presidente sênior, International SOS*



O impacto dos limites na segurança psicológica

Com a redução do trabalho remoto, há o risco de que os colaboradores se sintam menos capacitados a alterar os limites importantes que mantiveram entre as partes de trabalho e não trabalho de suas vidas.

As empresas precisam estar muito atentas à promoção da segurança psicológica, para que os colaboradores se sintam à vontade para restabelecer esses limites, expressar suas preocupações e compartilhar quaisquer problemas de bem-estar que enfrentam.

Também é importante que líderes e gerentes criem espaço para conversas e incentivem o compartilhamento de perguntas, dúvidas ou preocupações. Além disso, eles precisam ouvir essas preocupações e responder com planos tangíveis para abordá-las.

Saiba mais no [podcast SAP Concur Conversations](#).

Então, o que o RH deve fazer?

É simples: Envolve-se em seu programa de viagens, se ainda não o fez. Trabalhe com sua liderança geral, financeira e de viagens para garantir que as políticas, ferramentas e a cultura geral de viagens da sua empresa abranjam os seguintes conceitos.

1 Pense no caminho.

Nesse ambiente, iniciativas únicas e desarticuladas simplesmente não vão funcionar. Ao avaliar suas políticas gerais de viagens e despesas, e examinar as decisões individuais sobre cada viagem de negócios, use uma abordagem com visão de futuro sobre o que é melhor para os colaboradores e que proporcionará o melhor ROI para a empresa:

- Considere os custos qualitativos de confiança e estabilidade do colaborador ao avaliar os custos quantitativos de viagem, como tarifas de quarto, ajuda diária de custo, reembolso de quilometragem ou classe de passagem aérea.
- Construa uma cultura que recompense o planejamento estratégico de longo prazo e evite viagens de última hora, que sobrecarreguem os colaboradores e suas famílias. Por exemplo, se esforçar para encontrar uma creche ou reorganizar orçamentos pessoais até que as despesas de viagem sejam reembolsadas (se não for possível usar o cartão corporativo).
- Encontre um equilíbrio entre priorizar a saúde, a satisfação e a retenção dos colaboradores a longo prazo, mantendo a conformidade e a segurança, em vez de se concentrar apenas em atingir as metas orçamentárias a curto prazo.

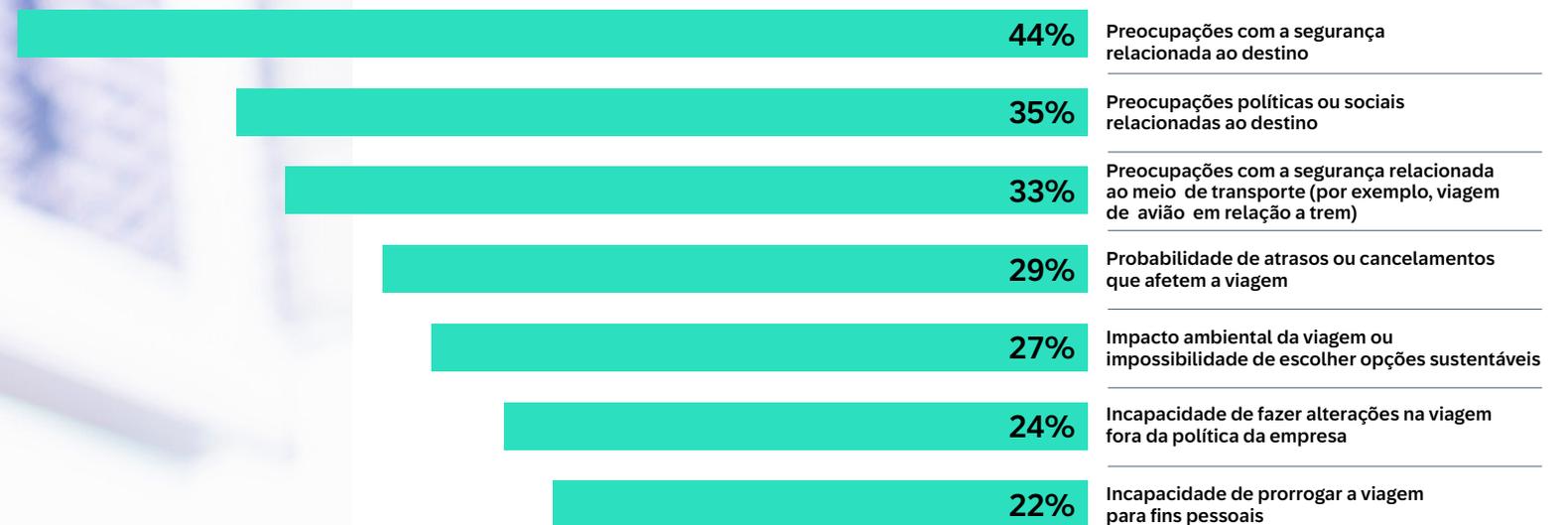




2 Eleve a flexibilidade de suas políticas

Assim como você, os colaboradores querem opções quando se trata de viagens. No entanto, **91% dos viajantes a negócios relatam que seus pedidos de flexibilidade foram rejeitados** nos últimos 12 meses.¹

Seus colaboradores querem ter a liberdade para fazer escolhas sobre o que é mais importante para eles. Se estas solicitações não forem atendidas, eles podem não viajar. A pesquisa também aponta os motivos pelos quais os viajantes optam por recusar uma viagem de negócios:¹



Oferecer flexibilidade aos viajantes não significa que sua política de viagem se torne irrelevante, mas é importante oferecer opções e garantir que os colaboradores tenham algum nível de responsabilidade sobre seus planos de viagem. O bem-estar deles pode ter um grande efeito sobre o resultado da viagem, seja uma visita de vendas ou uma conferência do setor.

Mesmo que o RH não seja responsável pelo desenvolvimento de políticas de viagem, é importante que você possa participar de sua elaboração e aprovação. Considere fazer parcerias regulares com gerentes de viagens e outras partes interessadas para garantir que você faça parte da conversa.

¹ 6th Annual SAP Concur Global Business Travelers Research Report

3 Faça as pequenas coisas, porque são as grandes coisas

Sentar-se ao lado da janela ou ainda pior, o temido assento do meio, quando você quer ficar junto ao corredor, não parece ser um problema enorme, mas quando acontece repetidamente, torna-se um ponto problemático. E qualquer coisa que você faça para aliviar a pressão sobre seus viajantes pode melhorar o bem-estar e a produtividade a longo prazo. Considere estas dicas:



Ofereça opções para os colaboradores viajarem com mais conforto. Voos longos na classe econômica podem afetar a saúde física e mental. Isso não significa acesso gratuito à classe executiva, mas passageiros mais altos, por exemplo, devem conseguir reservar assentos com espaço extra para as pernas. Se você realmente não pode pagar por isso, considere outras maneiras de facilitar a viagem, como acesso ao lounge da companhia aérea, folga extra após viagens estressantes ou extensão da viagem etc. Além disso, certifique-se de que sua ferramenta de reservas tenha conexões com Nova Capacidade de Distribuição (New Distribution Capability, NDC), que ofereçam uma ampla variedade de tarifas e opções de autoatendimento. A ferramenta também deve permitir que os viajantes conectem suas contas de fidelidade com companhias aéreas, hotéis, locadoras e ferrovias — para que possam ganhar pontos, desfrutar de vantagens e ter certeza de que suas marcas preferidas proporcionarão uma experiência positiva.



Considere um sistema de parceiros de viagem, pelo qual os colaboradores possam viajar juntos ou ter uma pessoa de contato designada para apoio durante suas viagens. Essa simples adição pode ajudar a reduzir a sensação de isolamento e proporcionar uma sensação de segurança e camaradagem.



Faça as pequenas coisas, porque são grandes coisas



Use os dados a seu favor. Trabalhe em parceria com seu gerente de viagens ou analista de dados para analisar os dados da viagem e explorar quem faz viagens mais longas com mais frequência, quem se atrasa mais, quem precisa fazer voos de conexão com mais frequência ou quem acaba viajando nos fins de semana. Em seguida, reduza algumas viagens mais estressantes ou tente organizá-las de forma diferente. Você também pode dar reconhecimento e recompensas para seus guerreiros mais desgastados, como folgas adicionais, incentivos de bem-estar ou reconhecimento público de seus esforços.



Use cartões corporativos para elevar o sentimento e a confiança dos colaboradores. Os colaboradores podem se frustrar facilmente ou pior, enfrentar dificuldades financeiras, caso se espere que paguem despesas de negócios usando fundos pessoais. Além disso, ter que esperar dias, semanas ou até meses para ser reembolsado não faz com que se sintam confiáveis ou valorizados. Ao confiar à sua força de trabalho cartões corporativos que se integram à sua plataforma de viagens e entretenimento para capturar despesas automaticamente, você pode capacitar os colaboradores a gastar dentro das políticas corporativas. O uso do cartão não apenas reduz os recibos e os encargos de desembolso, mas também o tempo gasto na criação e envio de relatórios de despesas.



Adicione um programa de bem-estar ao seu programa de benefícios, para incentivar hábitos saudáveis durante a viagem. Isso pode incluir assinaturas de aplicativos virtuais de fitness e meditação, ou parceria com hotéis com academias, opções de refeições saudáveis ou espaços de relaxamento.





4 Mantenha a comunicação fluindo livremente entre duas mãos

Você quer que os colaboradores sejam informados e se sintam confiantes sobre seus planos de viagem, mas, o mais importante, eles devem ser informados e se sentir confiantes sobre o compromisso de sua empresa em tornar as viagens as mais seguras, simples e valiosas possível.

Como é isso?

- Comunicação clara, consistente e acessível sobre políticas de viagem, medidas de segurança e o suporte disponível.
- Uma maneira fácil para os colaboradores darem feedback sobre suas experiências de viagem. Essa é uma contribuição que você pode usar para refinar continuamente as políticas de viagem e apoiar o bem-estar dos colaboradores.
- Consultas regulares com viajantes e/ou sua liderança para avaliar a saúde mental e bem-estar, o estado do seu programa, suas contribuições sobre políticas, suas preferências e assim por diante. Isso ajudará você a identificar problemas antes que se tornem sistêmicos.

5 Dedique-se ao dever de diligência

Trabalhe com gerentes de viagens, equipes de risco, de segurança e seus viajantes mais valiosos para desenvolver políticas de dever de diligência que apoiem a melhor experiência possível dos colaboradores, garantindo a segurança e atendendo a padrões legais e éticos. E não tenha medo de revisar e ajustá-los à medida que seus negócios e o cenário de viagens evoluem.

Certifique-se de que os principais participantes sentem-se à mesa. Como líder de RH, você está em ótima posição para ser o negociador/contato que reúne todas as vozes certas de todas as partes da empresa. Você também deve garantir que os colaboradores saibam exatamente o que sua empresa está fazendo para mantê-los seguros. Se não souberem como você está cumprindo seu dever de diligência, por exemplo, eles vão presumir que você não está e ficarão nervosos em viajar.

Viagens tranquilas

As ideias apresentadas aqui não são revolucionárias nem — igualmente importante — estouram o orçamento. E não precisam ser. Foram simplesmente concebidas para reduzir os aborrecimentos e obstáculos de trabalhar na estrada, para que os colaboradores possam ser mais felizes e produtivos.

E o simples fato de que você está prestando atenção aos desejos e necessidades dos viajantes é muito importante.

Saiba mais sobre como proteger a saúde, a segurança e o bem-estar dos colaboradores com o eBook:
[Seu dever mais importante é o dever de diligência.](#)



ptBR (25/08)

© 2025 SAP SE ou uma empresa afiliada da SAP. Todos os direitos reservados. Consulte o Aviso Legal em www.sap.com/legal-notice para obter os termos de uso, isenções de responsabilidade, divulgações ou restrições referentes a este material.

