

Trabalho híbrido:

como melhorar a experiência do colaborador, garantir conformidade empresarial e visibilidade de gastos

O trabalho híbrido, assim como outras modalidades de trabalho como o home office, ganhou destaque e adesão em decorrência da pandemia da Covid-19, tornando-se uma opção cada vez mais frequente de empresas e gestores.

Apesar dessa ampla adesão, os profissionais de RH e líderes ainda buscam estratégias para melhorar a experiência do colaborador. Trata-se de um modelo recente e que, portanto, ainda precisa ser aprimorado.

Pensando nesses desafios, esse e-book vai abordar:

- Como a pandemia impactou os modelos de trabalho;
- O que é o trabalho híbrido;
- Quais as vantagens e desvantagens do trabalho híbrido;
- Importância de uma boa experiência do colaborador;
- Como melhorar a experiência do colaborador no trabalho híbrido;
- Quais as vantagens do SAP Concur para os diferentes tipos de trabalho.



A partir desse conteúdo, os gestores podem se informar melhor sobre as diferentes modalidades de trabalho em ascensão, as principais tendências e também quais estratégias adotar para proporcionar uma experiência mais satisfatória aos colaboradores.

Boa leitura!

1

Como a pandemia impactou os modelos de trabalho?

A pandemia da Covid-19, declarada pela OMS em março de 2020, gerou impactos globais relacionados à saúde, economia e também às relações de trabalho.

Com a necessidade de distanciamento e isolamento social, as empresas precisaram reconfigurar, em pouco tempo, suas atividades, mantendo, sempre que possível, profissionais em modelos de trabalho para minimizar os deslocamentos.

Nesse cenário, o home office foi a primeira opção dos gestores, sendo que 46% das empresas no país adotaram esse modelo, de acordo com [pesquisa da Fundação Instituto de Administração \(FIA\)](#).



Verificou-se que, entre as empresas que participaram do levantamento, 41% dos funcionários foram colocados no regime de home office, sendo que cerca de 46% tinham atividades que poderiam ser desenvolvidas nesse modelo.

Com a continuidade da pandemia, no entanto, novos modelos foram avaliados e o trabalho híbrido passou a ser uma opção mais frequente. Um [estudo da Robert Half](#) indicou que 95% dos gestores entrevistados acreditam que o modelo de trabalho híbrido deve tornar-se permanente no mercado de trabalho.

95%



dos gestores acreditam que o modelo de trabalho híbrido deve tornar-se permanente no mercado de trabalho.

Fonte: Robert Half

2

O que é o trabalho híbrido?



O trabalho híbrido é baseado na ideia de “anywhere office”, que pode ser traduzida como “escritório em qualquer lugar”. A proposta é que haja uma alternância entre espaços de trabalho, como escritório, casa, coworkings e outros.

Dessa forma, há uma rotatividade nos profissionais que atuam dentro da companhia e a possibilidade de realizar as atividades em espaços variados de acordo com a conveniência para o colaborador.

Com isso, ele pode ir ao escritório alguns dias da semana, trabalhar de casa em outros e, se preferir, passar alguns dias viajando para um lugar diferente desde que seja acordado com a gestão e garanta sua produtividade plena.

O trabalho híbrido tornou-se mais importante na pandemia da Covid-19, pois a situação pede a redução dos deslocamentos, como também apresenta desafios às famílias que, por vezes, almejam mais flexibilidade para conseguir equilibrar as diferentes demandas impostas pelo cenário.

Algumas empresas também oferecem maior flexibilidade nos horários, de forma que, mesmo que o tempo de jornada permaneça o mesmo, o profissional tem autonomia para escolher os melhores períodos do dia para atuar.

Claro que toda essa flexibilidade e mobilidade vem junto com a responsabilidade de realizar todos os projetos, processos e entregas no mesmo ritmo, ou seja, mantendo a produtividade normal que ocorria no escritório.

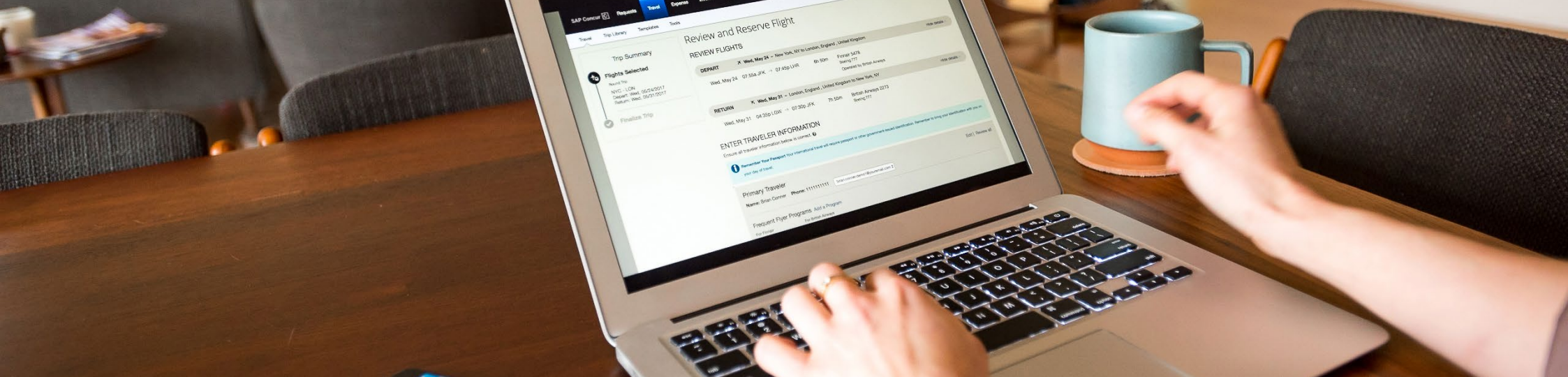


2.1 Quais as regras sobre o modelo híbrido de trabalho?

Ao verificar que o modelo de trabalho híbrido é uma opção apropriada às necessidades da empresa e à qualidade de vida dos colaboradores, muitos gestores têm dúvidas de como operacionalizar esse regime.

A legislação brasileira não contempla normas específicas sobre o trabalho híbrido, mas alguns pontos importantes incluem:

- O profissional mantém todos os direitos trabalhistas previstos no contrato de trabalho, como férias, 13º salário, benefícios (vale refeição e alimentação, por exemplo), descanso semanal remunerado e outros;
- Não há redução de salário no trabalho híbrido, sendo que essa possibilidade só ocorre caso haja uma diminuição da jornada de trabalho;
- Em relação aos equipamentos de trabalho, a lei não especifica sobre o fornecimento de equipamentos, como computador e celular. No caso de a empresa fornecer, é importante esclarecer em contrato o empréstimo do mesmo;
- O reembolso de gastos entra na mesma questão citada acima, já que a legislação não prevê a responsabilidade da empresa no reembolso de despesas, como contas de internet e eletricidade;
- A jornada do profissional não deve exceder as 8 horas diárias, sendo que a empresa pode criar meios próprios de controle de ponto, que é facultativo.



Uma forma de resguardar os direitos e deveres de empregadores e colaboradores é adicionar um aditivo no contrato de trabalho sobre as especificidades do home office e trabalho híbrido.

Esse documento deve esclarecer quais as regras nesse modelo de trabalho e também o que o profissional pode ou não fazer, por exemplo, se haverá controle de ponto ou não, se o período de trabalho pode ser flexível e como ele será monitorado.

Outro fator importante do trabalho híbrido, mas sem diretrizes legais, refere-se à estrutura disponibilizada pela empresa para que o profissional possa trabalhar de casa ou de outros locais.

Dessa forma, o contrato referente ao home office deve incluir também esses aspectos, esclarecendo quais responsabilidades serão desempenhadas pela companhia e como vai funcionar, por exemplo, o reembolso.

3

Quais as vantagens e desvantagens do trabalho híbrido?

Como todas as modalidades de trabalho, o híbrido também apresenta pontos favoráveis e desfavoráveis que podem variar de acordo com as particularidades do tipo de negócio e perfil dos colaboradores.

Nesse sentido, antes de optar pelo trabalho híbrido, é importante que a equipe de RH e os executivos tenham clareza sobre alguns pontos, incluindo: departamentos nos quais o modelo pode ser adotado, características dos profissionais e necessidades do negócio.

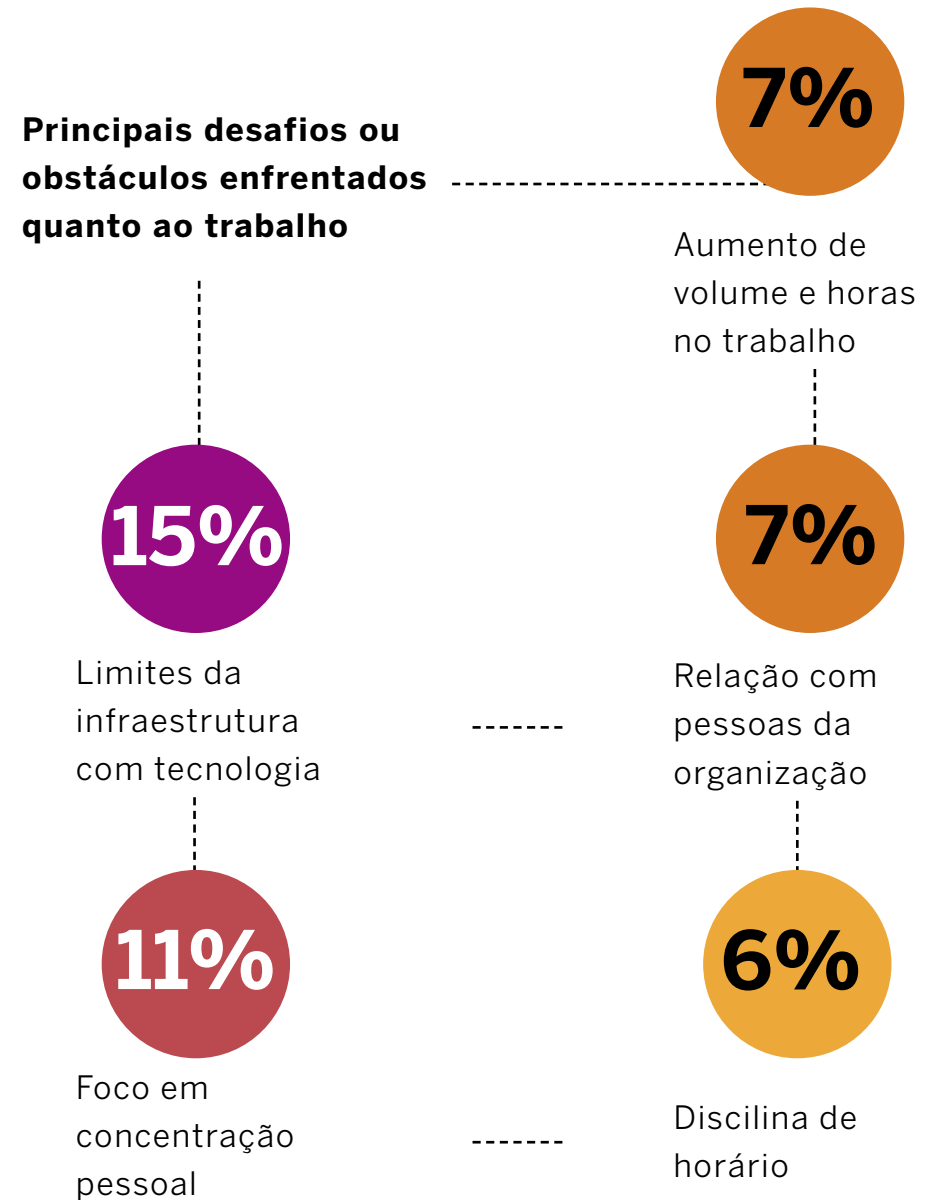
Por exemplo: no chão de fábrica de uma indústria, a presença física dos colaboradores para a produção de mercadorias se torna essencial, porque o trabalho não pode ser feito de modo virtual.

Então, a partir dessa avaliação, serão levantados os prós e contras do modelo híbrido para a empresa. Os desafios identificados mais frequentemente incluem:

3.1 Falta de estrutura

Nem sempre o ambiente de casa tem uma estrutura adequada ao trabalho, como mesa e cadeira ergonômicas, computador, internet rápida etc. A empresa pode superar esse problema criando uma política com foco na melhora dessa infraestrutura para o colaborador.

Conforme [estudo da Fundação Dom Cabral](#), para 15% dos profissionais e gestores entrevistados, os limites da infraestrutura de tecnologia são um dos principais desafios.



Fonte: Fundação Dom Cabral

3.2 Movimentação da casa

Principalmente famílias com crianças podem ter uma dinâmica mais difícil para o home office. O profissional pode ser incentivado a flexibilizar os horários de trabalho, atuar em coworkings e criar um ambiente propício para conciliar com as atividades em casa.

Segundo [pesquisa da Nielsen e da Toluna](#), inclusive, o hábito de trabalhar depois das 22h se tornou mais frequente para 8% dos brasileiros. O que mostra essa tendência de adaptação da rotina.

3.3 Distância física dos colegas

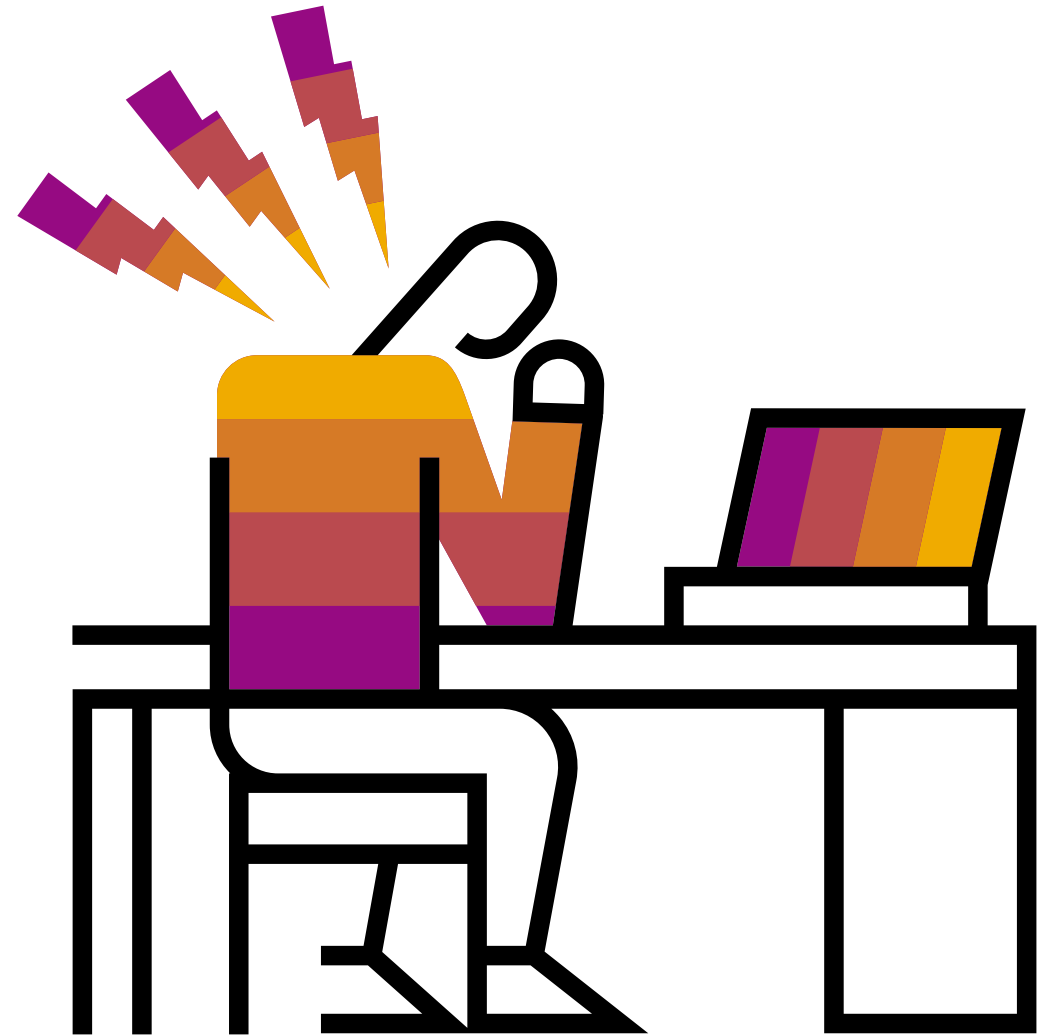
A cultura organizacional e os relacionamentos interpessoais são mais desafiadores a distância. Os colaboradores devem ser motivados a ter uma comunicação saudável com os colegas, favorecendo a colaboração, troca de informações e insights.

O mesmo estudo da Fundação Dom Cabral reforça esse aspecto, com 38% dos colaboradores sentindo falta de interagir presencialmente com colegas de trabalho.

3.4 Ansiedade e estresse

O cenário de pandemia tem diversas particularidades que podem desencadear crises de ansiedade e estresse mesmo no home office e no trabalho híbrido. A empresa deve ficar atenta à prevenção desses casos, por meio de campanhas de conscientização, e identificar casos mais graves, que demandam auxílio médico especializado.

De acordo com dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, os pedidos de afastamento do trabalho por causa de transtornos mentais aumentaram cerca de 30%, no Brasil, em 2020, em relação a 2019, principalmente por conta de ansiedade e depressão.





Portanto, apesar dos desafios do trabalho híbrido e do home office, eles podem ser minimizados com uma estratégia eficiente da empresa. Assim, essas opções de trabalho também apresentam diversos benefícios, como:

Autonomia e descentralização: o profissional adquire maior independência na tomada de decisão e desenvolvimento das atividades, o que é benéfico para gerar maior autonomia e um processo de gestão descentralizado.

Melhora da gestão do tempo: o ambiente corporativo está cheio de distrações que comprometem o foco e a produtividade dos colaboradores, como reuniões e pausas. No trabalho híbrido, o profissional concentra-se mais nas atividades que precisa desempenhar, ganhando maior controle sobre o tempo.

Redução de atrasos e tempo de deslocamento: muitos profissionais chegam à empresa para trabalhar depois de mais de uma hora no transporte e trânsito. Ao poder intercalar e trabalhar de casa ou de coworkings, os prejuízos decorrentes de atrasos são minimizados e o estresse do tempo de deslocamento também.

Redução de custos: na empresa, há diversos custos para manutenção das atividades, como limpeza, água e luz, impressões e outras. No regime híbrido, as práticas restringem-se mais ao essencial, evitando desperdícios que costumam ocorrer no trabalho presencial.

Portanto, tais benefícios e desafios relacionados ao trabalho híbrido devem ser reconhecidos pelos gestores para a adoção mais estratégica desse modelo na empresa.

4

Importância de uma boa experiência do colaborador

Muitas empresas fizeram mudanças nas modalidades de trabalho, pensando mais nas vantagens corporativas do que no bem-estar dos colaboradores, de forma que as soluções adotadas nem sempre garantem uma boa experiência aos profissionais.

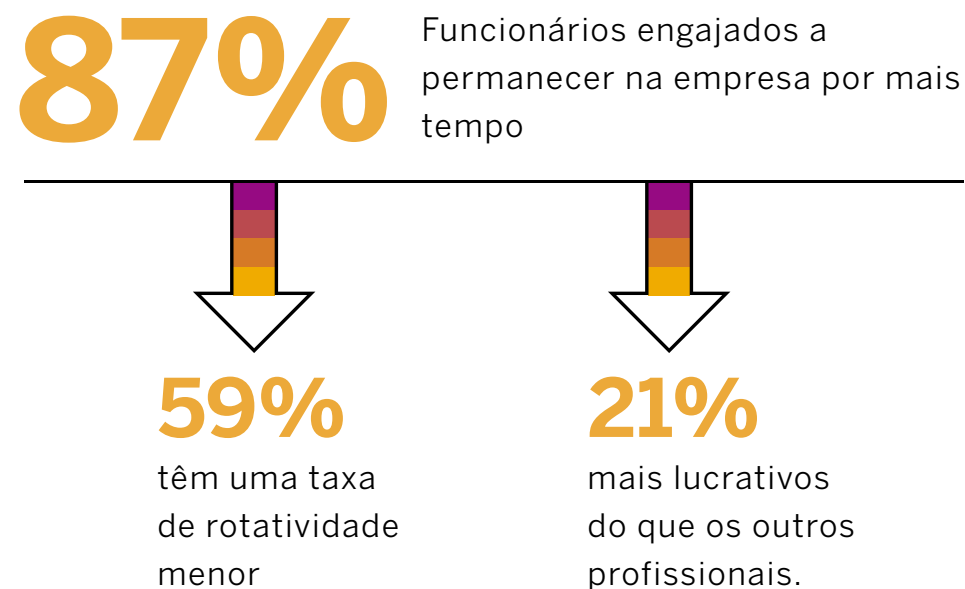
Seja no home office ou no trabalho híbrido, valorizar e promover uma boa experiência ao colaborador é essencial para melhores resultados corporativos. Essa atenção gera benefícios como:

- Aumento da produtividade;
- Melhor administração do tempo e das atividades;
- Processos mais eficazes e fluídos;
- Boa comunicação entre os profissionais e departamentos;
- Trabalho colaborativo;
- Organização das demandas e prazos;
- Maior bem-estar e saúde dos colaboradores.

E tem mais: ao fornecer uma boa experiência, é possível garantir maior motivação e engajamento dos colaboradores, assim como a atração e a retenção de talentos. Vale destacar que, segundo [dados da Peepi](#), os funcionários engajados são 87% mais propensos a permanecer na empresa por muito tempo, têm uma taxa de rotatividade 59% menor e são 21% mais lucrativos do que os outros profissionais.

Portanto, a empresa prestar o suporte necessário para melhorar a experiência do colaborador gera ganhos diretos ao desenvolvimento das atividades e também resulta em benefícios ao profissional, que consegue executar suas funções com mais qualidade e eficiência.

Por conta desses fatores, proporcionar uma boa experiência ao colaborador durante o trabalho híbrido é um aspecto central para que haja um melhor desenvolvimento das atividades.



5

Como melhorar a experiência do colaborador no trabalho híbrido?



Apesar dos benefícios relacionados com a experiência do colaborador no trabalho híbrido, muitos gestores têm dúvidas de como promover essas melhorias, uma vez que as atividades são desenvolvidas externamente.

A seguir, vamos apresentar alguns aspectos que podem agregar à experiência do colaborador, tornando essa modalidade mais satisfatória e eficiente.

5.1 Cultura organizacional

Adotar o trabalho híbrido não é apenas uma transformação operacional, mas influencia diretamente a cultura organizacional, pois representa também os valores da companhia, como preocupação com a saúde e o bem-estar dos colaboradores e a transformação digital.

Como toda mudança que afeta a cultura organizacional, é necessário que haja um conjunto de situações favoráveis a essa transformação, como exemplo e incentivo por parte dos gestores e líderes, políticas claras e objetivas, treinamentos, quando necessário, entre outros.

Dessa forma, o colaborador sente que o trabalho híbrido não é apenas uma alternativa temporária e amadora, mas sim um investimento de longo prazo da companhia.



5.2 Infraestrutura

A infraestrutura é um ponto central para que o home office ou trabalho híbrido sejam possíveis e eficientes. Os processos que eram realizados presencialmente, por exemplo, precisam ser reformulados para plataformas digitais.

Essa adequação das atividades é essencial para que o trabalho possa ser desenvolvido em qualquer local, como prevê o modelo híbrido, sem prejuízos à produtividade e à eficiência.

Além da adoção de plataformas e sistemas para que os profissionais possam trabalhar no ambiente digital, é essencial uma infraestrutura adequada, como fornecimento de computadores e smartphones, internet rápida e equilíbrio das contas.

Por exemplo, se antes do home office o profissional tinha uma conta de luz mensal de R\$ 150 e ela passou para R\$ 250 com o trabalho em casa, é importante que a empresa tenha uma política que considere tal cenário e a possibilidade de responsabilizar-se por esse aumento.

Para que esse modelo seja eficiente, é importante que haja uma política de reembolsos e canais digitais para tais solicitações, facilitando a comprovação e agilizando o processo.

5.3 Suporte da companhia

O suporte da companhia deve ocorrer de diferentes formas, como por exemplo, com uma equipe de RH consciente das particularidades do cenário e que possa instruir gestores e colaboradores.

No dia a dia, é possível que muitas das demandas sejam encaminhadas aos líderes diretos, como um profissional que precisa dividir o tempo com o cuidado com os filhos ou de uma melhor infraestrutura para trabalho. Assim, eles precisam de instrução para saber como direcionar cada questão.

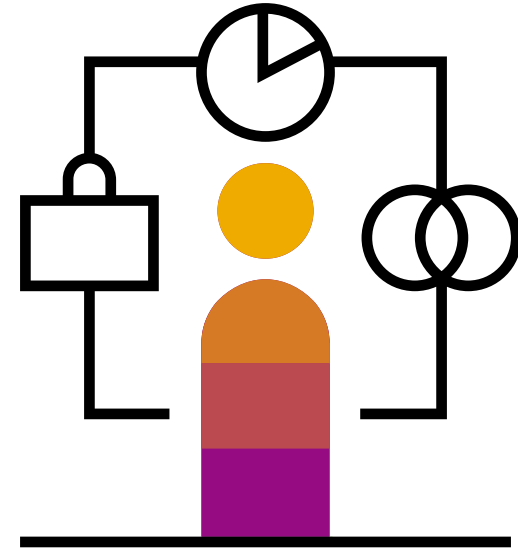
5.4 Tecnologia

A tecnologia é o que viabiliza a expansão do modelo de trabalho híbrido e o home office, pois permite que atividades administrativas e gerenciais, por exemplo, sejam executadas de qualquer lugar.

Dessa forma, não adianta uma tentativa de adoção do trabalho híbrido sem uma transformação digital profunda que deve incluir ferramentas operacionais de gestão de tarefas, armazenamento na nuvem e videoconferências, assim como plataformas gerenciais, como um sistema de gestão de relacionamento com o cliente (CRM), um software inovador de gestão de viagens corporativas e despesas iniciadas pelos colaboradores, como o **SAP Concur**, e um sistema integrado de gestão empresarial (ERP).

6

Quais as vantagens da SAP Concur?



O SAP Concur Expense & Travel é uma solução que permite uma melhor experiência do colaborador na questão de despesas relacionadas ao home office e ao modelo de trabalho híbrido.

A tecnologia pode ser usada para prestação de contas, controle de despesas, autorização e reembolsos de atividades diversas como internet, alimentação, cursos, gastos domésticos compartilhados com a companhia, compra de equipamentos, reservas de hotéis, transporte e outras.

Por ser uma ferramenta completa para gestão de despesas, o SAP Concur proporciona uma série de vantagens, como:



- Decisões mais inteligentes e baseadas em dados com uma visão macro dos gastos;
- Alerta de violações de conformidade de política automaticamente;
- Economia de tempo a partir do lançamento automático de dados de notas fiscais e reembolsos em relatórios de despesas;
- Orçamentos simplificados, previsão de gastos com mais precisão e melhores negociações com fornecedores;
- Gestão completa de despesas iniciadas pelo colaborador (táxis, almoços, materiais de escritórios, custos de home office e outras);
- Melhora da experiência dos funcionários e gestores financeiros;
- Integração com outros sistemas de gestão, como ERP.

A partir das funcionalidades do SAP Concur, a área de gestão de despesas dos colaboradores tem as operações simplificadas e otimizadas, garantindo automação de etapas e melhor tomada de decisão.

Tais recursos podem ser integrados a outras ferramentas, como ERP, CRM e módulos de gerenciamento.

Portanto, o SAP Concur, juntamente com outras soluções SAP, pode transformar a experiência do colaborador com o trabalho híbrido e home office provendo mais confiança entre equipes e gestores, eficiência dos processos, produtividade e qualidade de vida.

Para saber mais sobre o SAP Concur Expense & Travel, [acesse nosso site aqui!](#)

SAP Concur 



THE BEST RUN 