

[EBOOK]

RH: 5 estratégias poderosas para redução de custos





ÍNDICE

- 02** Introdução
- 03** Metas do RH e a satisfação dos colaboradores: como atingi-las?
- 04** Fatores que interferem na produtividade dos colaboradores
- 09** Desafios do RH: Orçamentos
- 10** Meça a eficiência de custos de RH
- 11** Otimize benefícios
- 12** Reveja os investimentos em tecnologia
- 14** Terceirize serviços e reavalie
- 15** Transporte de funcionários: a grande oportunidade
- 17** Fretado versus outros tipos de transporte
- 19** O novo fretamento empresarial: fretados sob demanda

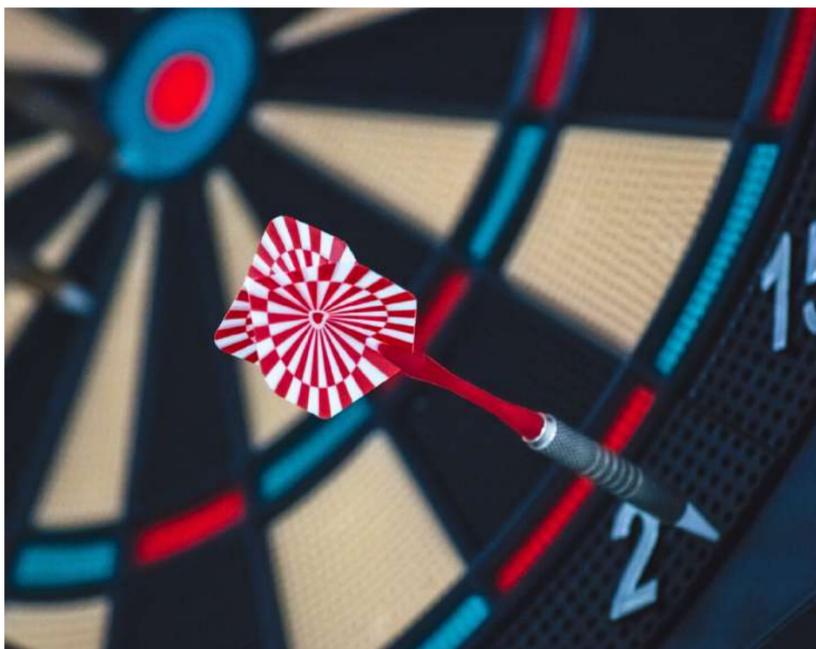


INTRODUÇÃO

O mundo corporativo é, ao mesmo tempo, responsável por **grandes inovações** no campo de gestão de pessoas e pode ser conservador em alguns âmbitos relacionados a valores e posicionamentos que fazem com que alguns processos sejam burocráticos e pouco eficazes para o funcionamento da empresa e ao **rendimentos dos colaboradores**. Há o impasse de mergulhar em novidades, mas manter o clima sóbrio de produtividade e principalmente prezar por uma estrutura hierárquica.

Na busca do equilíbrio entre as formalidades corporativas, o cumprimento de metas e a qualidade de vida dos profissionais envolvidos na empresa está o departamento de RH, cuja função é **articular interesses dos diferentes setores, regular custos e otimizar os processos de gestão de pessoas**.

Todo RH enfrenta basicamente os mesmos **desafios** ao gerir pessoas e coordenar ações a partir de orçamentos limitados com o objetivo de alcançar metas e garantir a satisfação de todos.



METAS DO RH E A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES: COMO ATINGI-LAS?

Os grandes desafios dos profissionais de RH giram em torno de números e do controle da evolução de resultados. Atualmente a gestão do pessoal vai além do que conferir o bate-ponto e abrange também a **análise de cenários e tomada de decisões**.

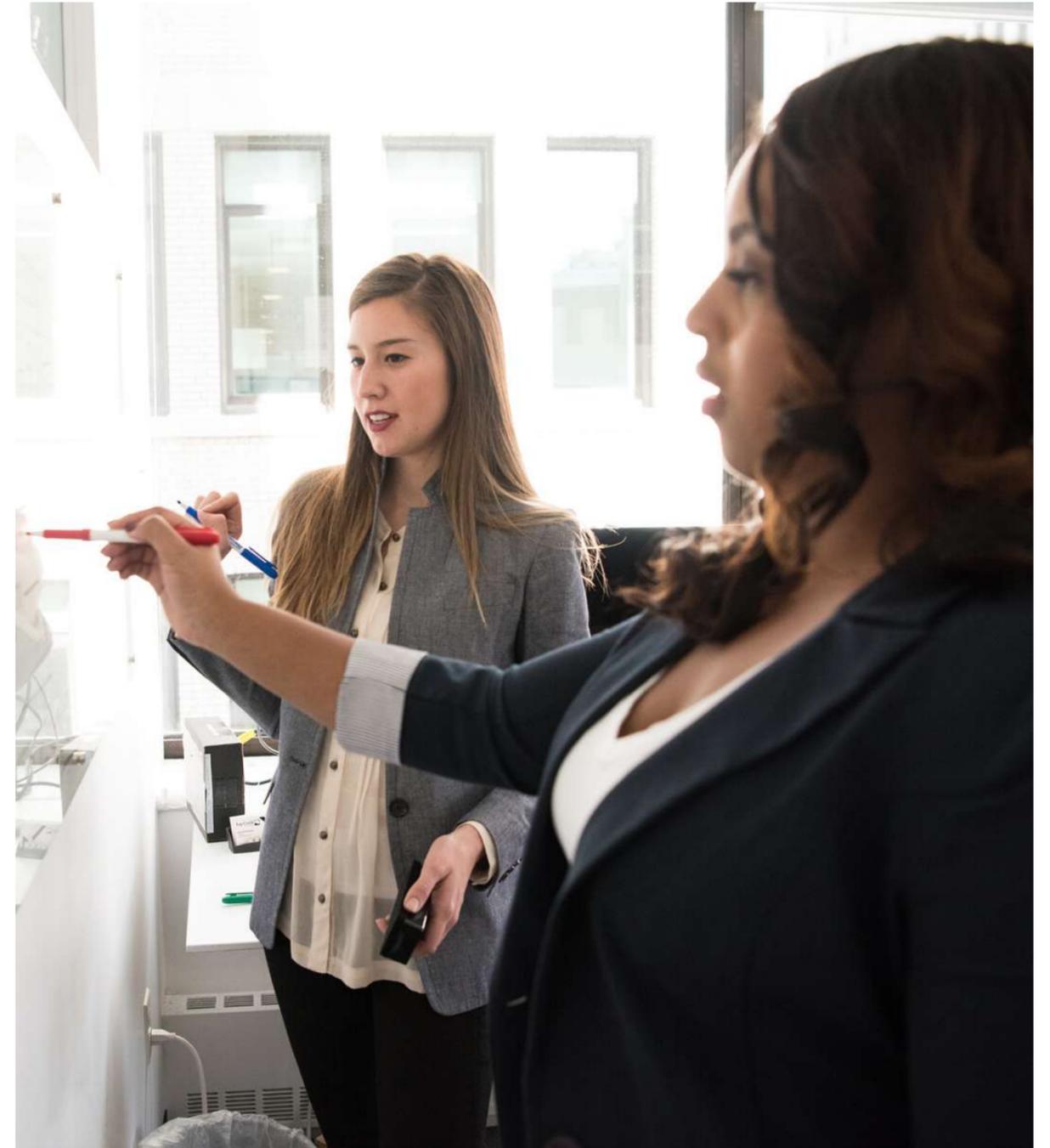
O approach com os colaboradores também se modificou: é preciso lidar de maneira **personalizada com cada caso**. Um colaborador custa caro para a empresa, e **investir em seu rendimento é assegurar o retorno positivo**. Gerenciar custos pode ser uma tarefa difícil e cruel nestes tempos de crise.

Geralmente o corte de custos é associado à diminuição de algum tipo de conforto dos colaboradores, mas o que você vai descobrir é que **aumentar a qualidade de vida dos profissionais não necessariamente envolve custos mais altos**.

FATORES QUE INTERFEREM NA PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES

Flexibilidade é a palavra do momento.

Os antigos padrões de rendimento e de avaliação da produção estão sendo deixados para trás. Ao invés do perfil do “carrasco” em que as tarefas diárias das equipes são encaradas como “obrigações”, e o comportamento dos profissionais é monitorado à risca de uma maneira rígida e quadrada, as empresas têm articulado uma **visão mais aberta**, concentrada no **sucesso do time**, e **incentivando resultados** mais do que posturas e horas “sentadas na cadeira”.



Ao mesmo tempo, práticas como o **home office, adoção do banco de horas, de diferentes dress codes e de horários flexíveis também estão em pauta.** O formato rígido de trabalho dá lugar a um modelo mais moderno que se adequa à realidade dos colaboradores, que por sua vez, têm **mais liberdade** para decidir de que maneira **cumprirão as metas.**





**MELHORANDO A QUALIDADE,
AUTOMATICAMENTE VOCÊ
ESTARÁ MELHORANDO A
PRODUTIVIDADE.**

W. Edwards Deming



Veja a seguir alguns fatores que interferem na produtividade do colaborador:

Problemas de relacionamento na equipe

discordâncias e clima de competitividade podem afetar diretamente o rendimento dos profissionais. É preciso manter o monitoramento constante do andamento das relações na equipe.

Procrastinação

ausência de foco: não são somente as redes sociais e os smartphones os culpados pela procrastinação diante de tarefas com prazos urgentes. A desmotivação e a baixa auto estima podem ser causas diretas do não-cumprimento de prazos.

Salários baixos

se o profissional sentir que seu trabalho não está sendo valorizado financeiramente, seu rendimento é afetado.



Poucas horas de sono

problemas na hora de dormir podem afetar não somente a produtividade, mas também a saúde do profissional. Se não há horas suficientes ou local apropriado para uma boa noite de sono, o rendimento certamente irá cair.

Pouco tempo para projetos pessoais diários (estudos, lazer)

o tempo passado fora da empresa é precioso para o profissional aperfeiçoar seus estudos, seus conhecimentos, praticar hobbies e relaxar. Ao se dar conta que esse tempo não existe, crescem os sentimentos de frustração e cansaço em relação ao emprego.

Desgaste e cansaço gerados pela condução até o trabalho

ao acordar e perceber que vai enfrentar longas horas de desconforto, o profissional se sente desmotivado a continuar seu dia, que já começa com a tensão de enfrentar um ônibus lotado ou no trânsito dentro do seu carro, sabendo que está pagando caro por aquilo.



DESAFIOS DO RH

Orçamentos

Pensar em ações que sejam efetivas e ao mesmo tempo correspondam ao orçamento delimitado são os grandes desafios dos profissionais de Recursos Humanos.

Estar aberto a inovações é o primeiro grande passo para a otimização dos processos atuais.

Veja agora as 5 estratégias poderosas para redução de custos.



#1 MEÇA A EFICIÊNCIA DE CUSTOS DE RH



Se os custos de Recursos Humanos aumentam enquanto a eficácia de Recursos Humanos diminui, há um problema. Isso significa que a eficiência de RH diminuiu.

Eficiência é o número de recursos necessários para atingir um determinado objetivo. Se muitos recursos são usados para atingir esse objetivo, a eficiência é baixa. Se apenas alguns recursos são usados, a eficiência é alta.

Para entender, aqui vai um exemplo: duas organizações estão tentando diminuir a ausência de funcionários. Uma das organizações fornece uma assinatura de academia gratuita para todos. O outro remove lanches não saudáveis da cantina e fornece frutas de graça. **Ambas as intervenções diminuem a ausência em 5%.** No entanto, os custos para a primeira organização são 4x mais altos que o segundo. Em outras palavras: o segundo é mais eficiente. Dito isto, o segundo motivo para medir custos é ter uma ideia da eficiência das ações de RH.

#2 OTIMIZE BENEFÍCIOS

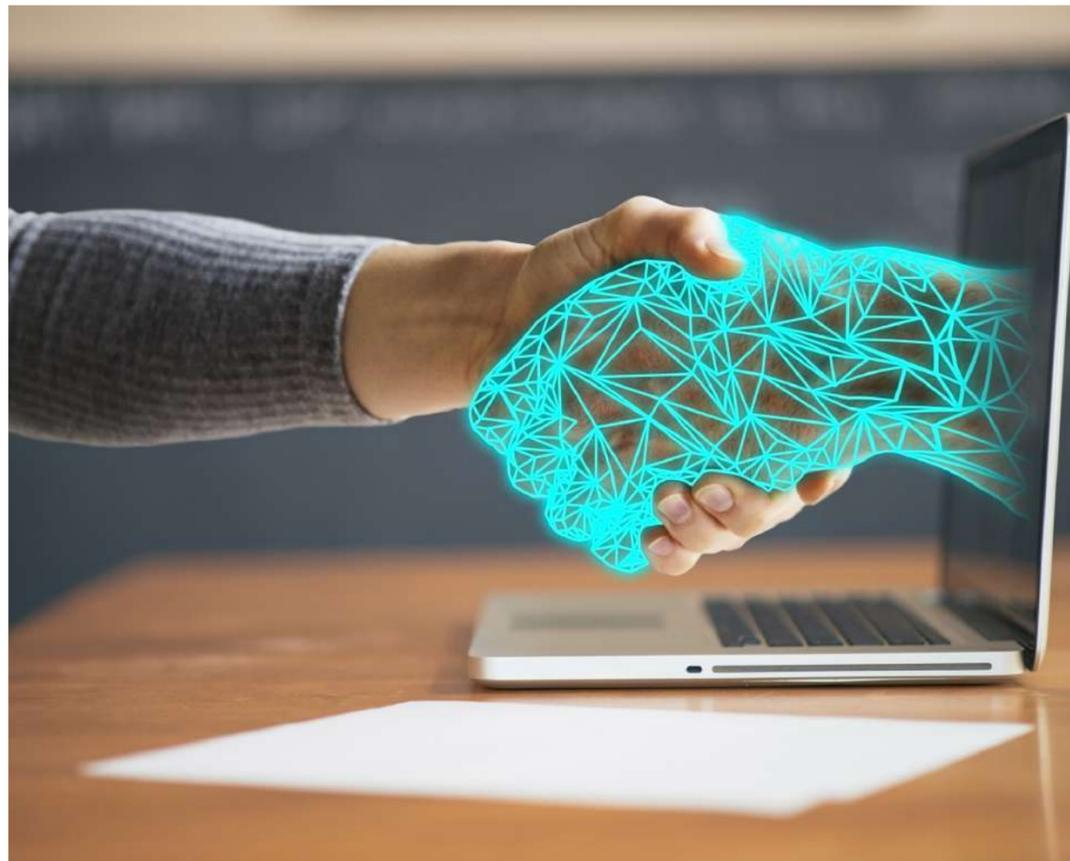
Analise a cesta de benefícios dos funcionários e identifique o que está sendo útil de fato. Qual a percepção dele de valor em relação aos benefícios oferecidos?

Talvez seja interessante segmentar estes benefícios. Por exemplo, para um funcionário jovem, oferecer cursos de idiomas e treinamentos pode ser uma boa opção. No caso de funcionários que já tem família constituída, algum benefício que ele possa desfrutar com a família seria interessante.

Não podemos generalizar, é necessário entender a necessidade e o objetivo de cada um. Deste modo a empresa poderá focar no que de fato gera valor para o colaborador e descartar o que não gera, economizando e entregando mais.



#3 REVEJA OS INVESTIMENTOS EM TECNOLOGIA



A tecnologia está aí para nos ajudar e cada dia esta mais presente em diversas áreas de uma empresa. Na área da RH não seria diferente. Existem diversas plataformas no mercado que ajudam a otimizar a gestão de pessoas. Alguns exemplos são: **gerenciamento de folha de pagamento, gestão de benefícios, controle de despesas individuais e otimização de logística e transporte de funcionários.**

Não utilizar tais tecnologias, pode gerar uma série de desperdícios, afinal elas existem para otimizar o seu tempo e de seus funcionários, e como todos bem sabemos tempo é dinheiro.

Mas, não pare por aí. Sempre revise os investimentos de tecnologia no RH para **identificar oportunidades de otimização de custos.** Poucos líderes de RH fazem isto e monitoraram a eficácia e eficiência. No entanto, as organizações inteligentes revisam seus investimentos em tecnologia periodicamente, eliminam sistemas sub-utilizados e direcionam recursos para outros lugares para melhorar a economia de custos.

Conheça as startups brasileiras que estão mudando o mercado de RH no Brasil.



Veja no [Liga Insights HR Techs](#) as 122 startups brasileiras que estão inovando na área de RH em 11 categorias:

1. Avaliação e Acompanhamento de Performance
2. Engajamento de Colaboradores
3. Entrevistas
4. Gestão de Benefícios
5. LMS, Cursos, Treinamento e Learning
6. Plataforma de Vagas
7. People Analytics (Análise de pessoas e perfis)
8. Recrutamento e Seleção
9. Ponto, Operações, Folha e GED
10. Saúde Ocupacional e Bem Estar
11. Temporários / Freelancers

#4 TERCERIZE SERVIÇOS E REAVALIE

A terceirização de serviços está totalmente conectada ao RH e tem crescido cada vez mais no Brasil e no mundo. Investir em empresas de terceirização em serviços e atividades que não estão relacionadas ao foco principal da empresa é primordial para **melhorar a rentabilidade, produtividade e reduzir custos consideravelmente**. Com isso as organizações consideram a terceirização como uma ótima maneira de atingir metas de custo, mas é preciso ficar atento com uma coisa que falamos bastante por aqui: a eficiência.

Muitas vezes a empresa passa anos com um mesmo prestador de serviço e deixa de encontrar outras **oportunidades que lhe entregarão mais valor real junto com a economia**. Podemos ver isso claramente no mercado de fretamento empresarial, onde passou por uma grande evolução nos últimos anos. Por isso é sempre importante estar de olho nas novidades do mercado e reavaliar o que tem dentro de casa.





#5 TRANSPORTE DE FUNCIONÁRIOS: *a grande oportunidade*

As pessoas sempre estão mudando de endereço e as malhas de transporte público sempre estão evoluindo. Dessa forma é importante sempre analisar como cada funcionário se desloca para chegar ao ambiente de trabalho. A partir desta análise é possível encontrar **alternativas mais econômicas** e **sustentáveis** para chegar ao trabalho, como bicicleta, fretado, entre outros. Além de reduzir o custo, é possível que melhore a qualidade de vida e produtividade do colaborador.

O transporte de funcionários é um dos fatores que mais interferem na produtividade dos colaboradores, principalmente em indústrias de grande porte que ficam afastadas dos centros urbanos, dificultando a sua **locomoção até seu local de trabalho**. O transporte público não suporta a demanda diária de passageiros, gera **atrasos** e um extremo **desconforto**, enquanto o carro provoca um **grande estresse, cansaço** aos seus motoristas, além de um **alto custo** para seu proprietário.

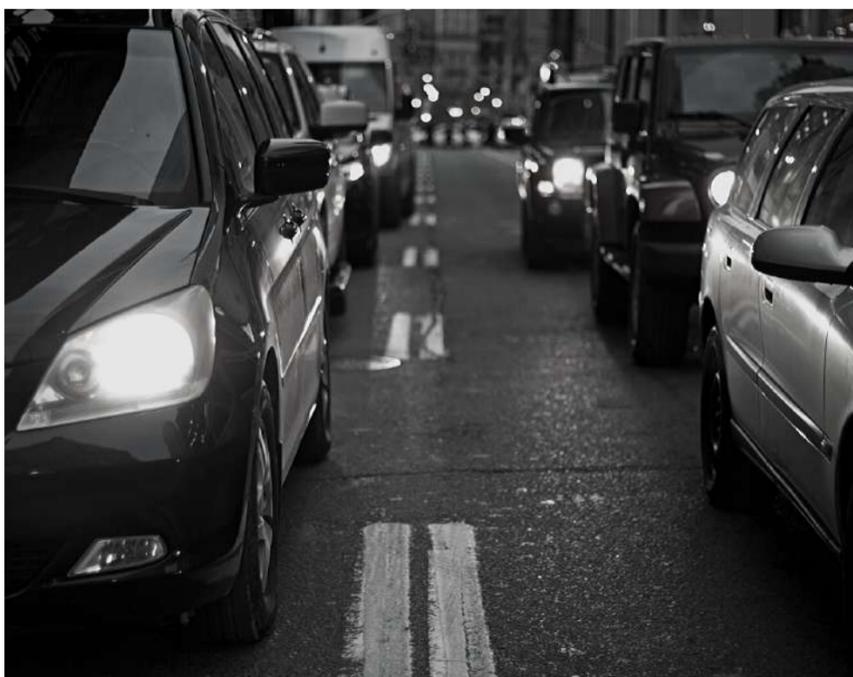
Como mencionamos, o fretamento corporativo passou por grandes evoluções, trazendo **até 40% de redução de custos** para empresas.



Fretamento corporativo pode gerar até 40% de redução de custos com transporte de funcionários.

Saiba mais a seguir.

-40%



FRETADO *versus* OUTROS TIPOS DE TRANSPORTE

QUAIS AS VANTAGENS?

No cenário da mobilidade urbana, os transportes privados individuais têm perdido espaço. Os altos gastos com combustíveis, estacionamentos e manutenção dos veículos fazem com que se tornem a última opção para uso diário.

Além disso, nós enquanto sociedade estamos cada vez mais percebendo que esse tipo de transporte não funciona muito bem em grandes cidades ou em locais onde o trânsito é intenso.

Transportes coletivos compartilhados têm se apresentado cada vez mais a **melhor solução** para a **mobilidade urbana** e pela melhoria da **qualidade de vida das pessoas**.

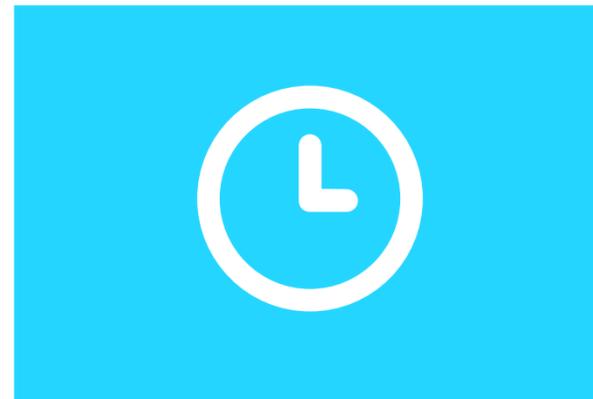


BENEFÍCIOS DO TRANSPORTE FRETADO



Qualidade de vida

o fretado oferece ar-condicionado e assentos reservados para cada passageiro.



Redução de atrasos

o transporte fretado é menos suscetível a atrasos do que o transporte público, pois seu itinerário é programado e o tempo de subida e descida dos passageiros é menor.



Redução de custos em até 40%

ao contratar assentos sob demanda, o investimento no fretado diminui, pois não há necessidade da contratação de um ônibus inteiro.

O NOVO FRETAMENTO EMPRESARIAL:

fretados sob demanda



Foi-se o tempo em que a contratação de fretados limitava-se a pacotes fechados, a aluguéis de ônibus.

Os responsáveis pela contratação do transporte **passavam horas** quebrando a cabeça tentando descobrir uma logística de uma linha que servisse a todos os colaboradores, que, ao mesmo tempo, apresentasse um **preço compatível** à verba destinada a esse gasto e fornecesse conforto aos profissionais.

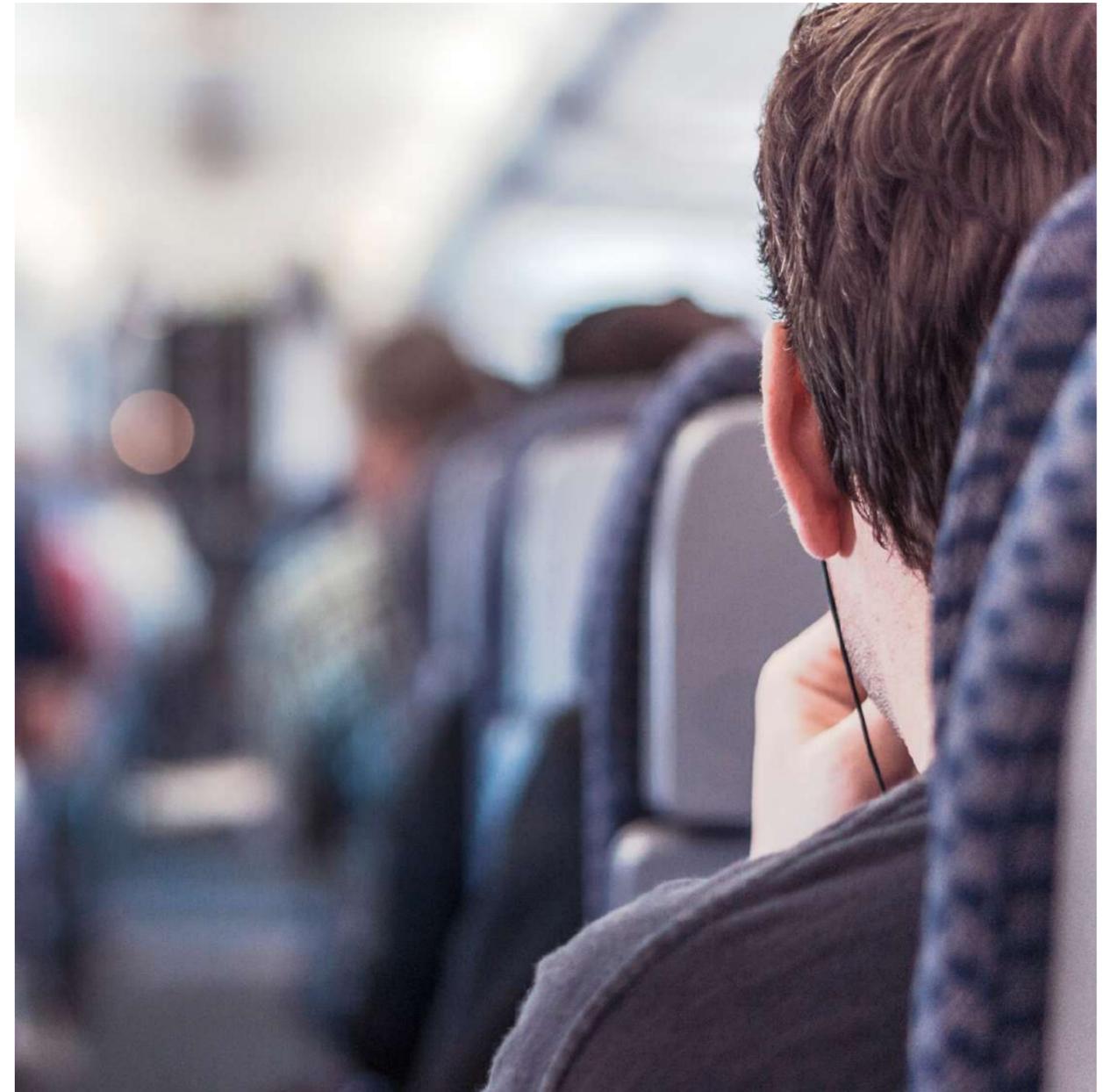
Muitas vezes o ônibus **não era totalmente preenchido** e a **rota desfavorecia** alguns colaboradores, que tinham que acordar muito cedo ou ficavam esperando horas até o fretado chegar, pois o itinerário não era muito bem planejado ou os locais eram muito distantes entre si.



O **fretado sob demanda** surge como a opção **barata e eficaz para as empresas**, que não precisam preocupar-se em lotar um ônibus e em um itinerário que supra as necessidades de todos os colaboradores.

Por meio de uma **plataforma digital**, o RH procura a melhor linha que atende a cada colaborador, o que oferece o tratamento personalizado a necessidade de cada profissional. Além disso, sua equipe poderá deter o **controle da localização de cada fretado**, monitorando o tempo de chegada e eventuais atrasos que podem ocorrer no trânsito, impactando diretamente no planejamento.

Conclusão: transportes sob demanda agilizam processos, reduzem custos e afetam positivamente a produtividade dos colaboradores.





FRETADÃO

Nós podemos te ajudar

Quer saber como utilizar uma plataforma que centraliza e gerencia o transporte de fretado dos seus colaboradores, e que possibilita a contratação de assentos sob demanda?

Conheça a maior plataforma de fretados do Brasil: o Fretadão, e saiba como podemos te ajudar a reduzir custos e otimizar processos na sua empresa.

Entre em contato conosco:

comercial@fretadao.com.br

<https://www.fretadao.com.br>

