



# Mobilidade Corporativa

Impactos e Tendências 2022





## Fretadão

Criado em 2014, o Fretadão é uma plataforma digital - com app e site - focada em transporte fretado de ônibus, micro-ônibus e vans para que pessoas e empresas tenham opções de mobilidade de qualidade e com preços acessíveis. Atualmente transporta mais de 20 mil passageiros por dia e atende mais de 50 empresas ao redor do Brasil.



## Global Trevo Consulting

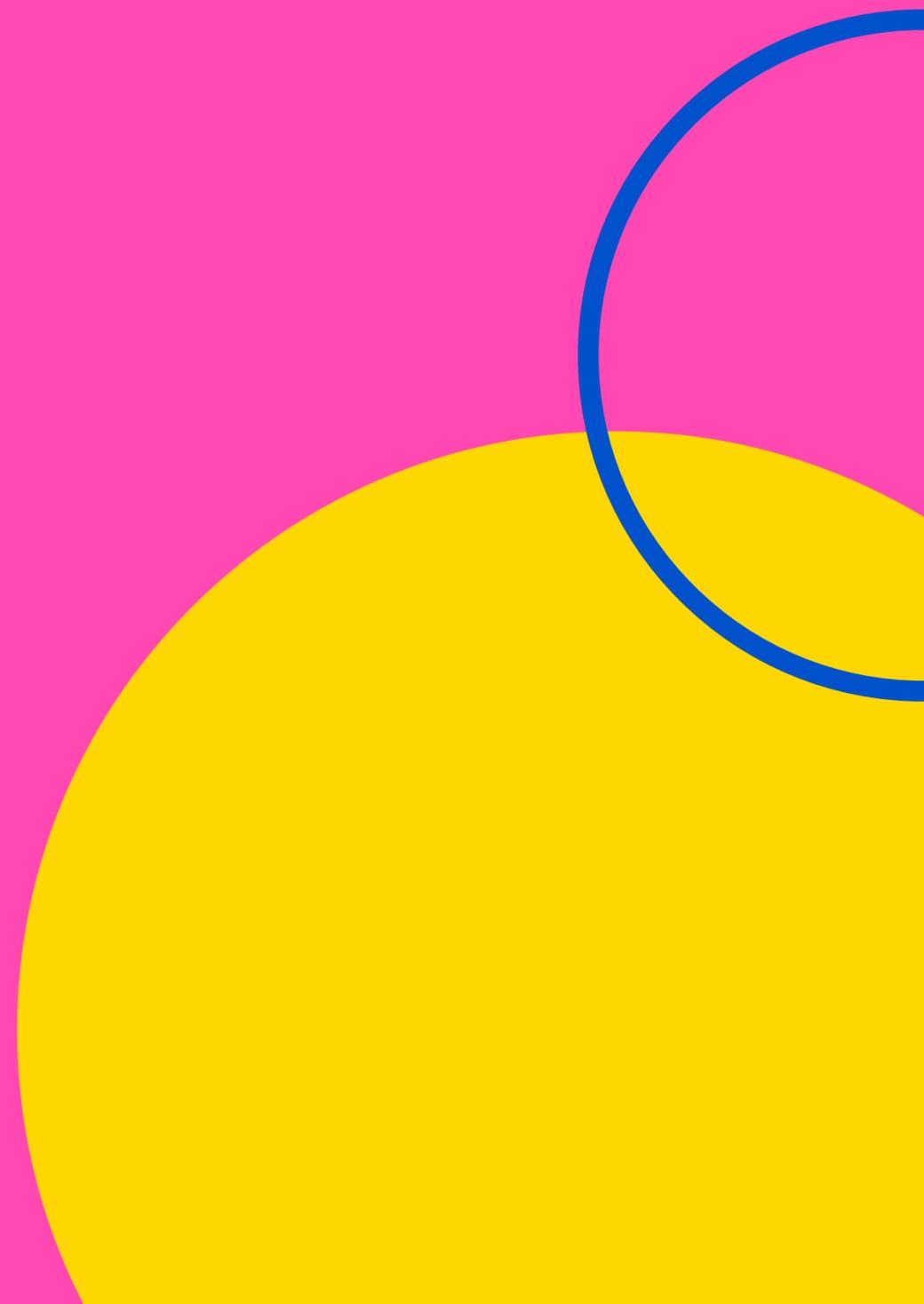
É uma Consultoria Empresarial dedicada ao mercado de estratégia, finanças corporativas e análises de mercado. Assessorando em processos de avaliação de empresas, planos de negócios, planejamento estratégico, pesquisas e análises de mercado, reestruturações, captação de recursos com fundos de investimento e M&A.

# Sobre a pesquisa

<b>Informações técnicas.....</b>	<b>07</b>
• Metodologia.....	07
• Perfil sociodemográfico dos entrevistados.....	08
<b>Mobilidade corporativa na pandemia.....</b>	<b>11</b>
• Imagem da mobilidade corporativa.....	10
• O crescimento do trabalho remoto.....	14
• Novas formas de trabalho durante a pandemia.....	17
• Jornada de trabalho presencial e híbrida.....	19
• Impactos e percepções no bem-estar dos colaboradores.....	21
<b>Expectativas para o período pós-pandemia.....</b>	<b>25</b>
• Percentual de funcionários que retornarão no pós-pandemia.....	26
• Importância da forma de trabalho.....	26
• Principal forma de deslocamento utilizada pelos funcionários.....	29
• Desafios da mobilidade corporativa e urbana.....	32
<b>Benefícios corporativos.....</b>	<b>33</b>
• Mudanças nos benefícios durante a pandemia.....	34
• Valor investido por colaborador.....	35
• Relevância da mobilidade do funcionário.....	35
• Existência de projetos de inovação na empresa.....	37
<b>Como o Fretadão ajuda as empresas.....</b>	<b>39</b>

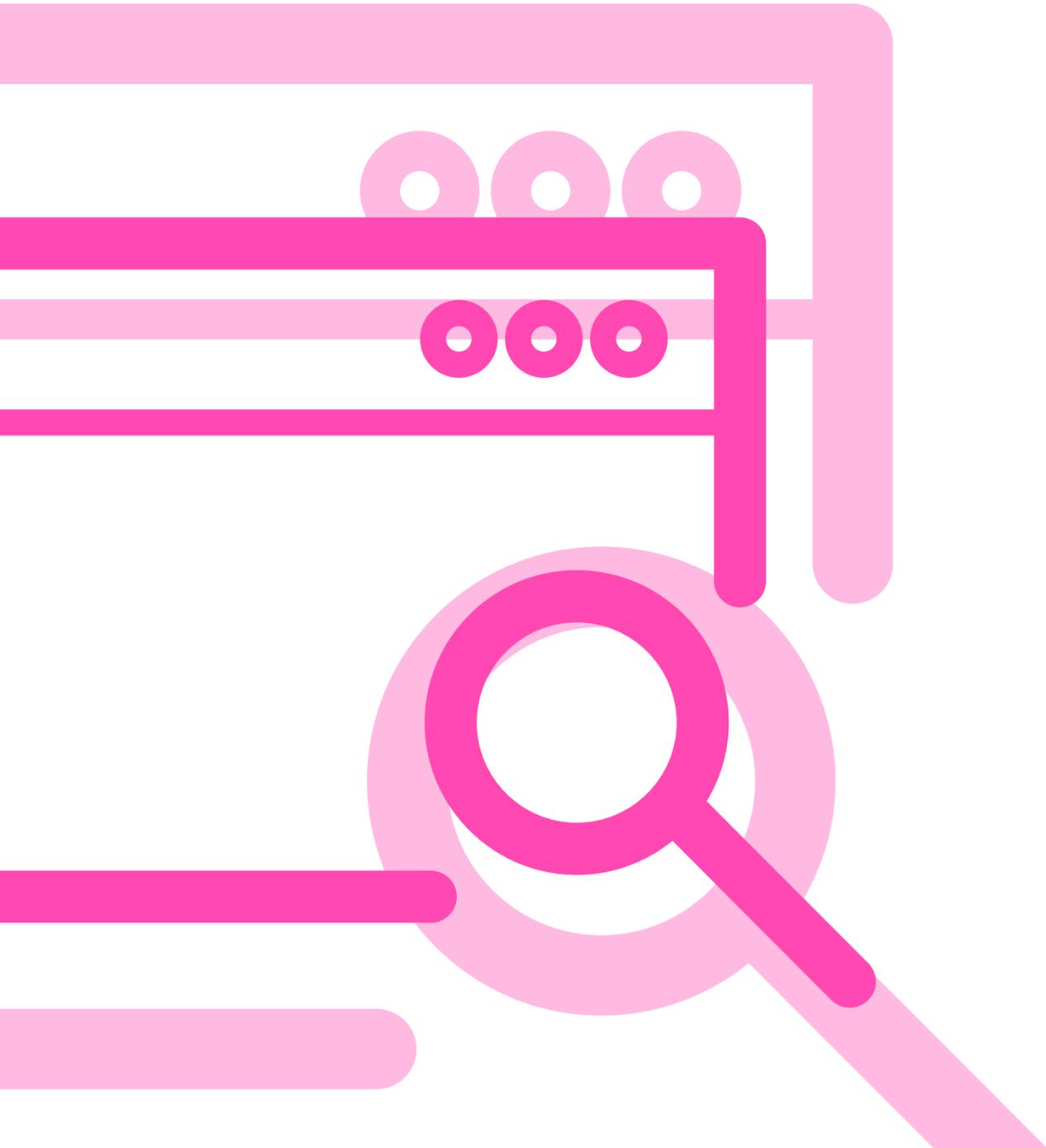
# Índice

03



# A pesquisa

04

A decorative graphic on the left side of the slide consists of several thick, rounded pink lines and circles. At the top, there are three small pink circles. Below them, a horizontal pink line is followed by three more small pink circles. A vertical pink line descends from the right side of this line. At the bottom, there is a large magnifying glass icon made of pink lines, with its handle extending towards the bottom right corner. The overall style is clean and modern, using a monochromatic pink color palette.

A pesquisa foi elaborada com o objetivo de analisar o cenário atual de mobilidade corporativa no Brasil devido aos impactos e transformações causados pela pandemia da covid-19. Além disso, sua realização buscou entender o panorama geral da retomada aos escritórios no que tange às preferências e expectativas dos empregadores e dos funcionários de empresas.

Com base nisso, o levantamento coletou informações com 1.000 profissionais, de nove regiões do Brasil, abordando 3 temáticas principais:



**Mobilidade corporativa na pandemia**

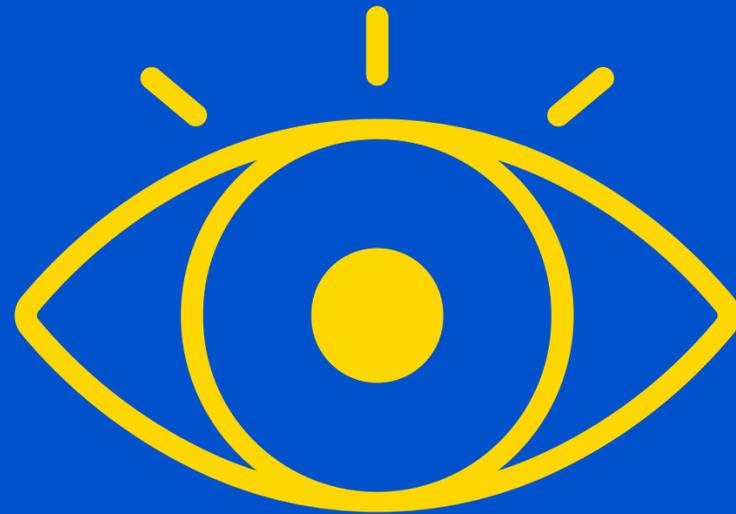
05



**Expectativas para o período pós-pandemia**



**Benefícios corporativos**



Esperamos que este conteúdo traga boas reflexões para você e sua empresa a fim de gerar tomadas de decisões mais assertivas.

**Boa leitura!**

# Informações Técnicas

## Metologia

- 🔍 Trata-se de uma pesquisa quantitativa com questionário estruturado e abordagem telefônica e on-line.
- 🔍 Foram realizadas 1.000 entrevistas, nas quais 503 entrevistas com gestores e 497 com empregados.
- 🔍 A margem de erro é 4,4 pontos percentuais para cada público, considerando nível de confiança de 95%.
- 🔍 Período da coleta de dados: 8 de agosto a 18 de setembro de 2021.
- 🔍 As entrevistas foram realizadas nas regiões de Belém, Belo Horizonte, Goiânia, Manaus, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo (capital, RM, interior e litoral).

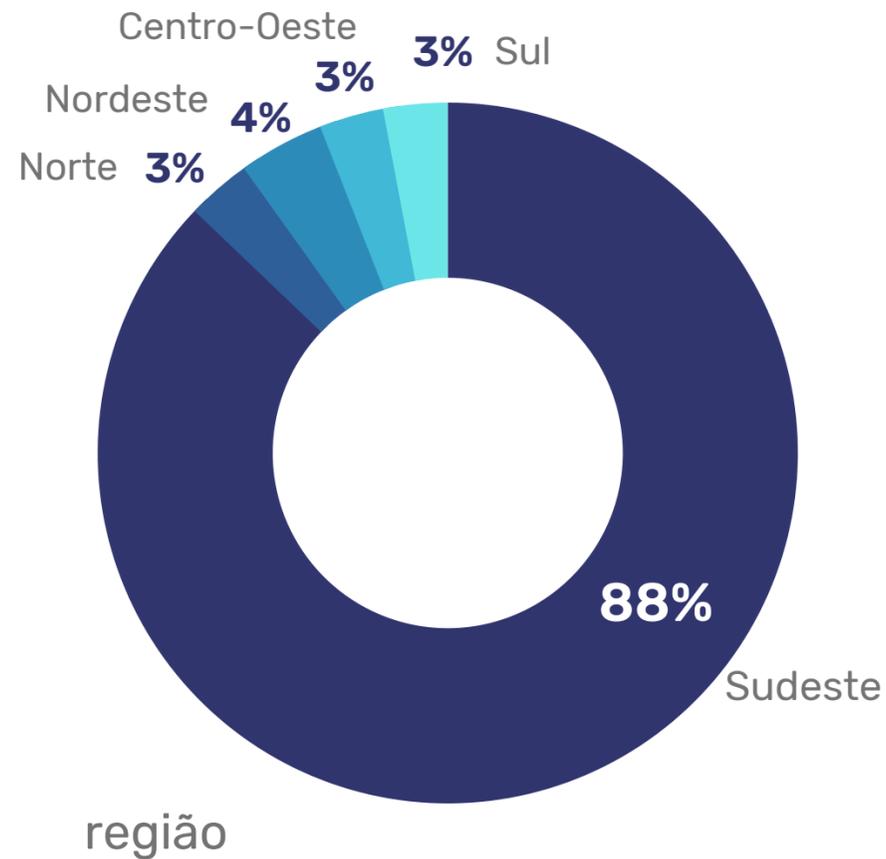
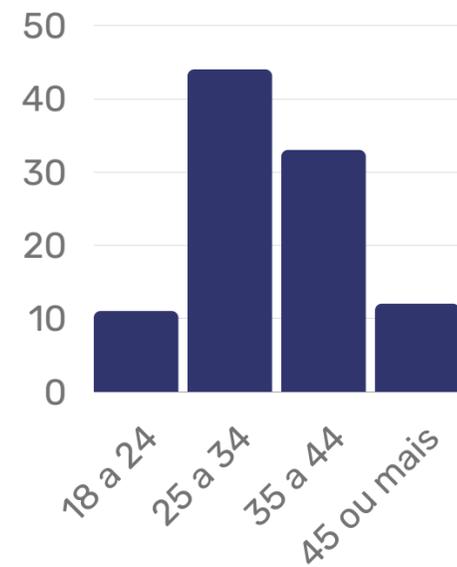
# Perfil Sócio Demográfico

## Empregadores

sexo

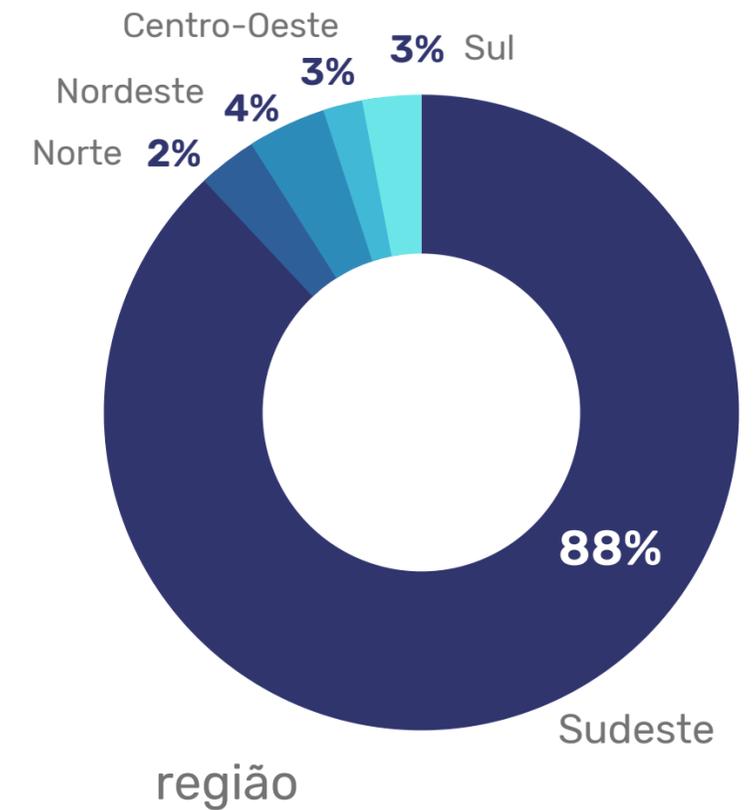
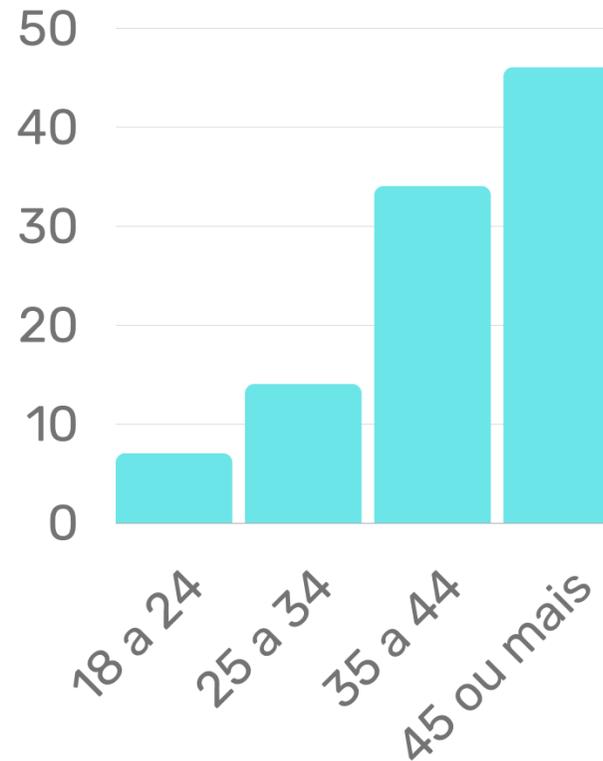


idade



## Empregados

idade



sexo



# Cargo e área de atuação

09

Os principais cargos da amostra de empregadores são gerentes e diretores, e nos dois públicos predominam respondentes da área administrativa. Há também uma importante parcela de gestores da área de RH, visto o foco destes profissionais em tomar decisões que impactam toda a empresa no que tange o modelo de trabalho e as opções de mobilidade oferecidas aos funcionários.

## Empregadores

### Cargo

<b>26%</b>	Gerente
<b>23%</b>	Diretor
<b>17%</b>	Analista
<b>15%</b>	Sócio-proprietário
<b>10%</b>	Coordenador
<b>9%</b>	Outro

### Área de atuação

<b>56%</b>	Administrativo
<b>21%</b>	Recursos Humanos
<b>15%</b>	Não respondeu
<b>5%</b>	Tecnologia

## Empregados

### Área de atuação

<b>59%</b>	Administrativo
<b>16%</b>	Recursos Humanos
<b>11%</b>	Não respondeu
<b>4%</b>	Tecnologia
<b>7%</b>	Financeiro
<b>4%</b>	Compras

# Segmento e porte das empresas

10

A maior parte dos entrevistados atuam em empresas de serviços e 70% possuem mais de 200 funcionários, o que nos permite analisar uma amostra de empresas que possuem - em seu escopo de decisões - o modelo de trabalho e o pacote de benefícios de centenas de colaboradores.

## Segmento da empresa

## Porte da empresa

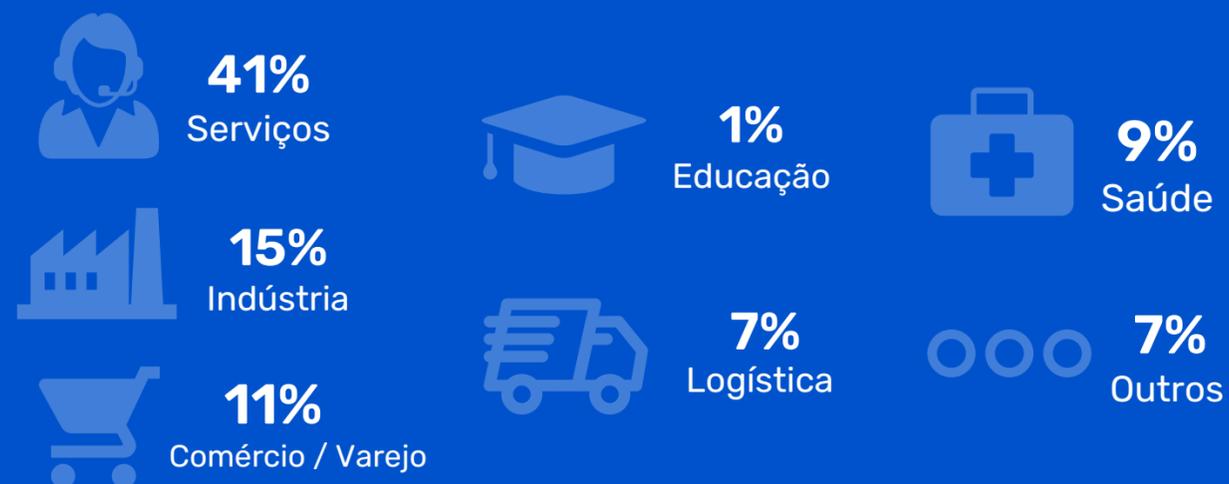
Empregadores



**30%**  
menos de 200  
funcionários

**70%**  
mais de 200  
funcionários

Empregados



**30%**  
menos de 200  
funcionários

**70%**  
mais de 200  
funcionários

# Mobilidade corporativa na pandemia

11 ↑

O objetivo desse tópico foi avaliar o que primeiro vem à mente dos empregadores e empregados quando se fala em mobilidade corporativa. Conforme as respostas coletadas, os empregadores associam a mobilidade corporativa a menções neutras e positivas. Já os empregados, associam mais a ônibus, trem e metrô e a menções negativas.

## Empregadores

**44%** menções neutras (home office, dispositivos móveis, locomoção, tempo, coletivo)

**33%** menções positivas (facilidade)

## Empregados

**63%** ônibus, trem e metrô

**18%** menções negativas (precário, lotado)



Sendo assim, podemos concluir que **empregadores e empregados possuem visões diferentes sobre a mobilidade corporativa**. Por parte das empresas, a mobilidade corporativa é um tópico visto como algo positivo por 33% dos entrevistados ou neutro por 44% dos respondentes; Já, na visão dos funcionários, o deslocamento ao trabalho possui uma visão negativa por 18%, sendo associado a experiências precárias, longas e inseguras. Quando mencionam os modais de transporte, citam os transportes públicos que raramente são citados pelos empregadores.

## Para refletir...



Nossa empresa tem visto a mobilidade corporativa de forma realista?

Todo nosso quadro de funcionários possui uma boa experiência ao se locomover até o local de trabalho?

# O crescimento do trabalho remoto

Com a pandemia, o trabalho remoto foi implantado em tempo recorde e muitos profissionais tiveram que se adaptar a um “novo normal” em que toda a vida profissional se resume a uma tela de computador. Com isso, novas percepções sobre o trabalho e impactos foram gerados na vida dos colaboradores. Veja a seguir.

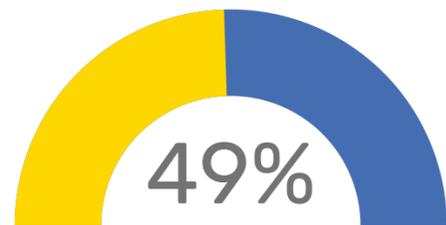
**Percentual dos funcionários atuando de forma remota** - Esse dado foi avaliado somente entre o público “empregadores” para entender se nas empresas em que trabalham estão atuando de forma remota e, se sim, qual a porcentagem que está trabalhando nessa modalidade

**44%** das empresas possuem

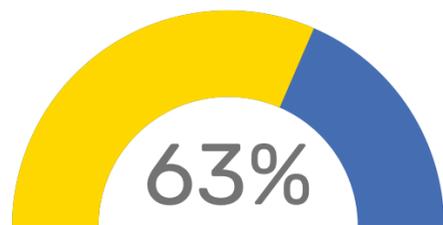
**51%** do quadro de funcionários atuando de forma remota



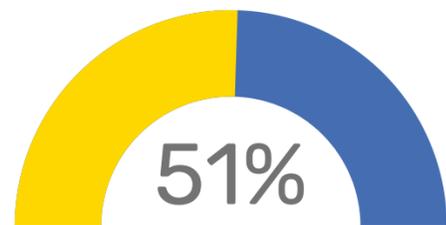
## Na visão dos empregados...



acham que a principal vantagem do home office é a economia de tempo no deslocamento entre a casa e trabalho.

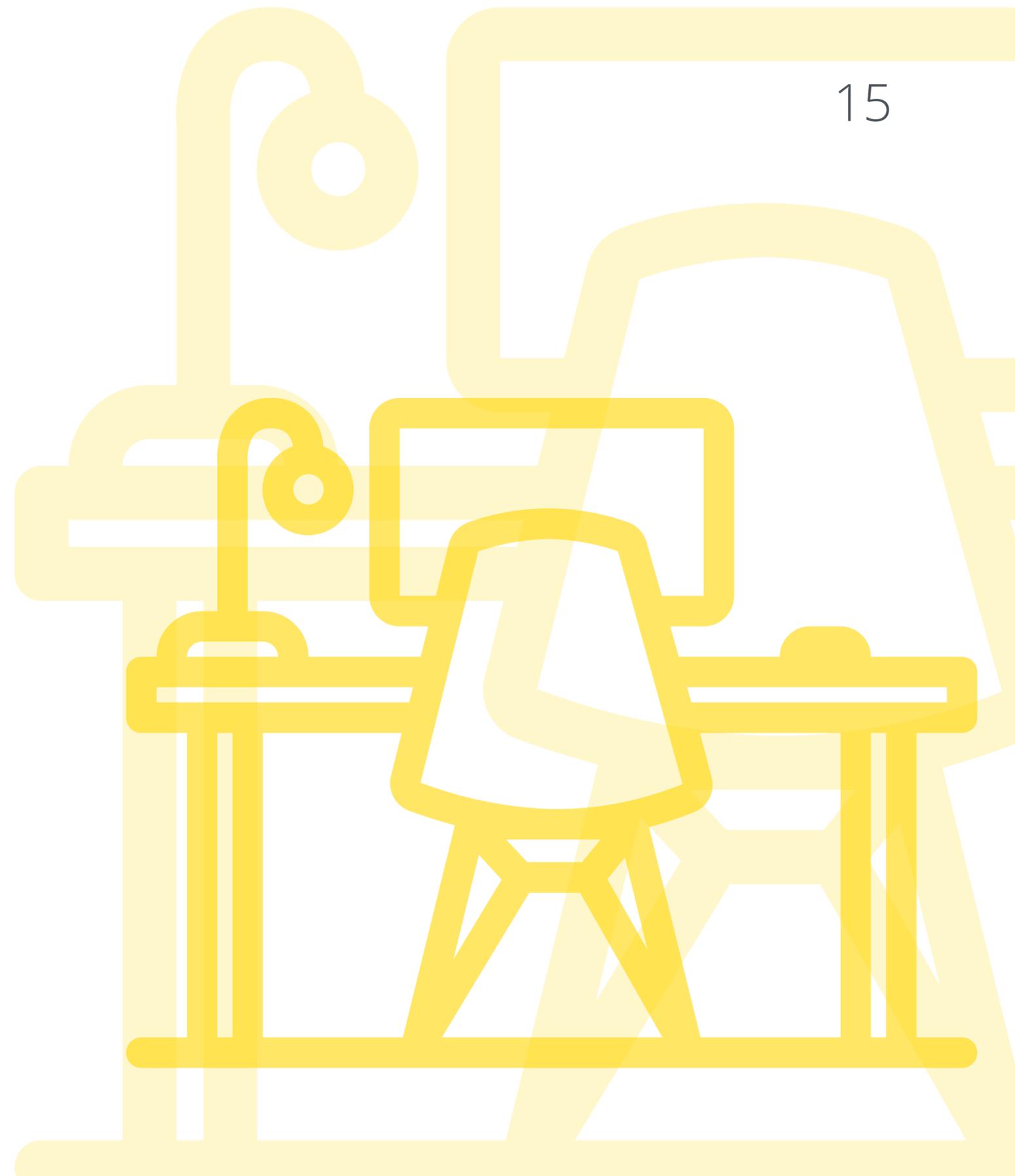


acham que o aumento da qualidade de vida foi o principal.

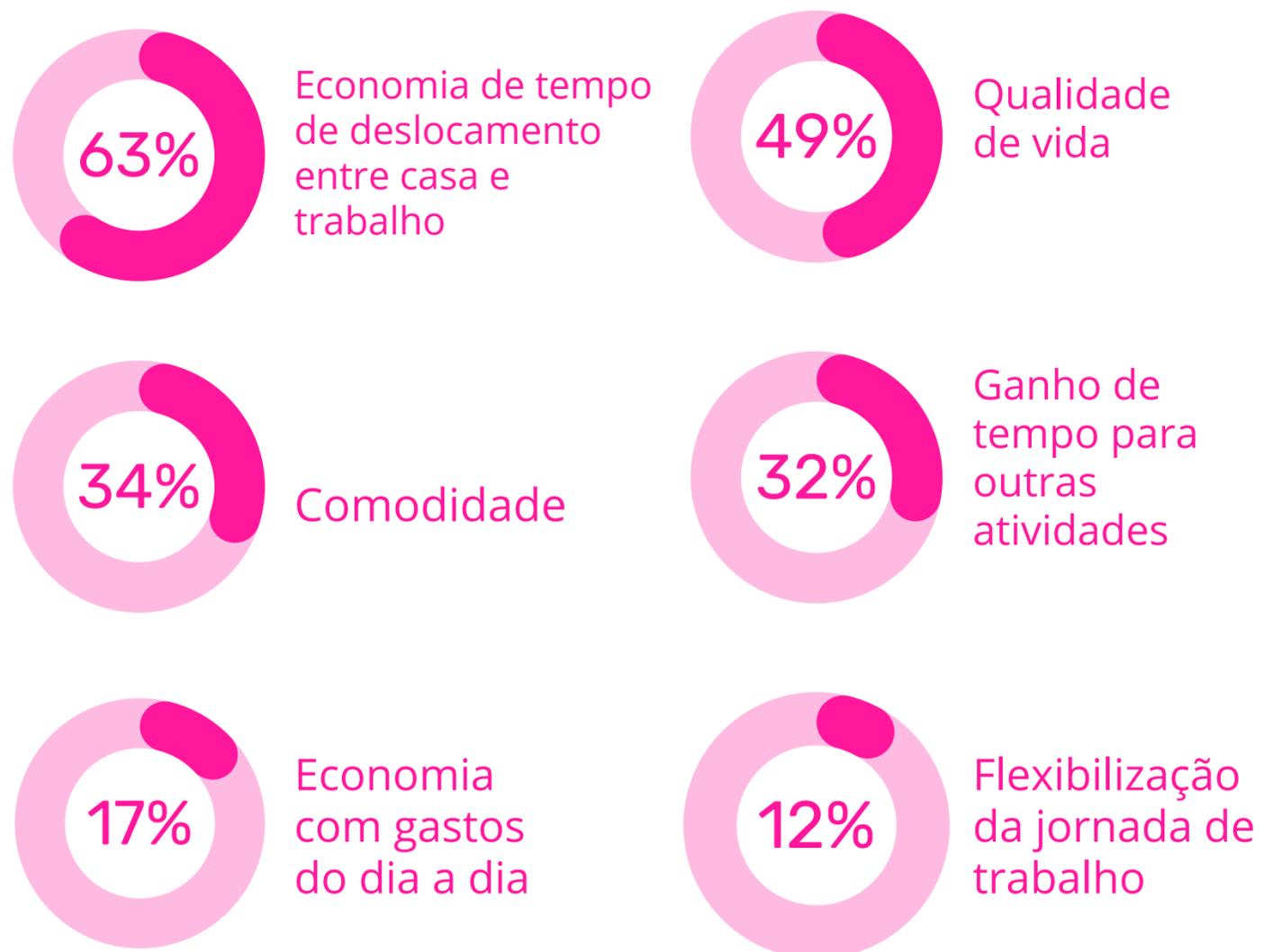


acham que na verdade é uma desvantagem a falta de interação e comunicação com a equipe de trabalho.

Quando analisamos - em conjunto - a percepção negativa dos empregados a respeito da mobilidade corporativa e a percepção positiva deste mesmo público a respeito do home office, notamos quão sensível é o tema da retomada ao trabalho presencial.

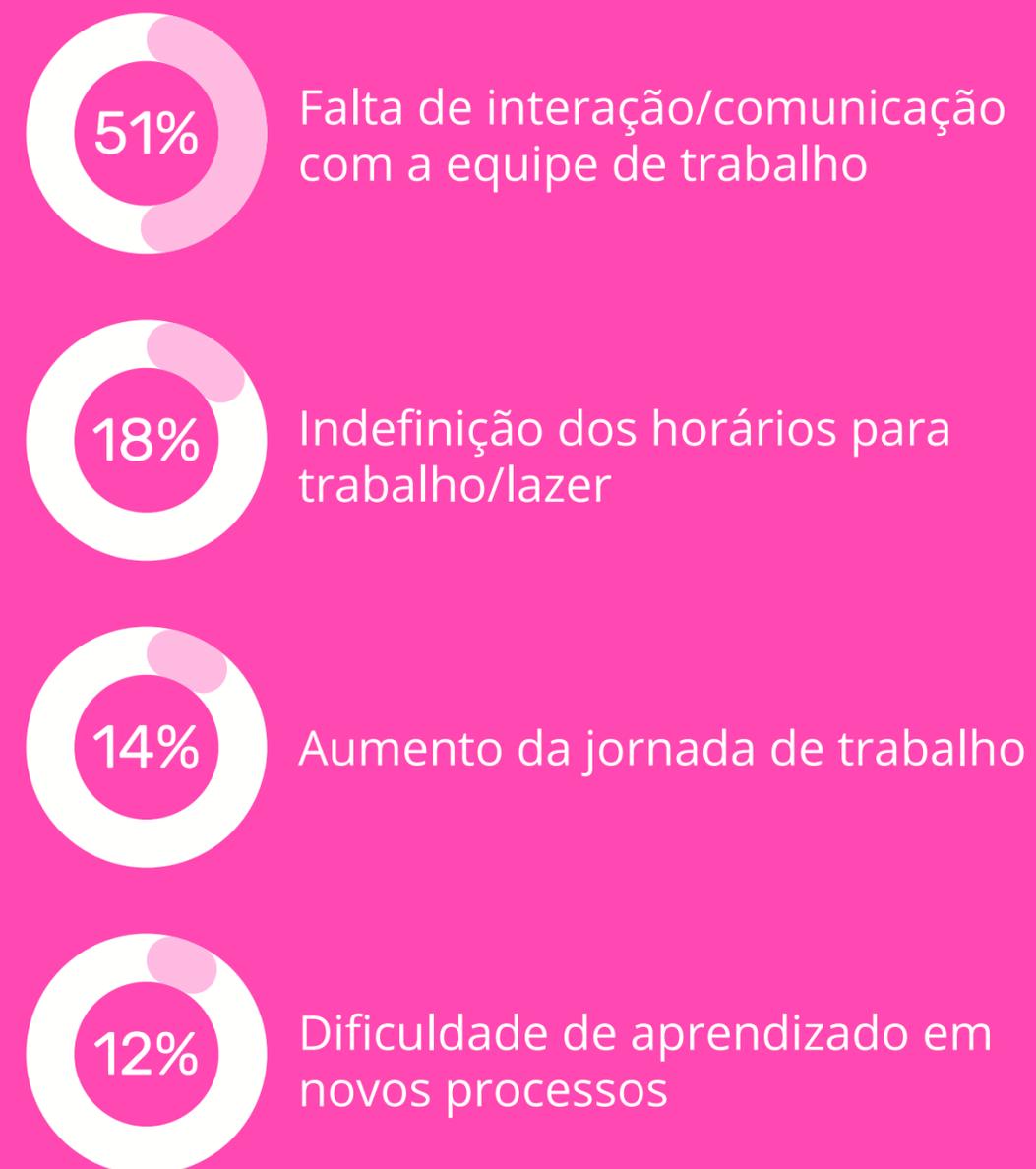


## Vantagens do home office para os empregados

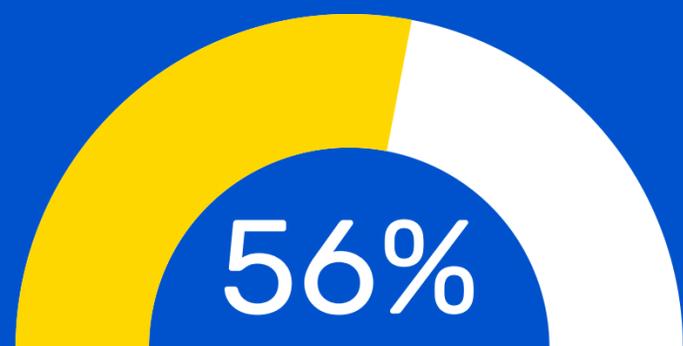


## Desvantagens do home office para os empregados

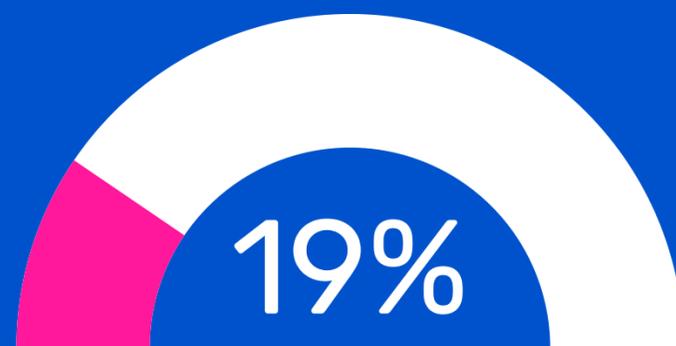
16



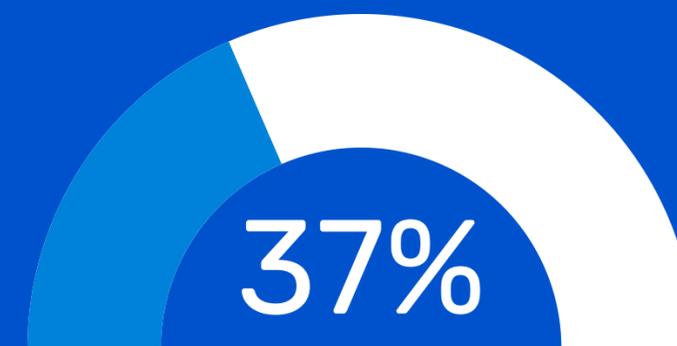
# Novas formas de trabalho durante a pandemia



tiveram alteração na forma de trabalho durante a pandemia

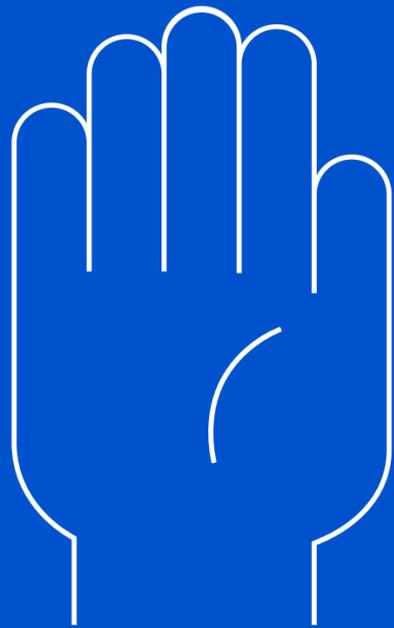


passaram para um modelo híbrido - modelo no qual se alternam, na semana, os dias no escritório e os dias em home office



modelo totalmente remoto

## Para refletir...



Como equilibrar as vantagens e desvantagens de cada modelo de trabalho existente na empresa?

Seja no modelo remoto, híbrido ou presencial, é possível **implantar novos benefícios, ações ou ferramentas** que maximizem as vantagens e/ou diminuam as desvantagens citadas?

# Jornada de trabalho presencial e híbrida

19

## Meios de transporte utilizados pelos trabalhadores

Em pergunta de múltipla escolha, os dados coletados mostram que trabalhadores presenciais utilizam principalmente o carro para deslocamento, seguido por ônibus. O uso do carro e dos aplicativos de transporte aumentou durante a pandemia, o que demonstra - mais uma vez - a busca dos trabalhadores por opções mais confortáveis e seguras de transporte. Por outro lado, o uso do veículo particular aumenta o trânsito nas grandes cidades, além de aumentar exponencialmente a emissão de dióxido de carbônico na atmosfera.

### Empregadores



Utilizam  
carro



Utilizam  
ônibus

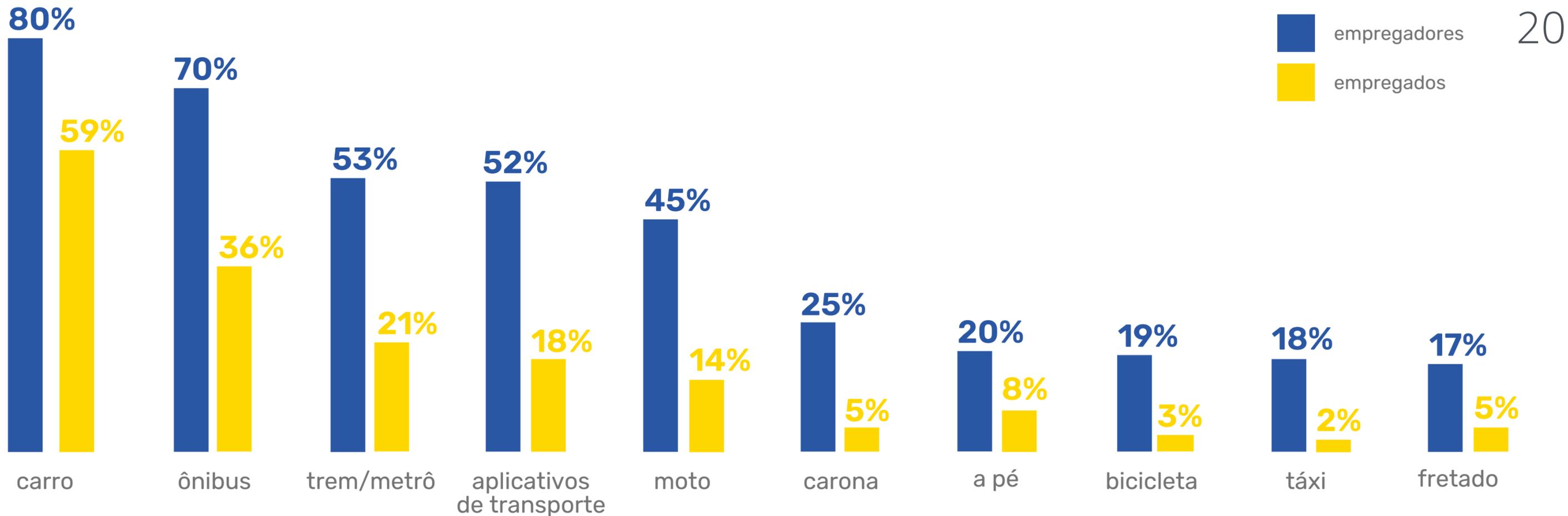
### Empregados



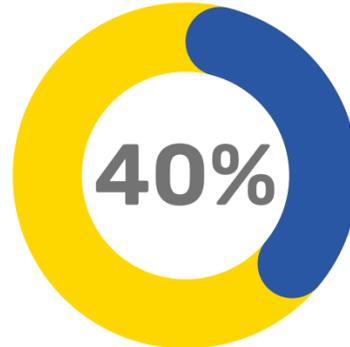
Utilizam  
carro



Utilizam  
ônibus



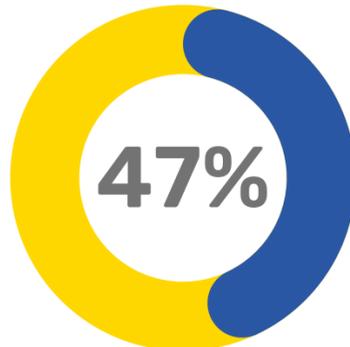
## Quantidade de dias de ida ao escritório (modelo híbrido)



dos empregados em modelo híbrido vão ao escritório até 10 dias por mês



vão ao escritório de 11 a 15 dias



vão ao escritório mais de 16 dias

# Impactos e percepções no bem-estar dos colaboradores

21

## Percepção sobre o impacto da pandemia na rotina de trabalho

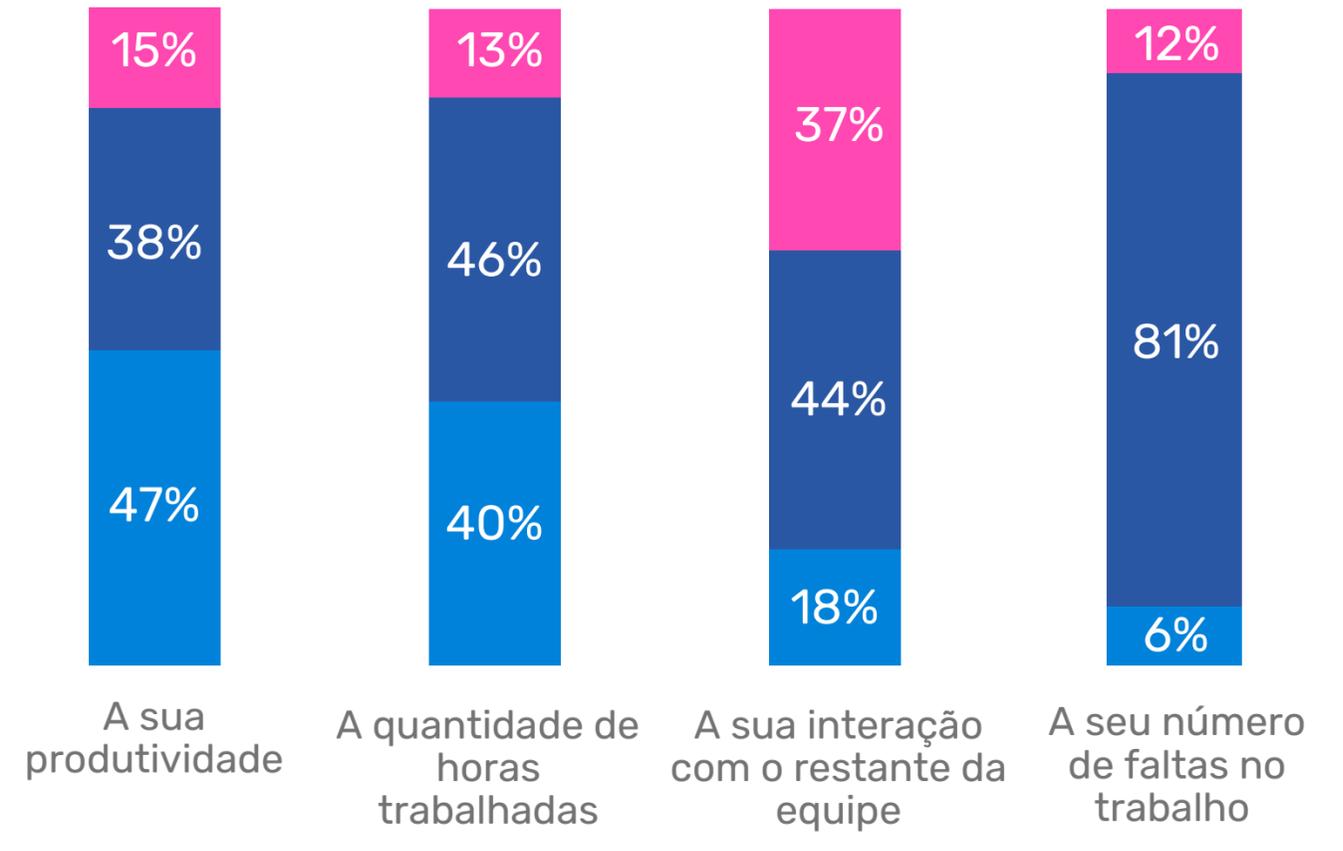
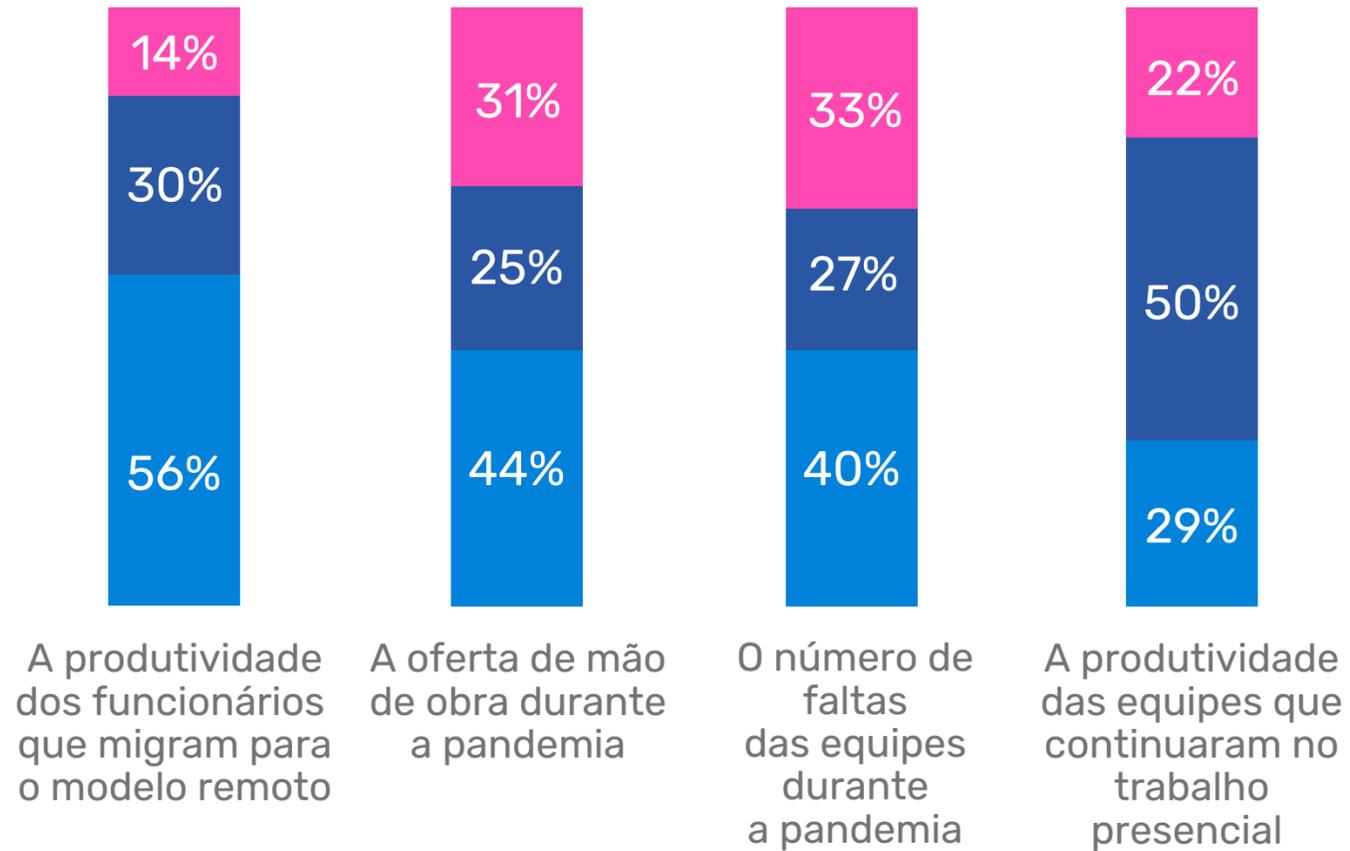
Foi identificado que os entrevistados prezam pelo trabalho remoto aliando **melhora da produtividade**. Quando analisamos essa percepção associada às percepções positivas a respeito do modelo de trabalho remoto, entendemos que o aumento da produtividade se dá em decorrência de não ter mais, na rotina, o tempo gasto no trânsito com deslocamentos de ida e volta, o cansaço gerado por essa rotina estressante, além da inclusão de reuniões online mais objetivas que possibilitam retomar uma atividade imediatamente após o encerramento delas, entre outros fatores que predominam no dia a dia de quem trabalha remotamente.



**Um ponto de atenção está relacionado ao absenteísmo:** os empregadores têm a percepção que houve aumento no número de faltas, enquanto o empregado não tem a mesma percepção.

# Empregadores

# Empregados



■ aumentou ■ ficou igual ■ diminuiu

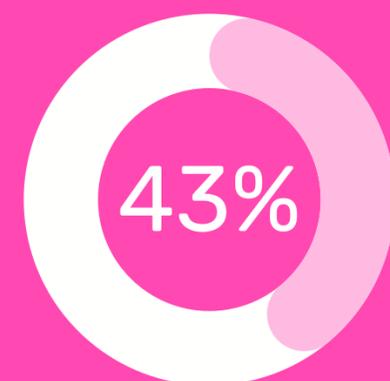
■ aumentou ■ ficou igual ■ diminuiu

# Importância da relação entre bem-estar e rotina de trabalho

23

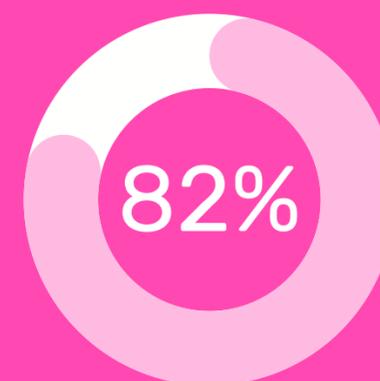
## Empregados

*Antes e durante a pandemia:*



dos funcionários **valorizavam muito** a relação entre bem-estar e rotina de trabalho.

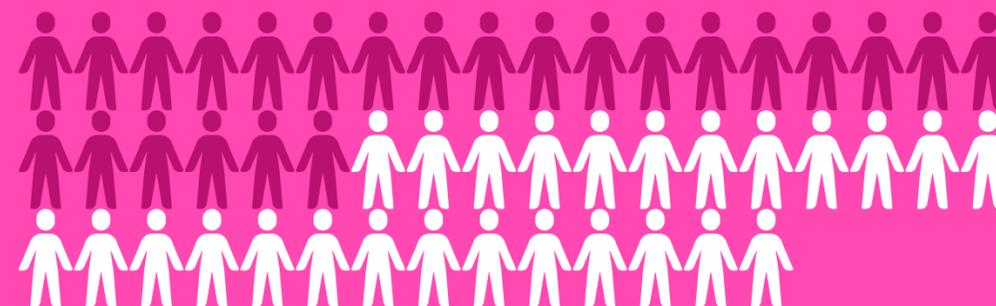
*Intenção no pós-pandemia:*



dos empregados mostram **interesse em aumentar** a relação entre bem-estar e rotina de trabalho no pós-pandemia

## Razão da importância entre o bem-estar e a rotina de trabalho

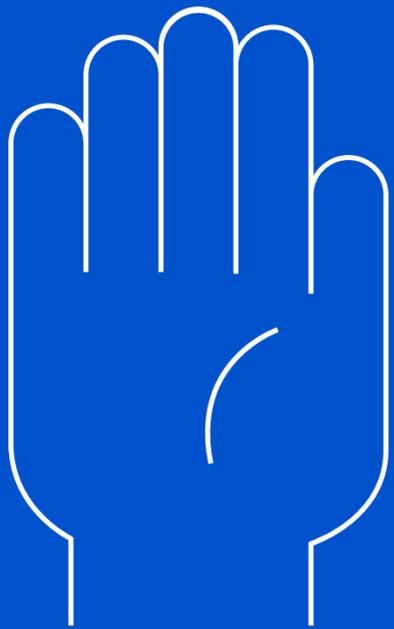
Do total de entrevistados 46% acreditam que o bem-estar contribui para executar o trabalho



## Para refletir...

Visto que para os colaboradores o equilíbrio entre bem-estar e rotina de trabalho é fundamental para a sua vida profissional e pessoal, como podemos **garantir e demonstrar o cuidado com o bem-estar** deles continuamente?

Como reduzir ruídos e **garantir a produtividade** daqueles que - invariavelmente - terão que retornar ao **modelo presencial**?



# Expectativas para o período pós-pandemia

## Percentual de funcionários que retornarão no pós-pandemia

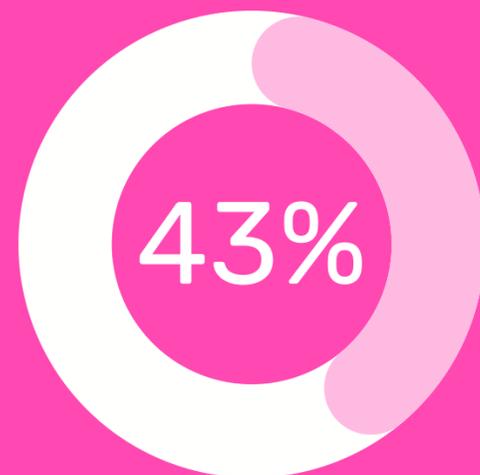
Pensando em um cenário de pós-pandemia, os empregadores entrevistados reportaram que o quadro de funcionários será dividido em diversos modelos de trabalho, que vão do 100% presencial ao 100% híbrido, passando por escalas distintas de trabalho híbrido. **Mais de 40% do quadro de funcionários retornarão ao modelo presencial e apenas 10% ficarão em modelo remoto.**

**40%**  
voltarão ao  
modelo presencial

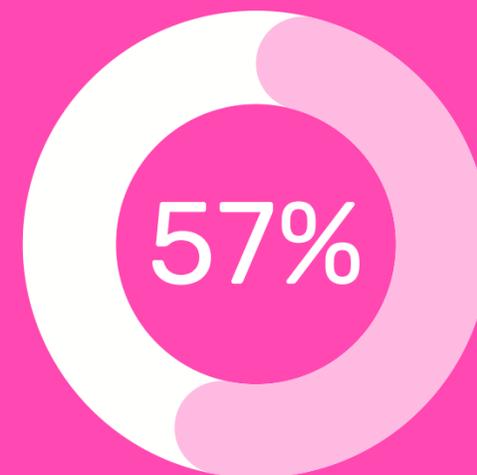
**10%**  
ficarão em  
modelo remoto

# Importância da forma de trabalho

Vemos um cenário em que - para maioria dos funcionários entrevistados - o modelo de trabalho adotado não é um **fator decisório** para a carreira. Entretanto, um **número bastante elevado** de profissionais consideram o modelo de trabalho adotado pela empresa como algo que **influencia suas tomadas de decisões de carreira**.



Modelo adotado  
influência nas  
decisões de  
carreira



Modelo adotado  
não influencia  
nas decisões de  
carreira



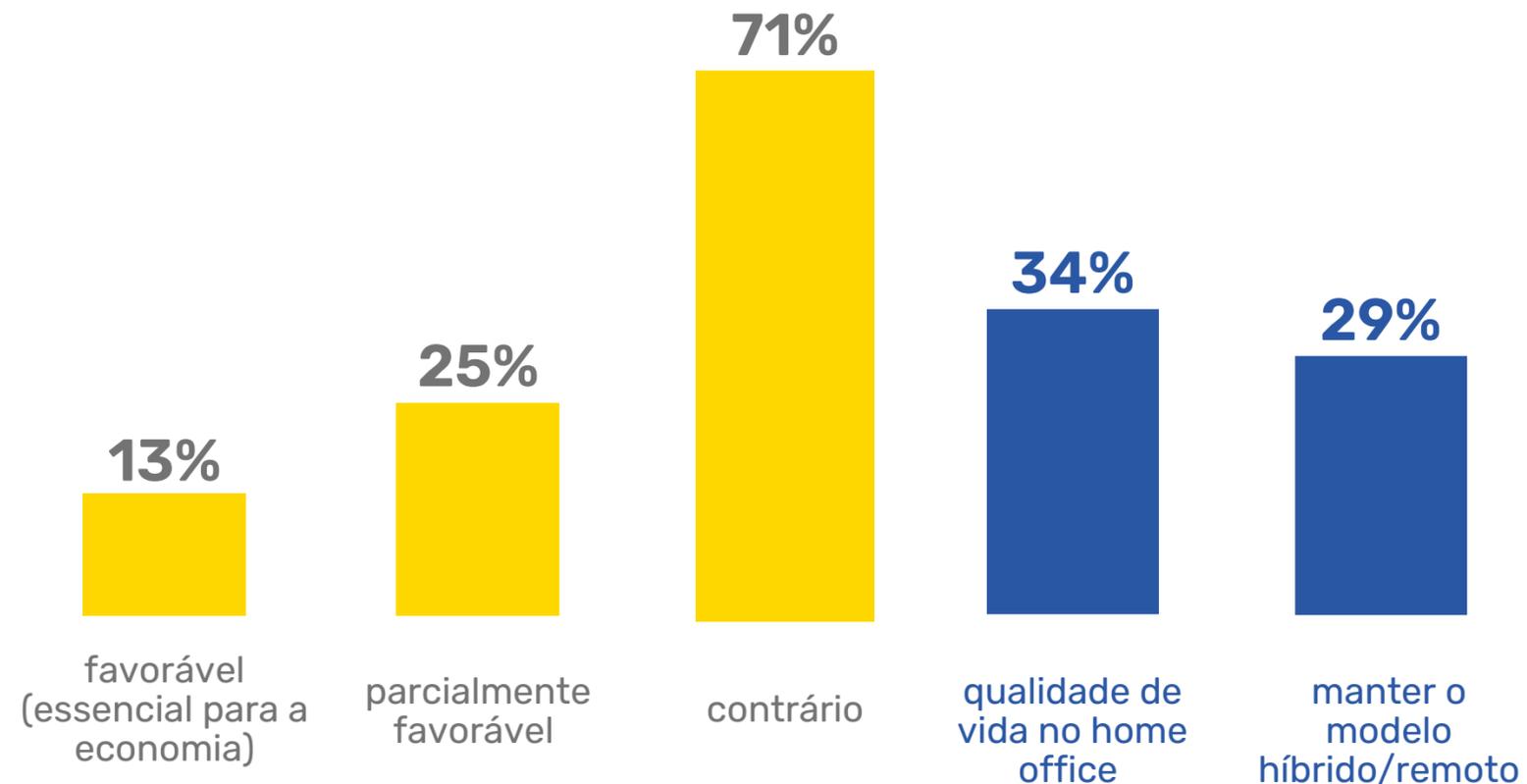
É preciso olhar com muita atenção para este indicador: 43% dos colaboradores afirmam que o modelo de trabalho é fator essencial em sua decisão de carreira. Isso pode gerar - nas empresas - um cenário de alto turnover na retomada ao presencial, demandando a construção de um plano de ação para retenção ou rápida substituição de talentos.

# Opinião sobre a retomada do trabalho presencial

27

Em geral, a maioria dos empregados (71%) é contrária à retomada do trabalho presencial em função da qualidade de vida no home office.

empregados



## Para refletir...

Como promover a qualidade de vida dos colaboradores, com uma possível volta ao escritório?

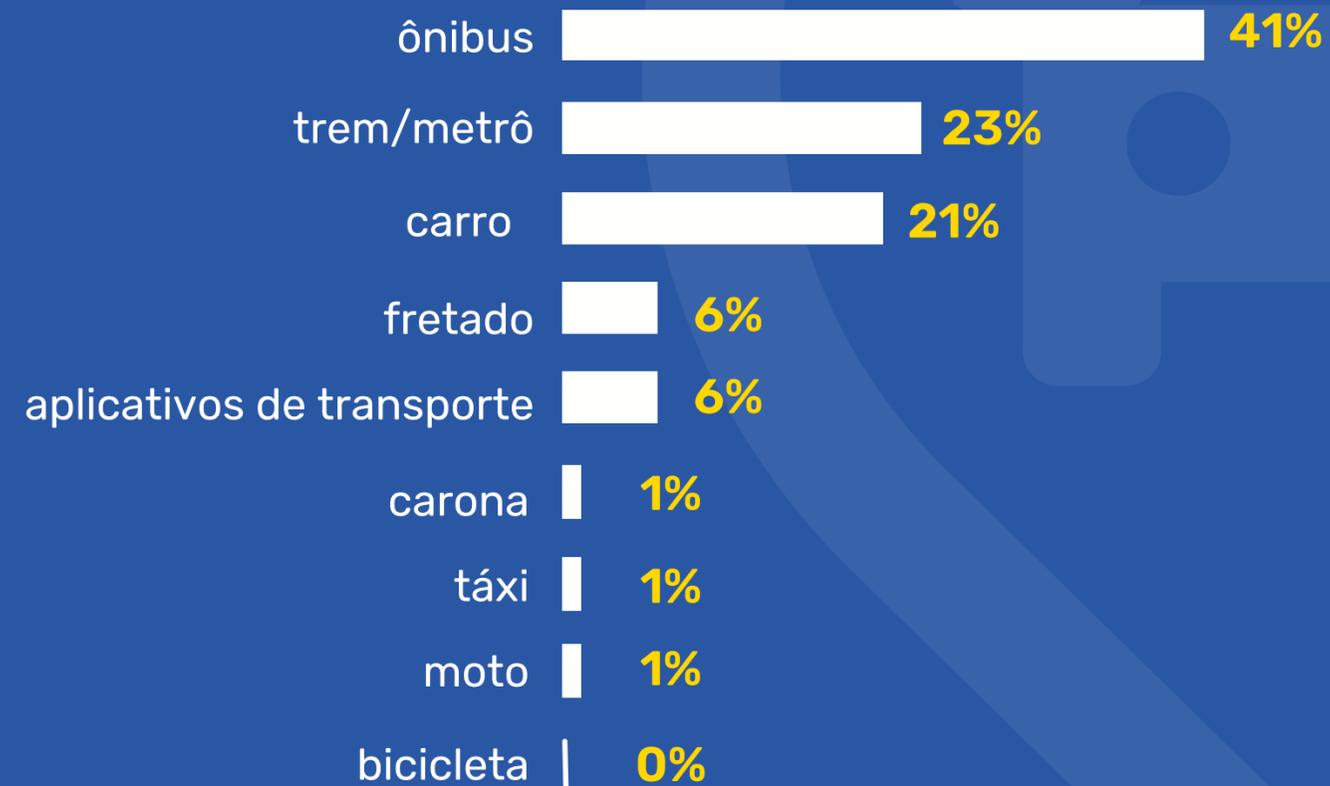
Como garantir que a taxa de turnover não aumente consideravelmente neste retorno ao presencial?

Minha empresa está preocupada com a completa jornada do colaborador?

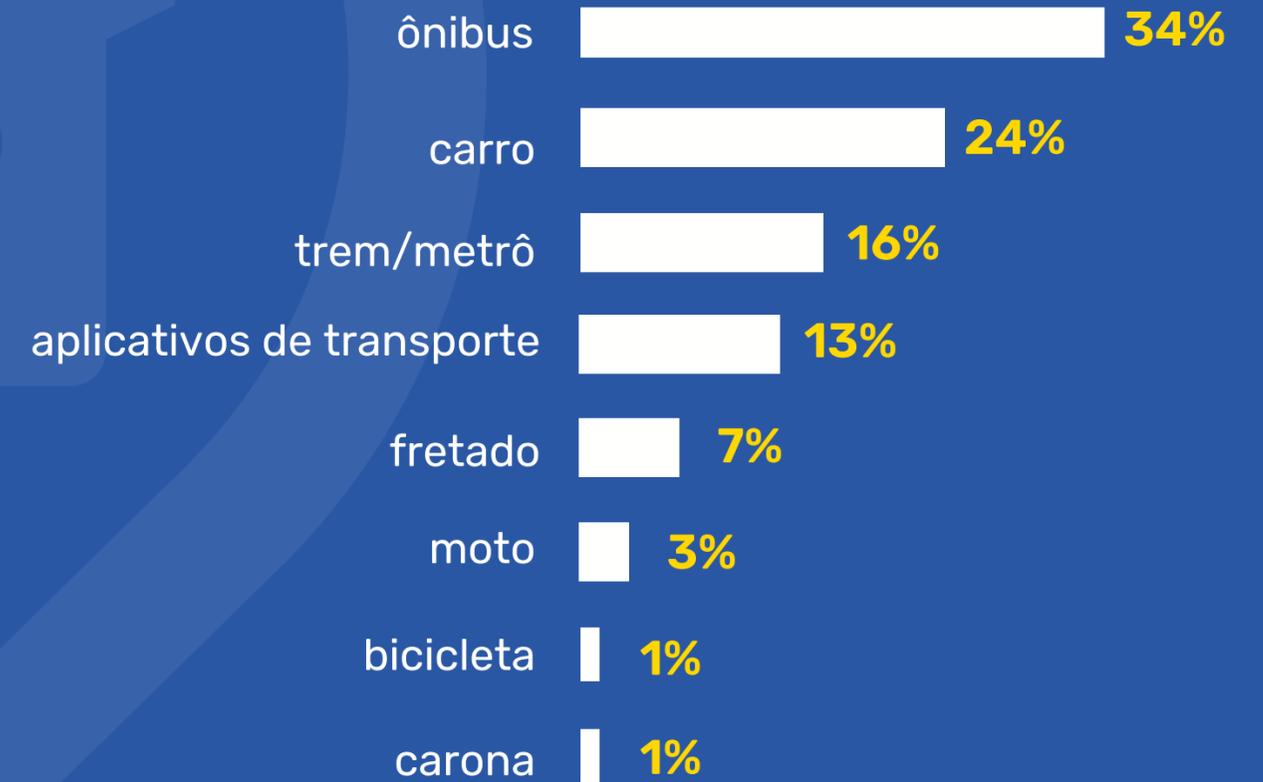


# Principal forma de deslocamento utilizada pelos funcionários

antes da pandemia



depois da pandemia



Segundo os empregadores, antes da pandemia, os carros eram utilizados por 21% dos empregadores, já no pós-pandemia, sobe para 24%. Os aplicativos de transporte eram usados por 6% no pré-pandemia, mas no pós-pandemia, deve subir para 13%. Assim, podemos concluir que há uma intenção de **aumento da utilização de carros individuais** pelos funcionários no trajeto de casa-trabalho.

Nesse cenário, se no pré-pandemia o trânsito nas grandes cidades já era ruim, como ficará com mais pessoas se deslocando de carro ao trabalho presencial durante a semana? Esse cenário, colocando mais carros nas ruas, será um retrocesso em relação à busca de modais mais sustentáveis.

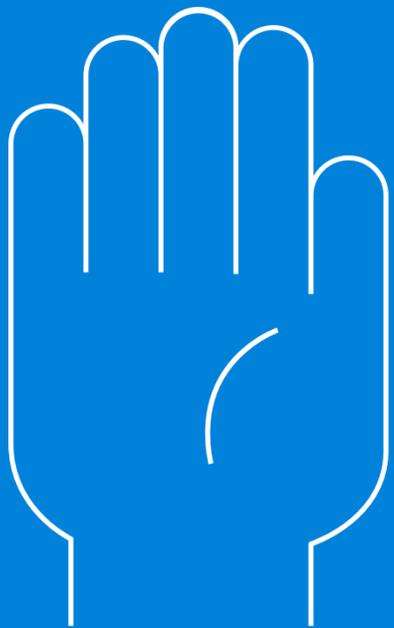
30



## Para refletir...

Pensando na responsabilidade corporativa perante a sociedade e ao meio ambiente, como podemos reduzir estes impactos?

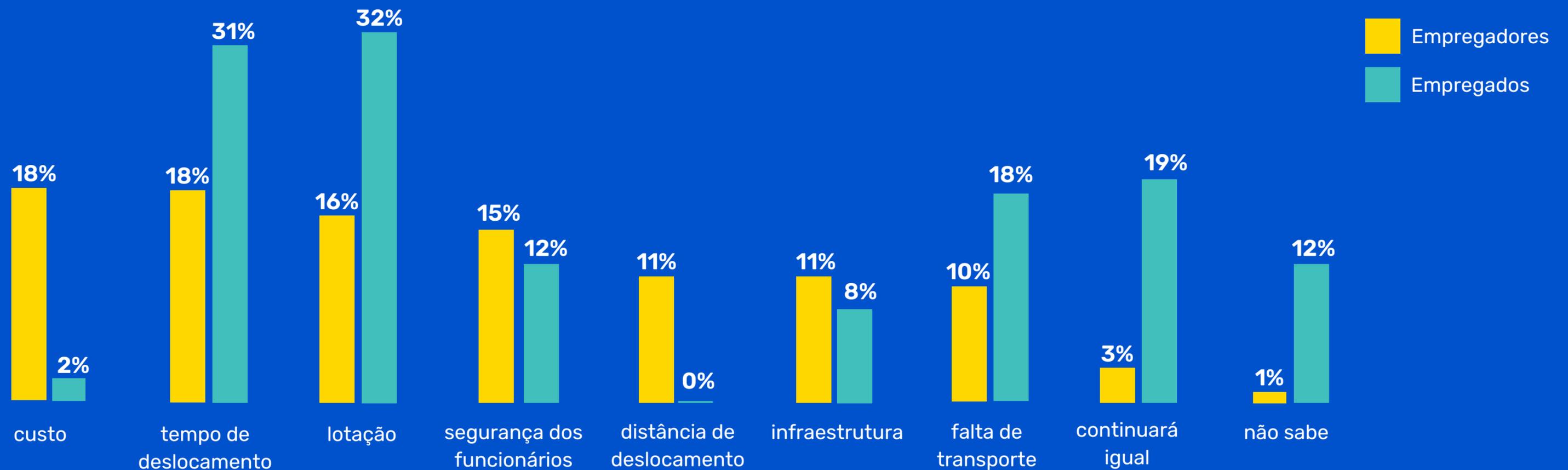
Os benefícios de mobilidade que hoje oferecemos aos colaboradores da empresa são - de fato - a melhor opção para as pessoas e para o meio ambiente?



# Desafios da mobilidade corporativa e urbana

32

Na visão dos empregadores, os maiores desafios da mobilidade corporativa serão **o custo, o tempo de deslocamento, a lotação e a segurança dos funcionários**. Para os empregados, os maiores desafios são **o tempo de deslocamento e a lotação dos transportes**. Mais uma vez, notamos a discrepância entre as percepções de empregadores e empregados, o que pode levar as empresas a oferecerem benefícios que não são - de fato - aqueles que geram impactos positivos na percepção e experiência do colaborador.



# Benefícios corporativos

Segundo os empregadores e empregados entrevistados, o benefício mais comum ofertado em suas respectivas empresas é o **vale-transporte**, seguido pelo **auxílio combustível** entre os empregadores e **vaga de estacionamento** entre os empregados.

## Empregadores

Vale-transporte: 84%



Auxílio combustível: 43%



Vaga estacionamento: 39%



## Empregados

Vale-transporte: 76%



Auxílio combustível: 20%



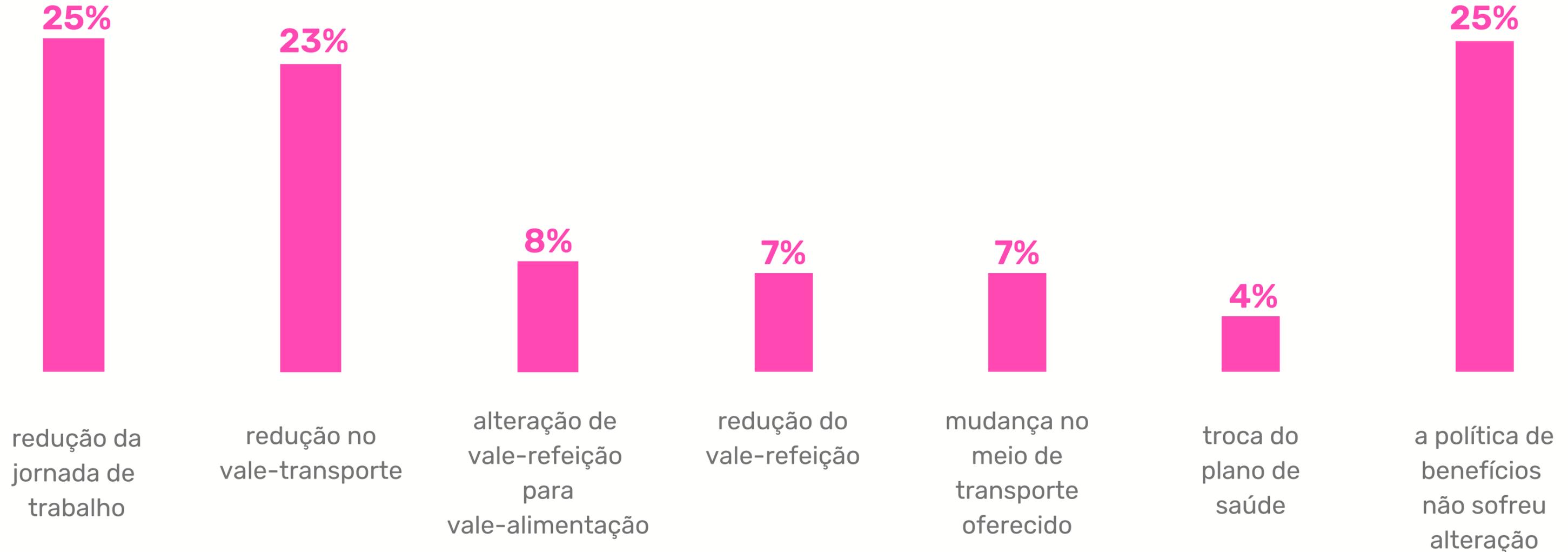
Vaga estacionamento: 38%



# Mudanças nos benefícios durante a pandemia

34

25% dos empregadores afirmaram que não houve alteração nos benefícios durante a pandemia. Já para os que tiveram algum tipo de alteração, os benefícios mais citados são a redução da jornada de trabalho e do vale-transporte.



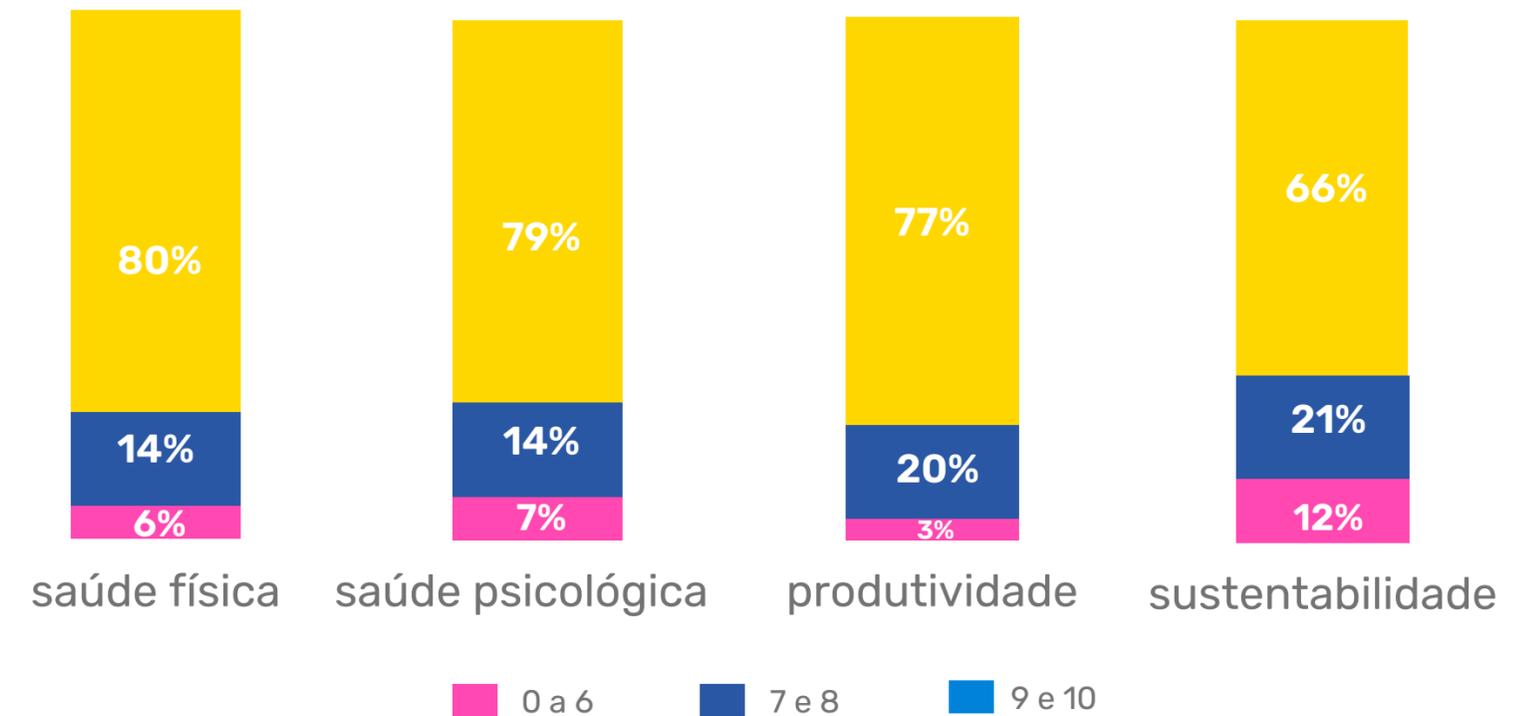
## Valor investido por colaborador

Em geral, os gastos com benefícios com os empregados vão até 500 reais. Os gastos com transporte representam, em média, 59% do total investido por colaborador.



- com o pacote total de benefícios oferecido pela empresa
- com deslocamento/transporte do colaborador

## Relevância da mobilidade do funcionário



Na visão dos empregadores, a mobilidade impacta fortemente todos os pontos estimulados, principalmente a saúde física e psicológica e a produtividade dos funcionários.

## Para refletir...

Nossa empresa - na totalidade (escritórios, fábricas, centros de distribuição, etc) - tem garantido um transporte de qualidade com um bom custo-benefício a todos os colaboradores?

Se sua empresa tem a clara percepção do impacto negativo gerado pelo modal de transporte oferecido como benefício, como podem atuar no sentido de oferecer uma experiência melhor às suas pessoas?



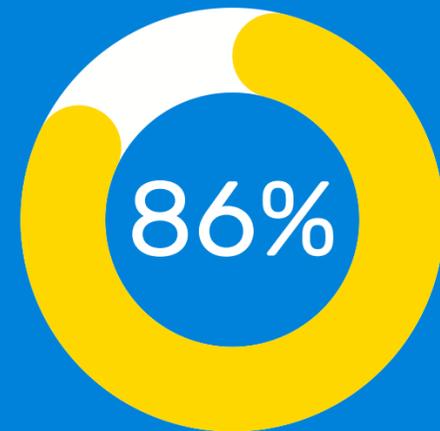
# Existência de projetos de inovação na empresa

37

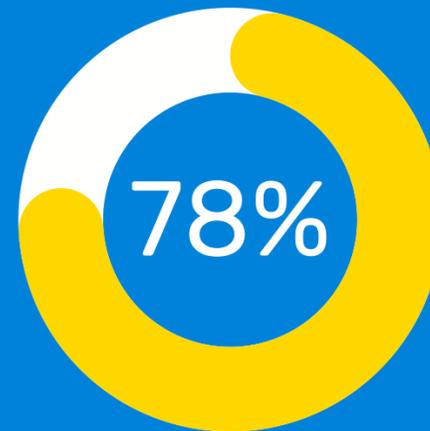
Diante do cenário altamente desafiador enfrentado por todas as empresas em decorrência da pandemia de Covid-19, a maioria das empresas afirma buscar por inovação e ter uma área dedicada a este tema. Em termos de responsabilidade ambiental, 70% afirmam possuir uma área para esse fim.

Todas as transformações trazidas pela pandemia, sejam elas no modelo de trabalho, na percepção dos funcionários e consumidores finais, precisam gerar - nas empresas - a inquietude em busca de inovação para melhorar processos, produtos, serviços, análises e resultados.

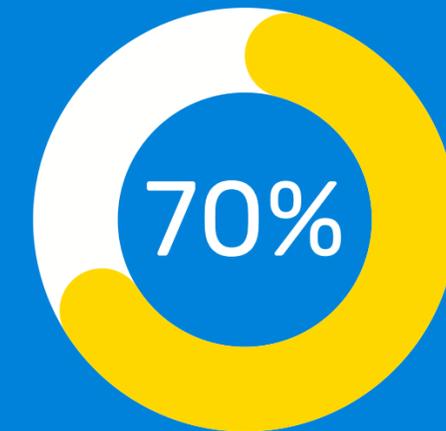
## Empregadores



Afirmaram que existe uma busca maior por inovação em virtude da pandemia



Afirmaram que existe uma área/setor focada em projetos para inovação do negócio



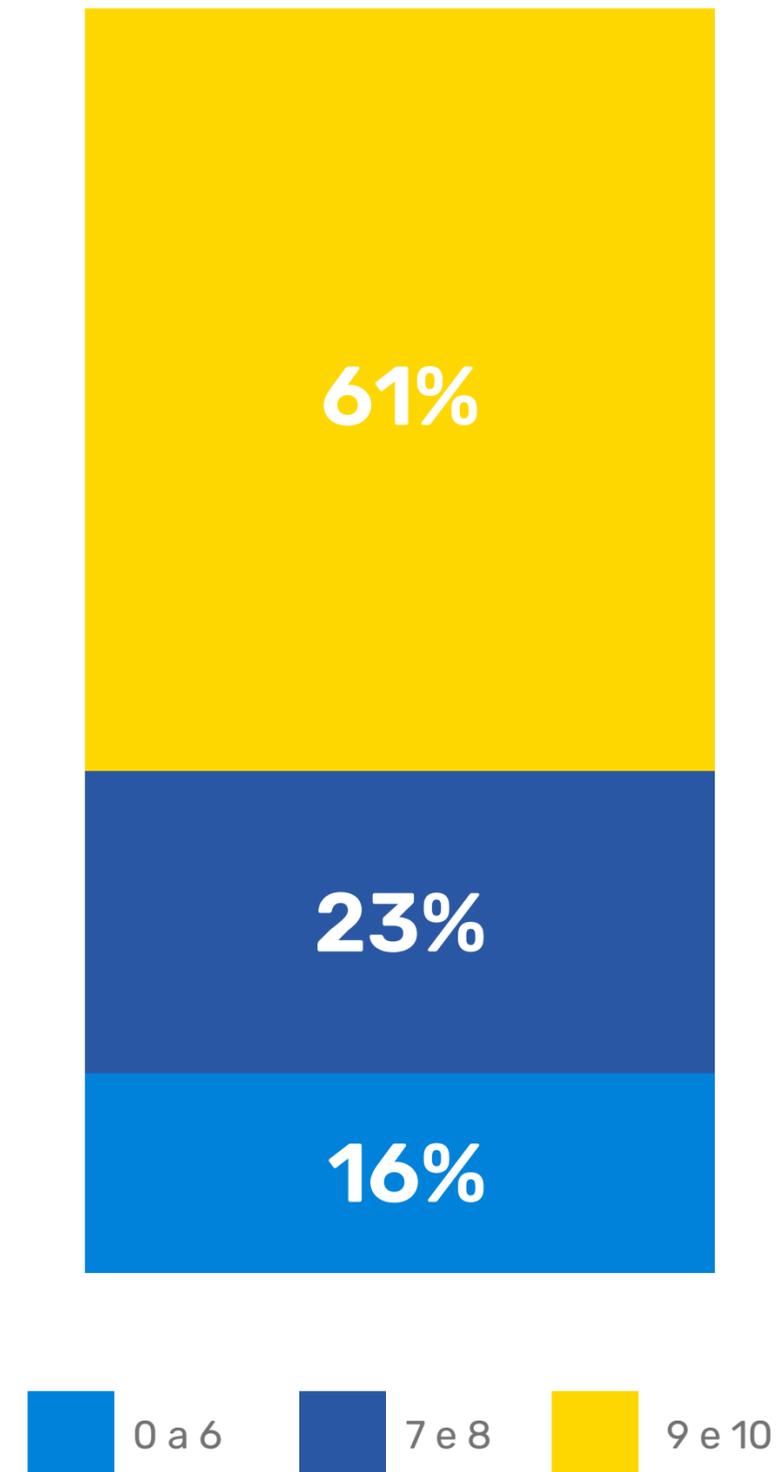
Afirmaram que existe uma área/setor focada em projetos para inovação do negócio

# Interesse em novas soluções para mobilidade

Todos os indicadores apresentados até aqui deixam claro que as áreas de RH e os líderes das empresas estão enfrentando - e ainda enfrentarão - grandes desafios em relação à retomada ao modelo presencial e à resistência dos funcionários nesse sentido.

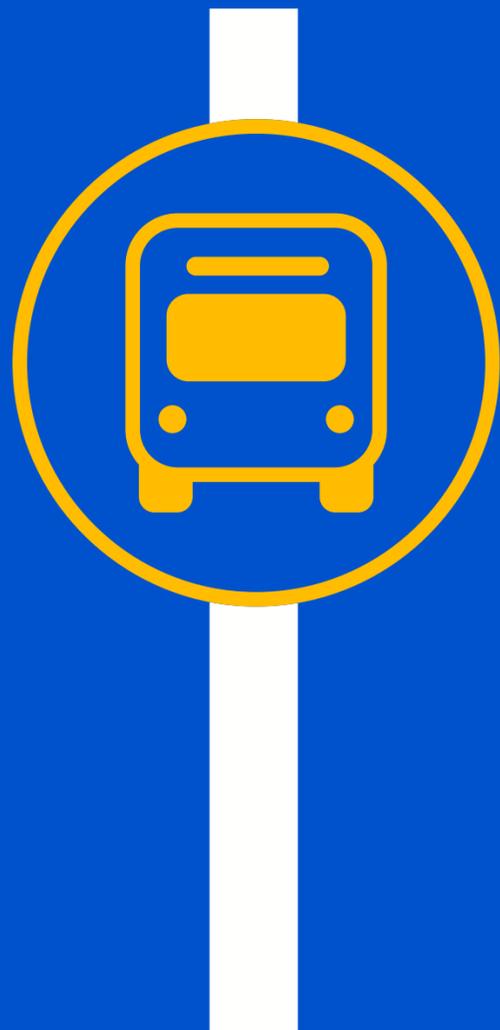
Não é por menos que 84% dos empregadores entrevistados afirmaram que **possuem interesse em novas soluções para mobilidade**, sendo que 61% atribuem uma nota superior a 9 para esse interesse.

Quando analisamos o interesse por inovação e o interesse por novas soluções de mobilidade, concluímos que este deve ser um dos principais focos de decisão da alta liderança e da área de RH das empresas em 2022. Caso contrário, os desafios de retenção e produtividade do capital Humano serão ainda maiores.



# Como o Fretadão ajuda as empresas

Serviço de fretamento empresarial com máxima eficiência, visibilidade e economia para as empresas; conforto, segurança e atendimento 24/7 para os colaboradores.



O Fretadão possui soluções inovadoras completas que proporcionam um **transporte inteligente de alta qualidade e com preço acessível**. Veja os principais benefícios que sua empresa e seus funcionários podem garantir com o Fretadão.

## Benefícios para empresa

- Custos otimizados com redução de até 50%
- Gestão completa de todas as etapas do serviço
- Plataforma digital de gestão e controle
- Rotas otimizadas continuamente
- Menos emissões de gases poluentes no meio ambiente

## Benefícios para o funcionário

- Conforto, pontualidade e segurança
- Veículos homologados de qualidade e motoristas capacitados
- Central de Atendimento 24h
- Cartão de embarque físico e virtual
- Aplicativo com localização do fretado em tempo real e muitas outras funcionalidades



## Solicite um contato do Fretadão

Vamos juntos garantir o transporte ideal para seus colaboradores e promover deslocamentos seguros e bom para todos.

[comercial@fretadao.com.br](mailto:comercial@fretadao.com.br)

(11) 3042-5384

[www.fretadao.com.br](http://www.fretadao.com.br)

