2ª Edição

Avanços no setor de RH

Os impactos das iniciativas empresariais na gestão de pessoas

Agosto de 2021

pwc

Conteúdo

03
Introdução

05
Perspectivas em 2021

08
Ações para manter a produtividade e garantir o bem-estar dos profissionais

13
Próximos passos

15
Contatos

Introdução

Após dezessete meses da declaração da pandemia de Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e das recomendações para conter a disseminação do coronavírus, o **cenário continua incerto**: novos *lockdowns*, surgimento de variantes do vírus e contínuas tranformações da vida pessoal, profissional e social da população. As empresas seguem se esforçando para manter a produtividade e as ações em prol da saúde dos profissionais, como a revisão ou criação de políticas e procedimentos, e para atender às normas legais.

Esta 2ª edição da pesquisa **Como sua empresa está reagindo à crise?** faz um balanço dos impactos da pandemia no curto e médio prazos, das iniciativas empresariais relacionadas à situação e do que mudou na estratégia de gestão de pessoas nos últimos meses, desde a 1ª edição da publicação, em junho de 2020.

Entre as principais conclusões, destacamos o aumento das contratações e das ações para proteger o fluxo de caixa e para readequar e redistribuir a força de trabalho para outras cidades brasileiras e até o exterior.

Sobre a pesquisa

Período retratado: outubro de 2020 a março de 2021.

62
Respondentes

16
Indústrias

Número de empregados:

Perspectivas em 2021

Apesar do otimismo em relação à recuperação nos próximos anos, as organizações continuam enfrentando um cenário econômico incerto em 2021. Diante dessa realidade, a rotina nos escritórios mudou e o preconceito com o *home office* deu espaço a outras perspectivas:

79%

disseram que vão manter ou implementar o trabalho remoto.

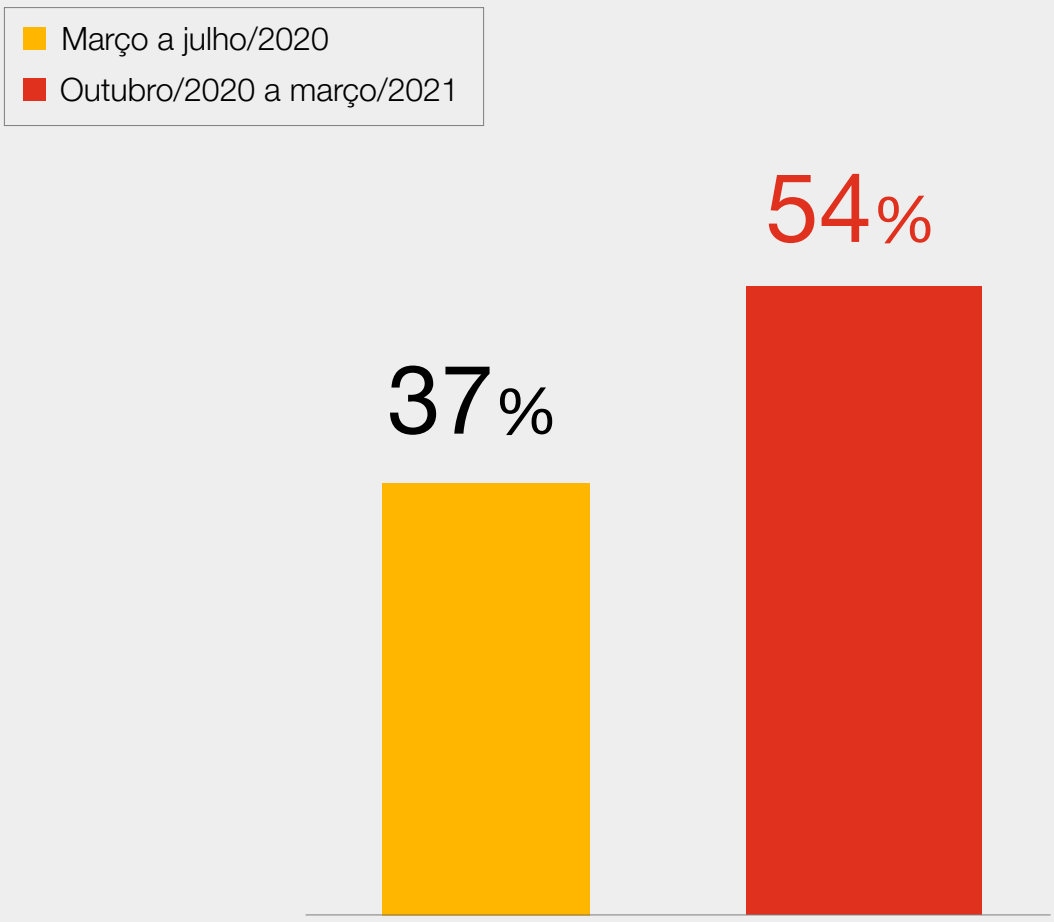
79%

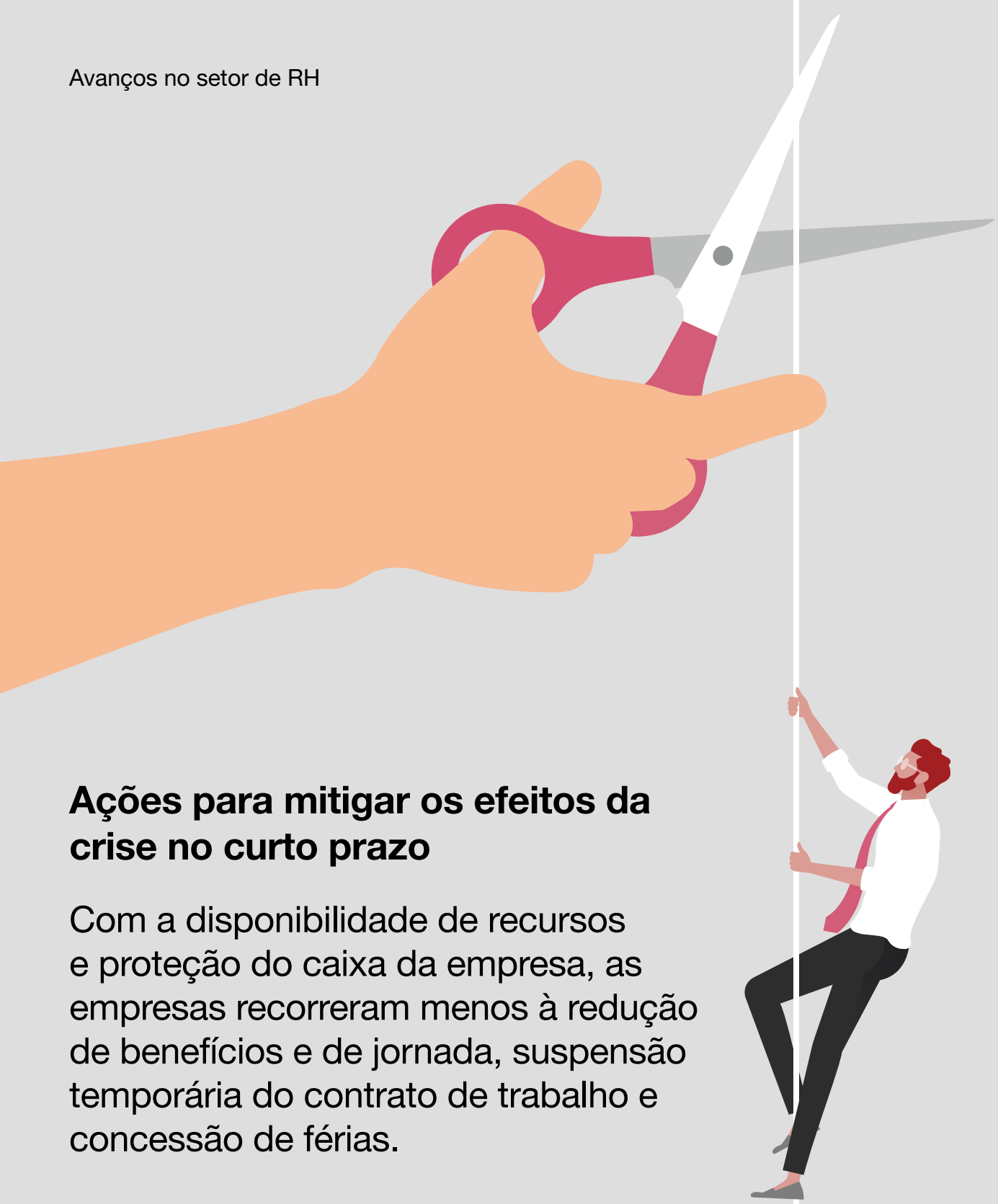
das empresas ampliaram o quadro de funcionários nos últimos meses.

No geral, as empresas **aumentaram o quadro de empregados em 30%**. Os setores do **Agronegócio** e de **Tecnologia** foram os que mais contrataram.

Proteger o fluxo de caixa

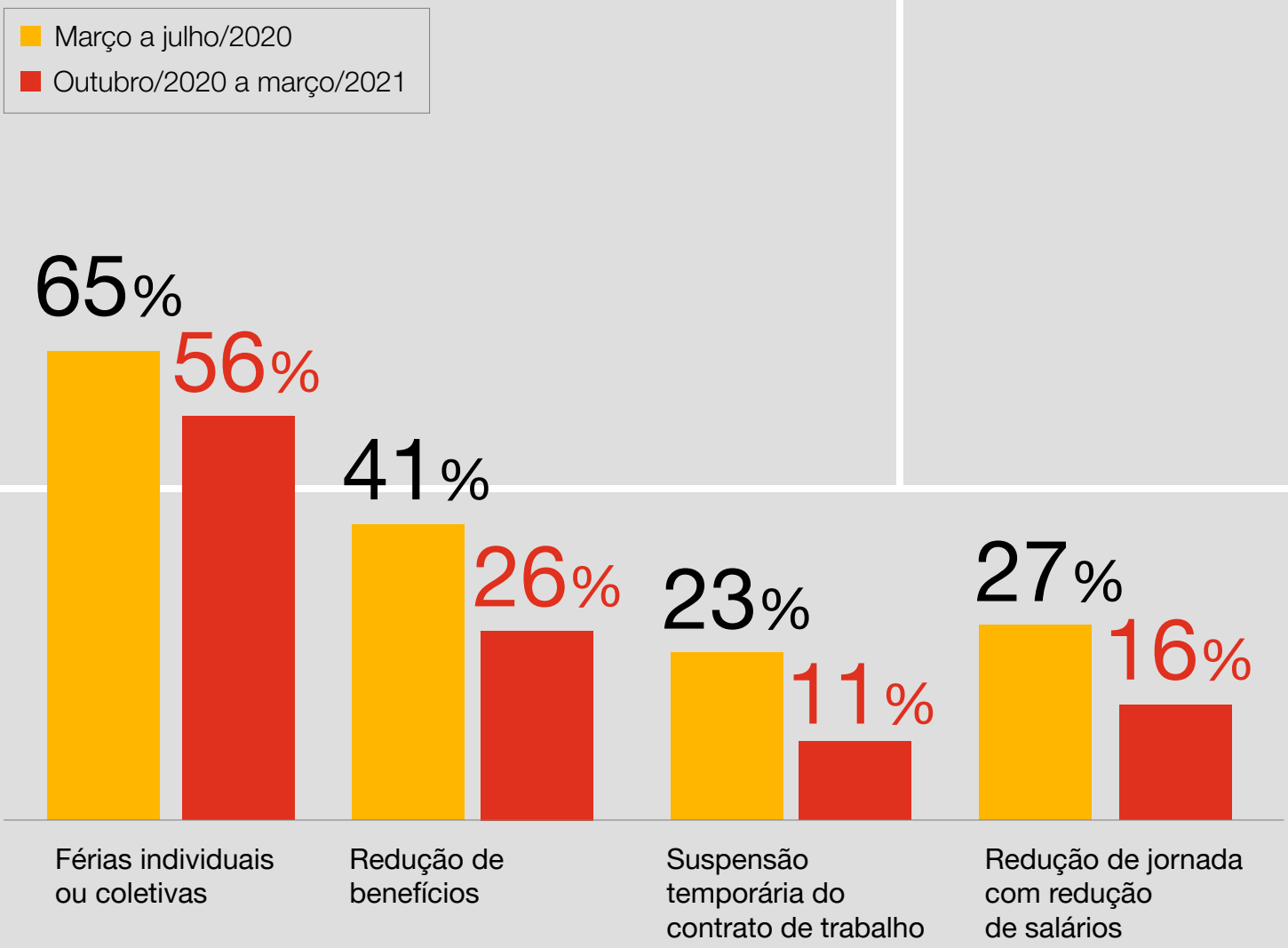
54% das empresas fizeram uso de créditos tributários/previdenciários, além de empréstimos bancários e redução de infraestrutura, como medidas para proteger o fluxo de caixa. Esse resultado é 17 pontos percentuais maior que o da edição anterior.



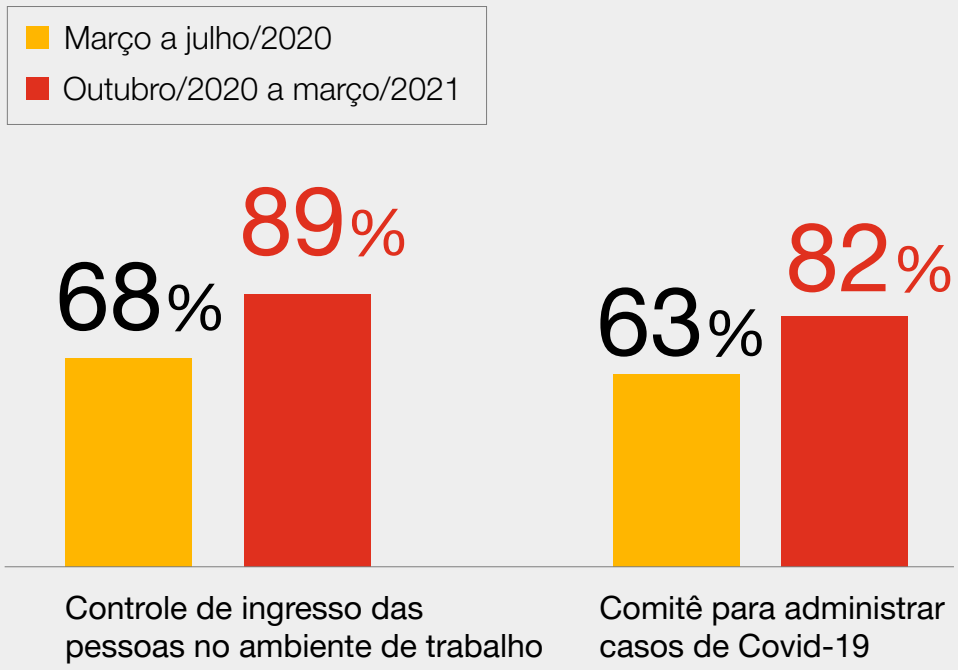


Ações para mitigar os efeitos da crise no curto prazo

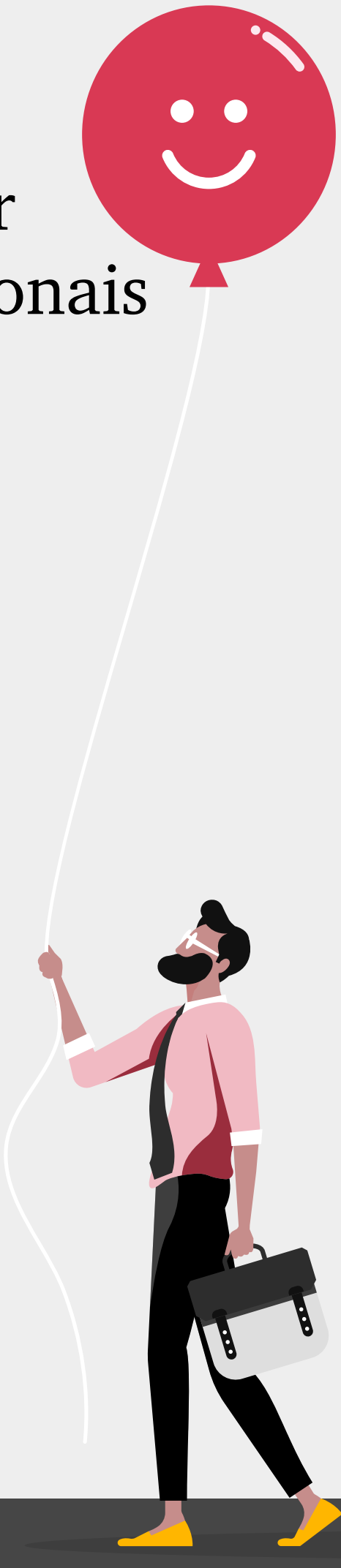
Com a disponibilidade de recursos e proteção do caixa da empresa, as empresas recorreram menos à redução de benefícios e de jornada, suspensão temporária do contrato de trabalho e concessão de férias.



Ações para manter a produtividade e garantir o bem-estar dos profissionais



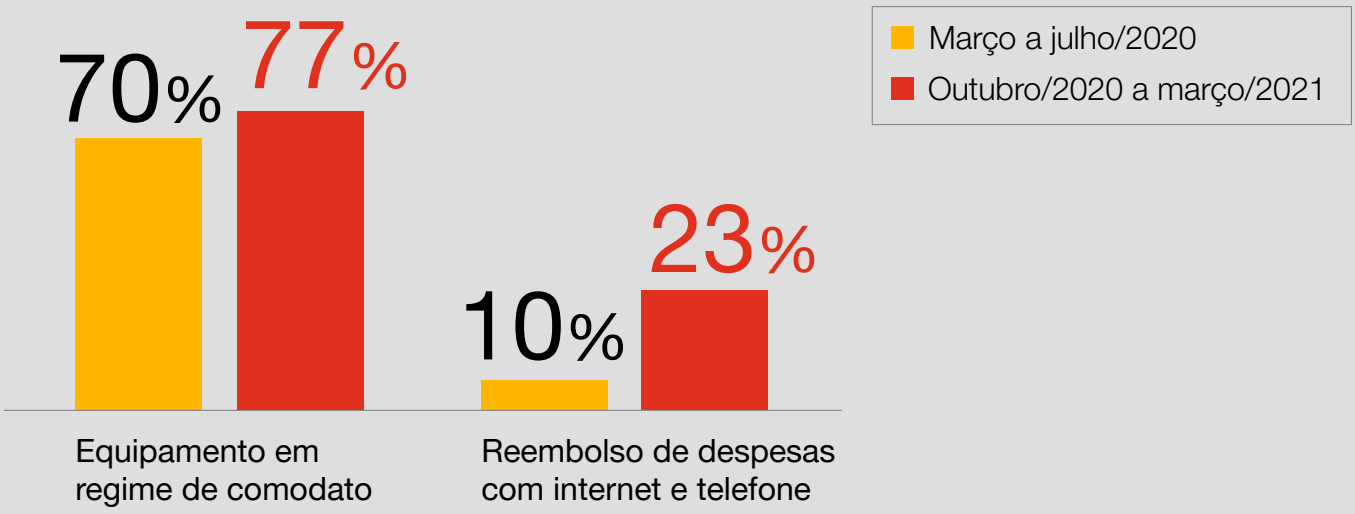
Adaptação e *flexibilidade* se tornaram palavras-chave para mitigar os efeitos da Covid-19 ao longo de 2020. Vários ajustes nas empresas identificados na 1ª edição da nossa pesquisa se tornaram permanentes, como o aperfeiçoamento dos sistemas de controle de acesso e higienização dos ambientes de trabalho e a criação de comissões para gerenciamento da crise, além de investimentos em tecnologia e processos para que as atividades não fossem interrompidas.



77% também afirmam ter revisto políticas, procedimentos e *layouts* para cumprir as novas normas legais, como a Portaria Conjunta nº 20/2020, que versa sobre as medidas que o empregador deve observar para prevenir, controlar e mitigar os riscos de transmissão da Covid-19 no ambiente de trabalho.

Concessão de benefícios

As empresas concederam equipamentos em regime de comodato, como computadores, mesas e cadeiras, e reembolso de despesas com telefone e internet para manter as atividades produtivas de seus empregados de forma remota.



A oferta de **infraestrutura de trabalho** aos profissionais, com reembolso de despesas com internet e telefone, quase dobrou em relação à pesquisa anterior, passando de 10% para 23%.

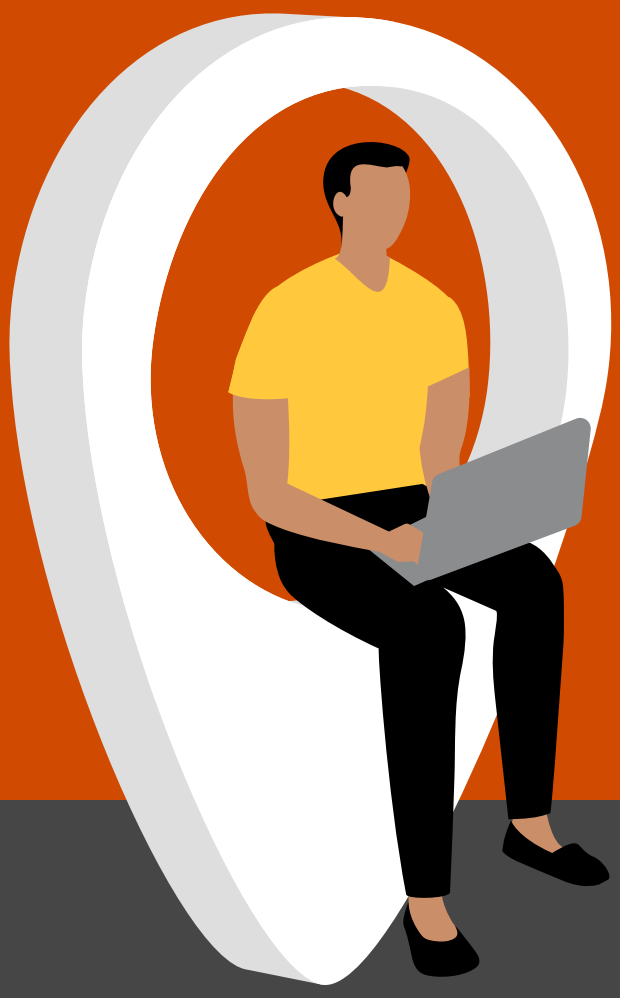
Além disso, **quase 30% das empresas** afirmam que vão estudar essa possibilidade nos próximos meses.

Há vários fatores a serem observados pelos empregadores nesse contexto de benefícios e equipamentos aos seus empregados, incluindo a oferta de condições apropriadas para a execução das atividades laborais e adaptação das diversas políticas e processos internos, entre eles o apontamento da jornada de trabalho e os procedimentos para preservação da segurança e saúde dos trabalhadores (empregados e terceiros).

Vale enfatizar que para cada ação e/ou benefício concedido aos empregados, há um comando legislativo correspondente. Isso traz desafios para as empresas em termos de conformidade com as regras aplicáveis ao trabalho remoto. Em caso de não cumprimento, há possíveis consequências financeiras adversas, seja pela obrigatoriedade de aumentar o pacote de benefícios concedidos aos empregados ou pela elevação da incidência tributária sobre a folha de pagamentos.

Mobilidade estendida

Outro ajuste definitivo é a readequação e redistribuição da força de trabalho para outras cidades brasileiras e até outros países.



28%

adotaram o **conceito de trabalho** de qualquer lugar (*anywhere office*) e 38% **estudam essa possibilidade**.

Considerando a legislação atual, em especial a Lei Federal nº 13.467 – introduzida pela Reforma Trabalhista em 2017 – há processos e procedimentos a serem observados na implementação dos conceitos de *home office* ou de teletrabalho.

A lei permite que os empregados permaneçam **fora do ambiente físico de trabalho**, mas a implementação desses dois conceitos requer cuidados especiais do empregador, sobretudo em relação às questões trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Ações para empregados em mobilidade global

A expansão do *home office* ampliou fronteiras para o trabalho remoto em cidades e países diferentes do local da contratação do empregado. Segundo a pesquisa, quase **25% das empresas adotaram medidas específicas** para empregados em mobilidade global.

Entre elas estão:

23%

adotaram o *virtual assignment* (mobilidade internacional virtual).

19%

repatriaram os empregados.

No cenário de trabalho transfronteiriço, as empresas devem considerar questões de maior complexidade envolvendo temas trabalhistas, previdenciários e tributários relacionados à legislação do país de destino ou daquele em que a entidade se beneficie dos serviços prestados virtualmente do Brasil.

As implicações internacionais envolvem observação das regras migratórias, implementação de ajustes e adequações em folha de pagamentos no Brasil e no exterior, além da operacionalização de acordos internacionais, visando a mitigação de dupla imposição previdenciária e tributária.

Maior cuidado e transparência

93%

estão comunicando frequentemente as **medidas de prevenção à contaminação**.

59%

disponibilizaram programas voltados para o **bem-estar dos profissionais**, como a prática de meditação e exercícios guiados por vídeo.

Com o aumento da preocupação da sociedade com as práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), as empresas dão mais ênfase ao bem-estar da força de trabalho e à divulgação das informações aos diversos *stakeholders*.

Próximos passos

68%

das empresas adotarão o **modelo híbrido de trabalho**, combinando expediente remoto e presencial.

Depois de meses em trabalho remoto, as organizações perderam o medo da queda de produtividade e começam a ser estimuladas a padronizar modelos híbridos de trabalho, que combinem o expediente à distância e o presencial, a fim de obter vantagens econômicas como a utilização de espaços físicos menores e mais baratos. De fato, o trabalho remoto estará presente de forma definitiva na gestão da força de trabalho.

Considerando a legislação trabalhista atual, há alguns desafios a serem suplantados, desde políticas de gestão de pessoas, como cumprimento de jornada de trabalho, até questões complexas envolvendo relações sindicais.

Mais contratações

60%

pretendem contratar nos próximos meses, com planos de aumentar cerca de 10% da força de trabalho. O crescimento pode passar de 50% no setor de **Tecnologia**.

Com o avanço das campanhas de vacinação e a reestruturação das cadeias produtivas e de suprimentos, as empresas continuarão focando na gestão e no bem-estar da força de trabalho e esperam contratar ainda mais pessoas nos próximos meses.

Esta 2ª edição da nossa pesquisa mostra que as organizações estão cada vez mais adaptadas à nova realidade e mais bem preparadas para eventuais crises futuras. Mesmo em transformação, esse cenário indica que o forte impacto já foi absorvido e a retomada de investimento e crescimento começa a se concretizar.

Contatos

Durval Portela
Sócio e líder de Consultoria Tributária e Societária
durval.portela@pwc.com

Flavia Fernandes
Sócia e líder de Imigração, Trabalhista, Previdenciário e Mobilidade de Pessoas
flavia.fernandes@pwc.com

Luciana Medeiros
Sócia e líder de *Management Consulting*
luciana.medeiros@pwc.com

Carolina Carnaúba
Diretora
carolina.c.carnauba@pwc.com

Marisa Paleari
Diretora
marisa.paleari@pwc.com

Tomaz Balthazar
Diretor
tomaz.balthazar@pwc.com

Camila Cinquetti
Diretora
camila.cinquetti@pwc.com

Suellen Curpertino
Gerente Sênior
suellen.cupertino@pwc.com

www.pwc.com.br

PwC Brasil @PwCBrasil PwC Brasil @PwCBrasil PwC Brasil @PwCBrasil

O conteúdo deste material destina-se apenas à informação geral, não constitui uma opinião, ou entendimento da PwC, e nem pode ser utilizado como, ou em substituição, a uma consulta formal a um profissional habilitado.

© 2021 PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes. Todos os direitos reservados. Neste documento, “PwC” refere-se à PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes, firma membro do network da PricewaterhouseCoopers, ou conforme o contexto sugerir, ao próprio network. Cada firma membro da rede PwC constitui uma pessoa jurídica separada e independente. Para mais detalhes acerca do network PwC, acesse: www.pwc.com/structure