

Saúde Financeira

Estratégia
de retenção
para o RH



Introdução



A Saúde Financeira

Em um momento em que o "Home virou Office", vários desafios estão sendo impostos na gestão de talentos. Muitos profissionais ainda têm dificuldade para encontrar um equilíbrio entre conciliar as tarefas de trabalho e da família no mesmo ambiente. Além de tudo isso, ainda há uma lacuna que precisa ser melhor desenvolvida nas empresas e que impacta diretamente na produtividade e na retenção: o bem-estar financeiro.

Por isso, neste eBook você vai descobrir como as empresas e os gestores podem apoiar seus profissionais a conquistar a saúde financeira e ter uma equipe engajada, com uma cultura colaborativa e aumento da produtividade. Focando na retenção, em um momento pandêmico, em que as pessoas precisam ainda mais apoiar suas famílias.

Délber Lage
CEO
// SalaryFits

Com a contribuição de



Humberto Souza
Diretor de Operações
// Alight

Administrador, com mais de 25 anos de experiência em RH, tecnologia e serviços para Recursos Humanos. Atualmente na Alight Solutions - Líder em soluções de negócio de capital humano digital integrado.



Michele Martins
VP de Gente e Gestão
// Neoway

Psicóloga e Especialista em Gestão de Pessoas pela UFRGS, com 20 anos de experiência. Hoje trabalha na maior empresa de Big Data Analytics e Inteligência Artificial na América Latina.



Octávio Barbosa Nenevê
Coordenador de Pagamento de Pessoal
// STJ

Atua há mais de 15 anos na área de Gestão de Pessoas. Especialista em folha de pagamento e promotor de projetos na área de saúde financeira no STJ.



Pedro Valente
COO/CFO
// Exame

Graduado pelo Ibmecc e London Business School, com 15 anos de experiência no mercado financeiro. Hoje na Exame, revista com o foco na educação financeira do Brasil.



Estado Financeiro Do Brasil

Após um ano de paralisação, o país está com pressa para voltar forte ainda em 2021. No entanto, o Brasil luta há anos com altas taxas de desemprego e aumento da desigualdade, e o brasileiro enfrenta dificuldade e altos custos para o acesso a produtos financeiros. Neste e-book, queremos descobrir o que isso significa para o brasileiro e o que as empresas podem fazer para mudar essa perspectiva.

Realidade das Famílias Brasileiras

Os brasileiros estão passando por um momento difícil. Preços em alta, baixa renda e falta de empregos significa que muitos lutam para atender às necessidades básicas.

Essa luta resulta em estresse e afeta muito o dia a dia das pessoas.

Dificuldades com despesas mensais

72,4%

Atrasaram o pagamento de alguma conta fixa

46,2%

Insegurança alimentar

41,0%

Restrição a serviços de saúde

26,2%

Fonte: Pesquisa de Orçamentos Familiares (2017 - 2018)



Um funcionário que está preocupado em pagar as contas no fim do mês, não vai estar 100% focado no trabalho. Não é a situação que eu quero para ele.

Pedro Valente, CFO/COO da Exame



Exame

Preço do litro da gasolina passa de R\$ 7 em quatro estados

A Petrobras anunciou na semana passada um aumento de cerca de 3,5% no

G1

Endividamento chega a recorde de 71,4% dos brasileiros, segundo a CNC

Endividamento chega a recorde de 71,4% dos brasileiros, segundo a CNC · Percentual é o maior desde 2010, quando a entidade inaugurou a Pesquisa ...

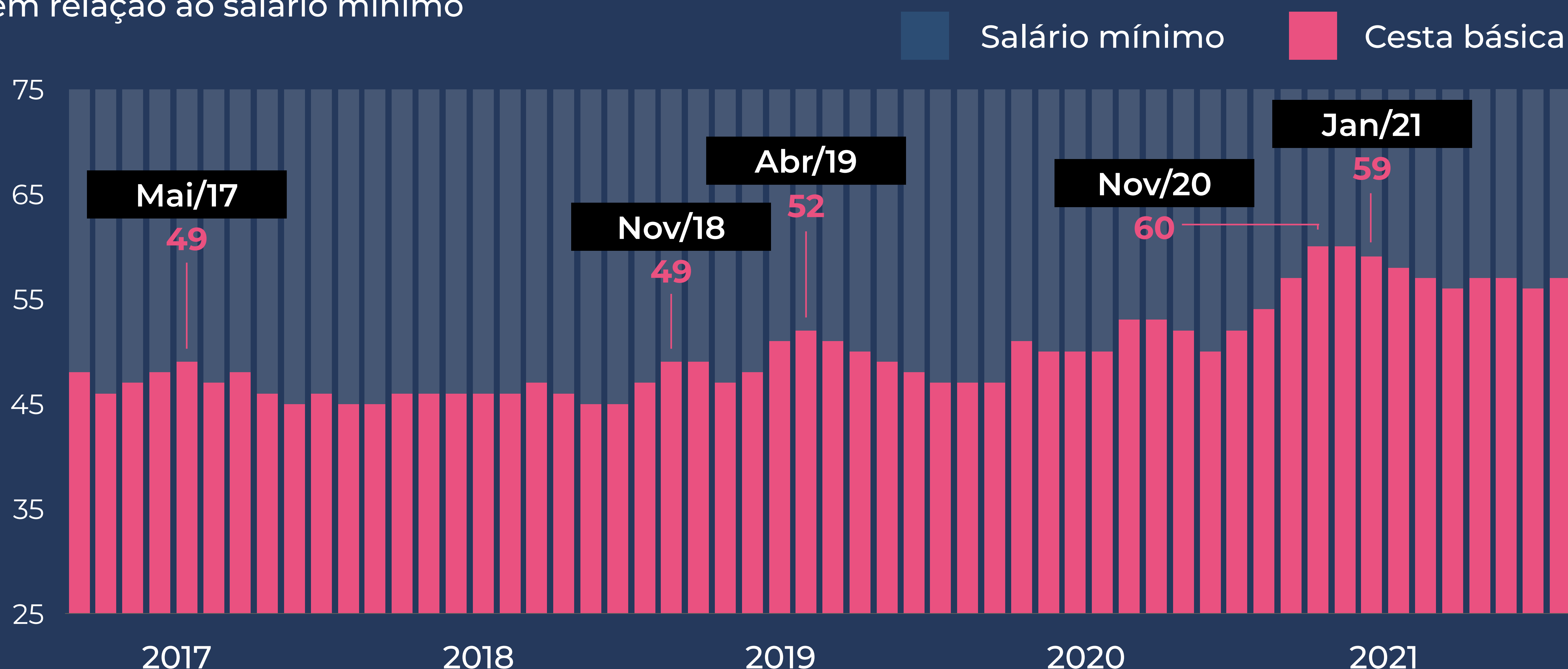
2 weeks ago

Nas últimas semanas os preços aumentaram em níveis recordes e as pessoas estão mais endividados como nunca.

Impacto da Pandemia

Queda do poder de compra do brasileiro

Proporção do valor da cesta básica, em relação ao salário mínimo



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

48,7% dos consumidores afirmaram terem sido muito impactados pela pandemia em suas vidas. Todo esse cenário fez com que os brasileiros precisassem recorrer ainda mais ao crédito. No entanto, se feita de maneira desordenada e sem o devido apoio uma má decisão de crédito pode agravar ainda mais a situação.

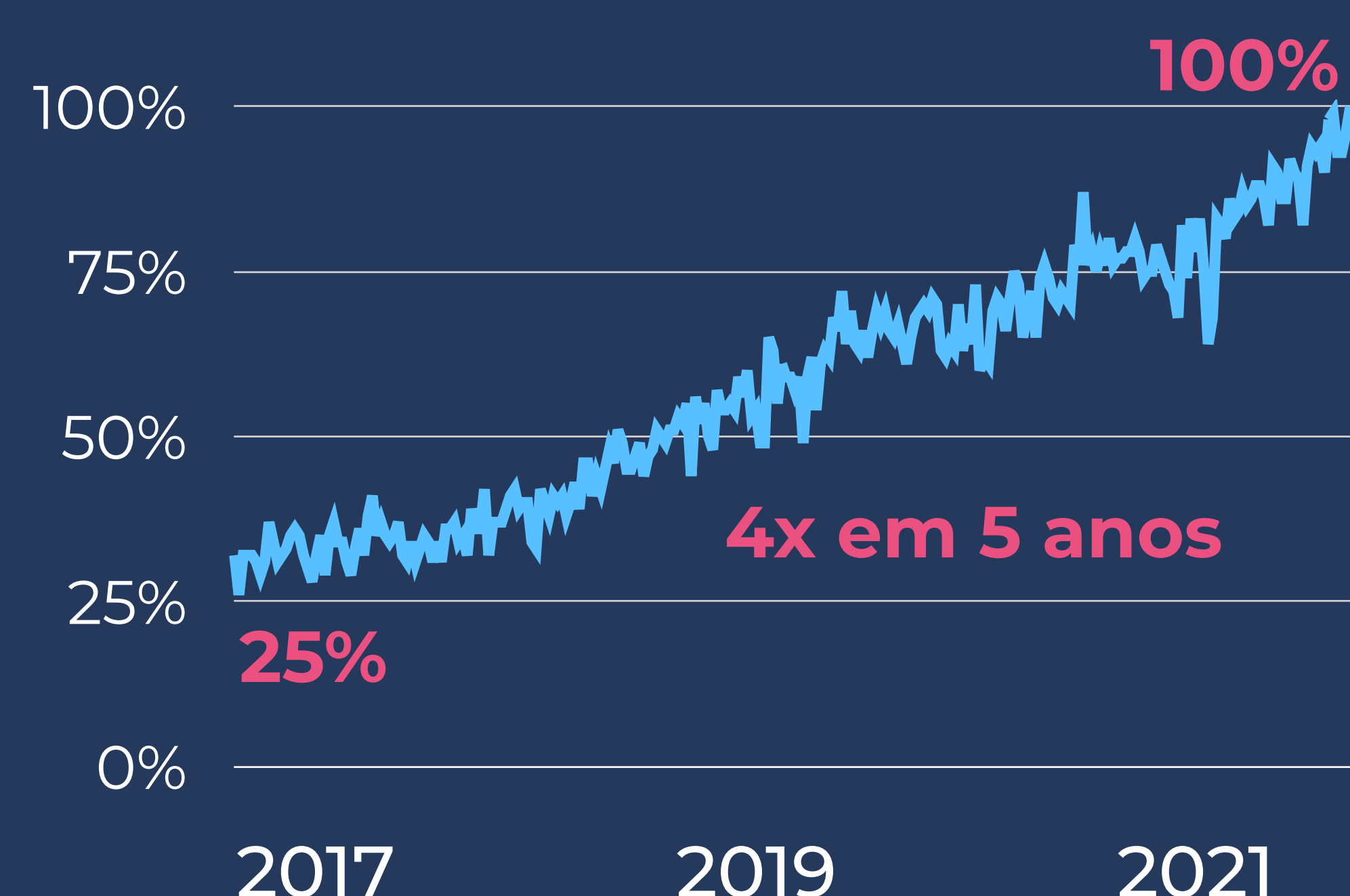
A dificuldade de sair das dívidas se mostra abaixo.



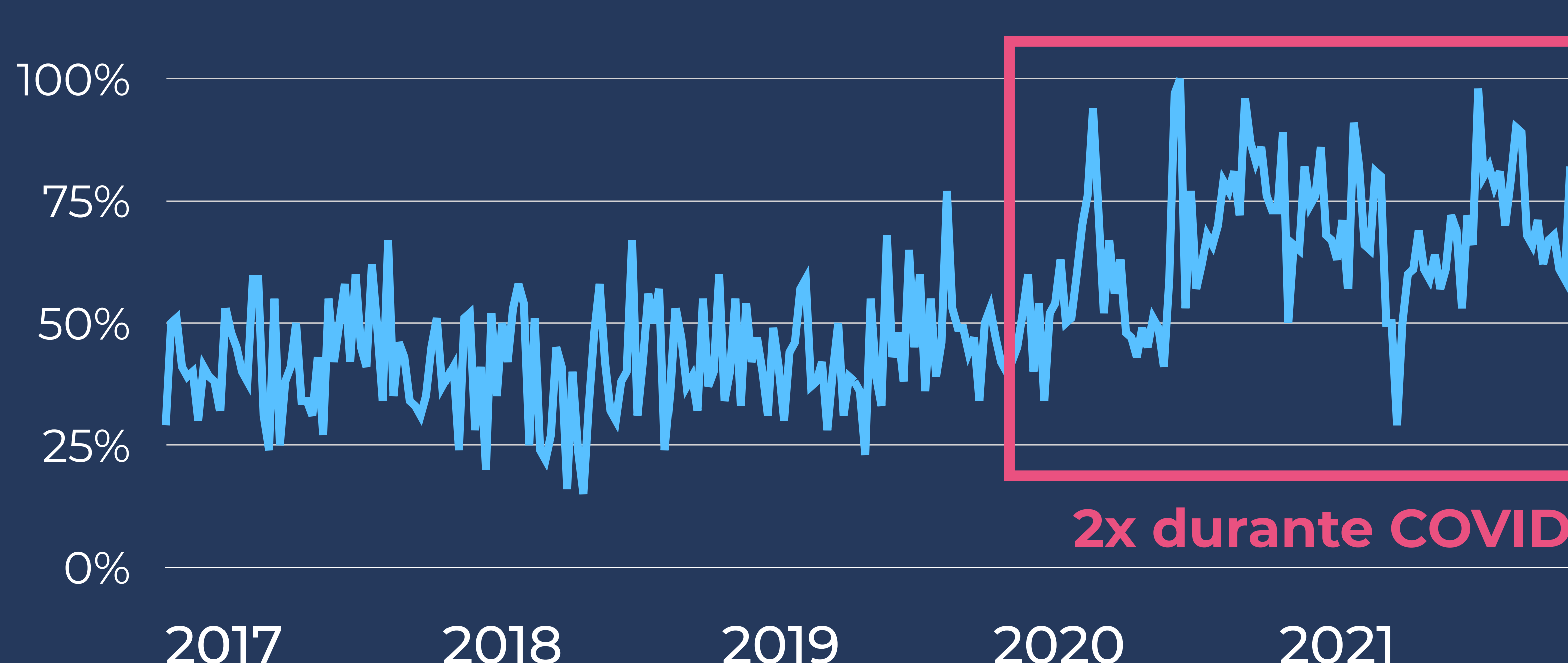
Pesquisa de **palavras-chave** no Google



“crédito”

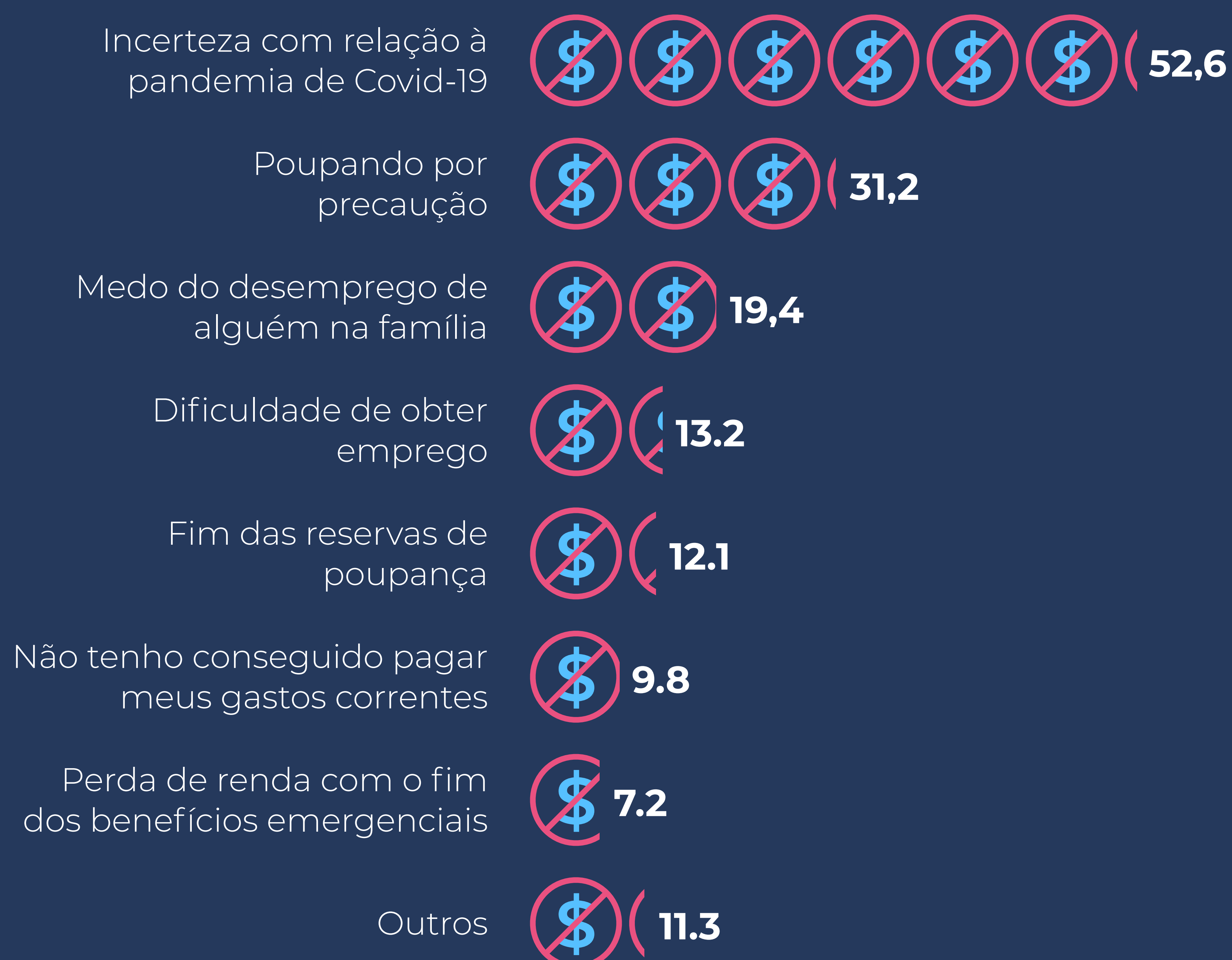


“sair das dívidas”



Fonte: Google Trends 2021

Motivos para adiar a compra de bens e serviços (em %)



Fonte: Sondagem quesitos especiais do Ibre/FGV - outubro 2020

A pandemia fez 58% dos brasileiros adiar compras de bens e serviços.

48,7% dos consumidores afirmam terem sido muito impactados pela pandemia e que ela é a sua principal fonte de preocupação. 62,5% dos brasileiros têm como sua maior preocupação a ameaça à saúde.

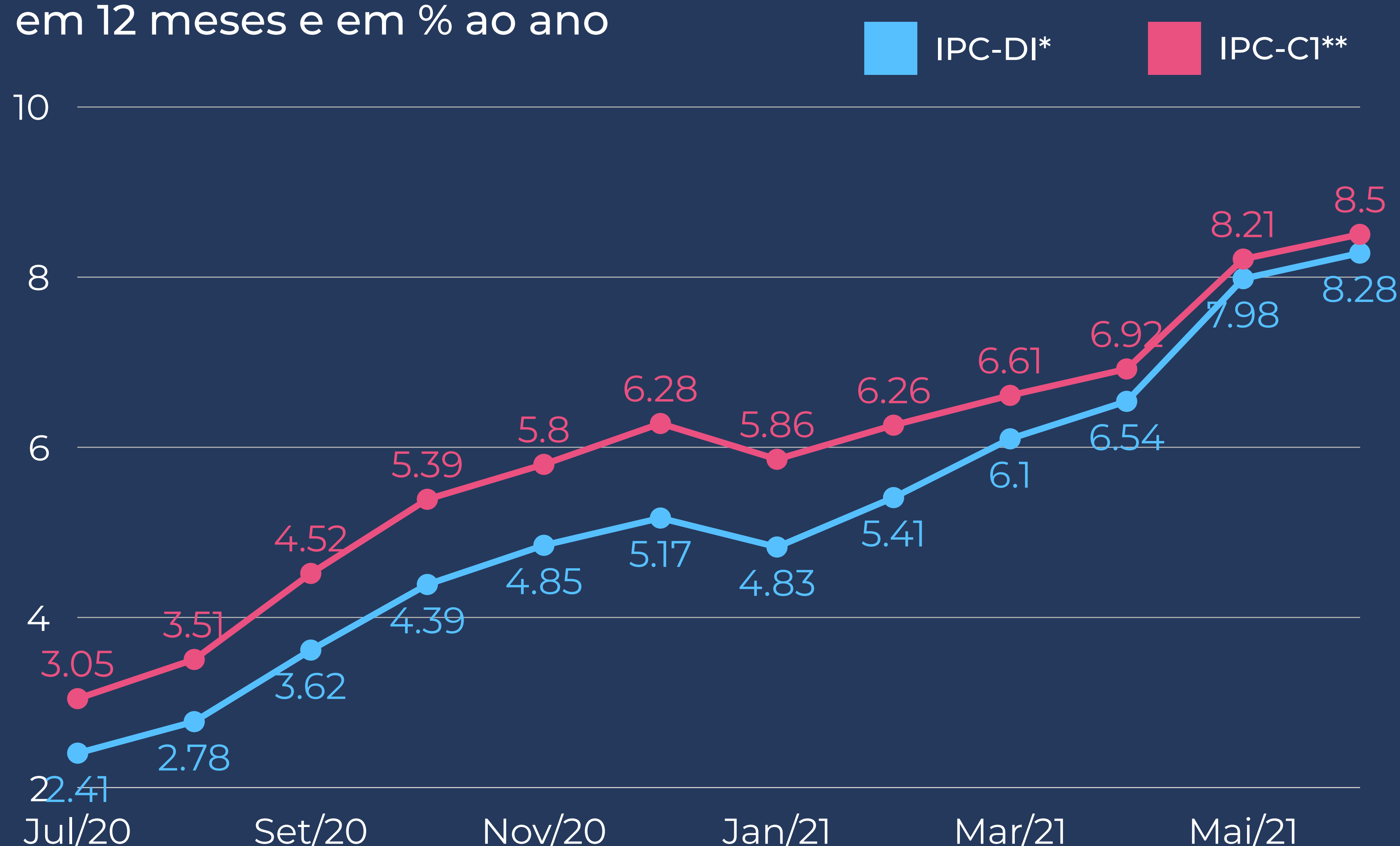
Esta preocupação com o COVID é real e ainda ocupa a mente dos funcionários e precisa ser abordada pelo RH.

Inflação em alta no Brasil

O rápido aumento do preço de tudo, do arroz aos carros, combinado com um lento aumento dos salários, resultou em perdas reais para os trabalhadores. Depois de subtrair a inflação dos aumentos salariais as perdas são superiores a 0,18%.

O resultado final para a vida das pessoas prática é um salário com o qual se compra menos.

Índice de preços ao consumidor, em 12 meses e em % ao ano



*IPC-DI considera famílias com renda per capita de até 33 salários mínimos

**IPC-CI considera famílias com renda per capita de até 2,5 salários mínimos

Fonte: Instituto Brasileiro de Economia da FGV

Caso Real



“Nós tivemos uma situação no ano passado, em que nós fizemos vários ajustes nos nossos benefícios. Em um deles, o nosso plano de saúde era estadual, porém, com o trabalho remoto, as pessoas começaram a se deslocar mais e o plano estadual deixou de nos atender.

Nós passamos para um plano nacional. É claro que isso muda a formatação da participação do colaborador e o quanto custa esse plano para a empresa, então alguns cálculos que as pessoas estavam acostumadas a fazer mudaram.



O evento foi resolvido de forma personalizada, mas também reforçamos a educação dessa pessoa para que esse evento não voltasse a acontecer

E nesse meio do caminho, uma pessoa, que tinha uma família maior, acabou ficando desatenta a essas novas regras de utilização e coparticipação e o que viria de desconto para esse colaborador seria uma fatia muito importante do salário.

Nós (empresa) tínhamos cumprido o passo-a-passo: informamos, trouxemos às pessoas um detalhamento cuidadoso do que seria esse novo benefício, fizemos sugestões de como utilizar, então nós poderíamos dizer: “a pessoa está informada, ela fez o uso da maneira que quis e agora nós fazemos o desconto”.

E pelo contrário, nós achamos uma forma alternativa de atender esse caso, que foi o parcelamento dessa utilização. Isso não estava previsto, mas ao mesmo tempo, trouxemos essa pessoa, de novo, para uma sessão de conscientização.”

Aprendizagem para a sua empresa

Cada colaborador é único, com diferentes necessidades e realidades, e o auxílio desse colaborador requer uma ótica específica. A constante educação e comunicação criam esse canal aberto em que o colaborador sente-se acolhido e valorizado.

Caso Real 2

“O outro movimento que estamos vendo internamente e ajudamos os nossos clientes a colocar isso em prática, é como podemos flexibilizar os benefícios para as necessidades de cada colaborador.

Benefícios flexíveis para as necessidades de cada colaborador

Um grande ponto é que muita gente utilizava o vale refeição, mas estando em casa, esse benefício não se torna muito mais necessário. As pessoas precisam ir ao mercado, e vários mercados não aceitam o VR como VA.



Então, nós vimos um movimento muito grande para fazer as mudanças processuais para viabilizar essa flexibilização dos benefícios para os clientes. Acredito que isso é realmente um caminho sem volta.

Claramente isso passa pela educação financeira de cada um, pois a eleição do que é prioritário para mim passa a ser pessoal, e os sistemas precisam estar habilitados para isso. Nós já víamos algumas empresas implementando essa política de beneflex, mas com a pandemia isso realmente se expandiu.”

Eu vejo as empresas cada vez mais dando ao colaborador a oportunidade de escolher aquilo que é melhor para ele, não só para a organização. Isso é um movimento importante que a pandemia apenas acelerou.

Aprendizagem para a sua empresa

A realidade para seus funcionários muda constantemente. Fique à frente das tendências e reaja às necessidades atuais da sua equipe, antes eles se sintam inclinados a procurar por uma empresa que o faz.

Caso Real 3

“Eu tive aqui uma pessoa fantástica que entrou como estagiária, durante o processo de seleção, o pai faleceu de COVID, a irmã estava na faculdade, e a estagiária começou a assumir todas as contas da casa.

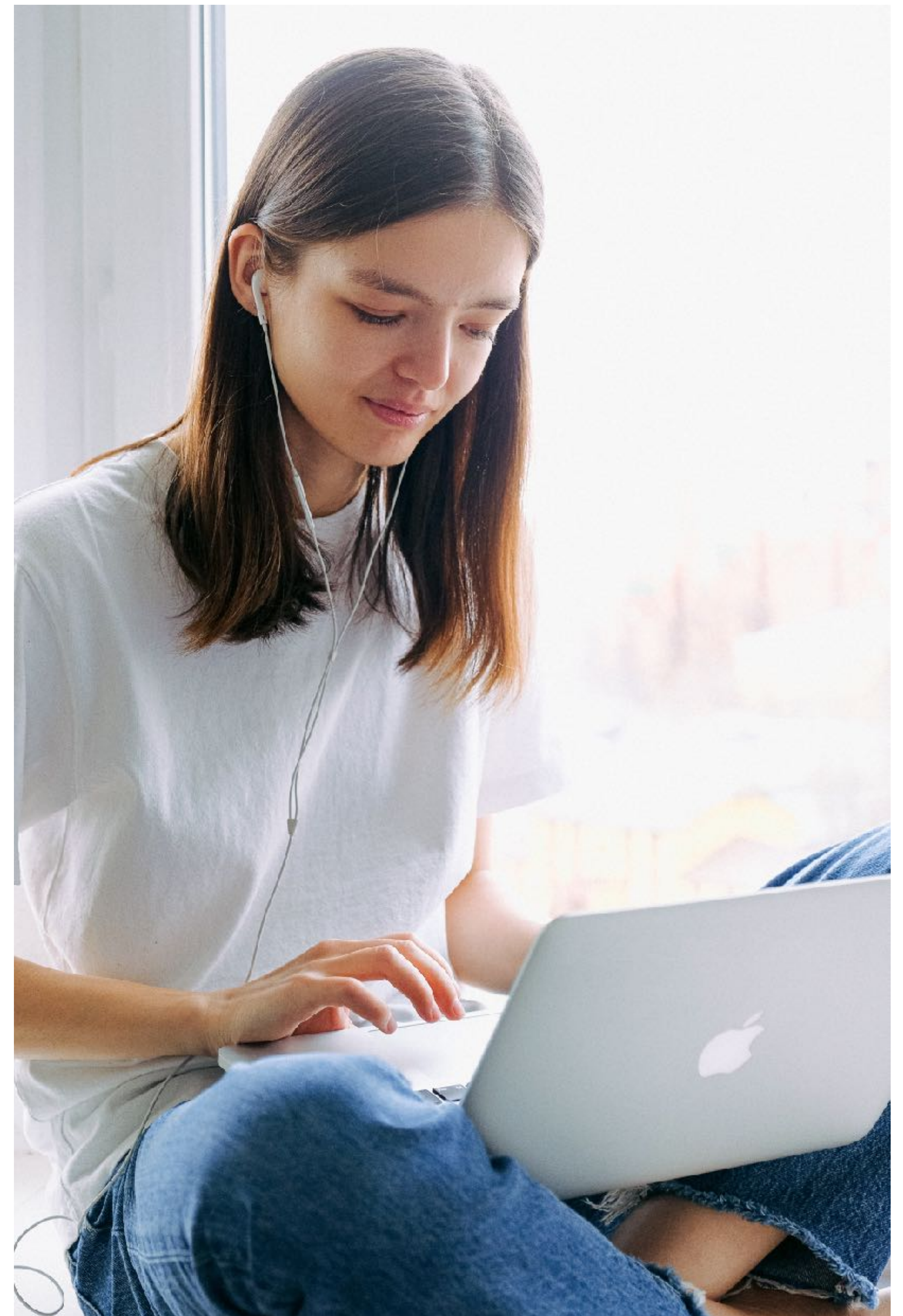
É importante a empresa se mostrar aberta na comunicação e para falar “se você tiver qualquer problema pessoal ou profissional, nós estamos aqui”.

A menina levantou a mão ‘minha irmã para se formar na faculdade de Medicina precisa de um empréstimo porque ela não está conseguindo pagar o último ano da faculdade’.

Uma cultura da empresa de ajuda e companheirismo é a melhor forma de prevenção

Nós (empresa) fizemos de tudo para ajudar, nós temos um banco por trás que pôde fazer um empréstimo subsidiado para ela, e dada a situação, a irmã se formou na faculdade.

Então esse tipo de coisa, que vai muito no caso a caso, demonstra a preocupação que cada vez mais as empresas têm com os funcionários.”



Aprendizagem para a sua empresa

Essa preocupação é quase ‘egoísta’: eu quero meu funcionário 100% produtivo, não se preocupando com as contas de casa ou endividado. Cada vez mais a gente (empresa) tenta ajudar além do dia a dia.

Próximos passos: 5 dicas práticas para sua estratégia de saúde financeira

1 Invista em Educação Financeira



Infelizmente, a educação financeira ainda não é um assunto ensinado nas salas de aula e pelas famílias da maioria da população brasileira. Portanto, compartilhar conteúdos de educação financeira e ferramentas (ex. Calculadoras para o gerenciamento do orçamento familiar) torna-se importante para que os colaboradores tomem conhecimento e atitudes que promovam a sua saúde financeira.

Quando um aumento não está em questão, trabalhamos na conscientização dos valores, pois em muitos casos as contas podem sair do controle, devido a falta de cultura da educação financeira em todo o país.

Octávio Barbosa Nenevê, STJ



Arelado ao acesso a conteúdos de educação financeira, as empresas precisam promover o autoconhecimento dos colaboradores. Cada indivíduo precisa entender suas necessidades e objetivos e como a gestão financeira contribui para esse fim. As realidades são diferentes e não existe uma receita única. O autoconhecimento é fundamental para que o colaborador possa entender qual é a melhor forma de conseguir um conforto em relação às suas finanças pessoais.

Além disso, é preciso promover a cultura do protagonismo do indivíduo e a co-participação da empresa. Vivemos em um mundo em que os conteúdos estão mais disponíveis do que nunca, principalmente online, por meio de artigos, livros, vídeos, podcasts, entre outros. Sendo assim, cada colaborador deve ser responsável pela sua educação financeira e o desenvolvimento profissional. No entanto, a empresa tem um papel fundamental e precisa se posicionar de maneira inteligente e efetiva como parte facilitadora nesse processo.



Promova a Cultura de 2 Companheirismo

As empresas precisam estar dispostas e disponíveis a apoiar o funcionário, em particular com dificuldades momentâneas e excepcionais. No entanto, devido a sensibilidade do tópico, muitas pessoas podem acabar não se sentindo confortáveis em compartilhar sua saúde financeira no ambiente de trabalho.

Michele Martins, Neoway

O ambiente e a cultura na empresa viabilizam a mobilização entre as pessoas e passa a ser uma verdadeira comunidade. O grupo de colaboradores, por meio desses estímulos, desperta para uma vontade coletiva, de ajuda mútua.

Sendo assim, as empresas precisam se comunicar de maneira ativa e transparente. Se estruturando de maneira em que a gestão de pessoas vá além do RH. É indicado que todos tenham participação ativa e atenção à situação dos colegas a sua volta. Um ambiente em que colaboradores trabalhem juntos para superar os desafios profissionais e pessoais.



Cada colaborador possui realidades específicas, o que traz diferentes necessidades financeiras. Com isso, o ideal é que os benefícios oferecidos pelas empresas sejam adaptáveis para a realidade de cada colaborador.

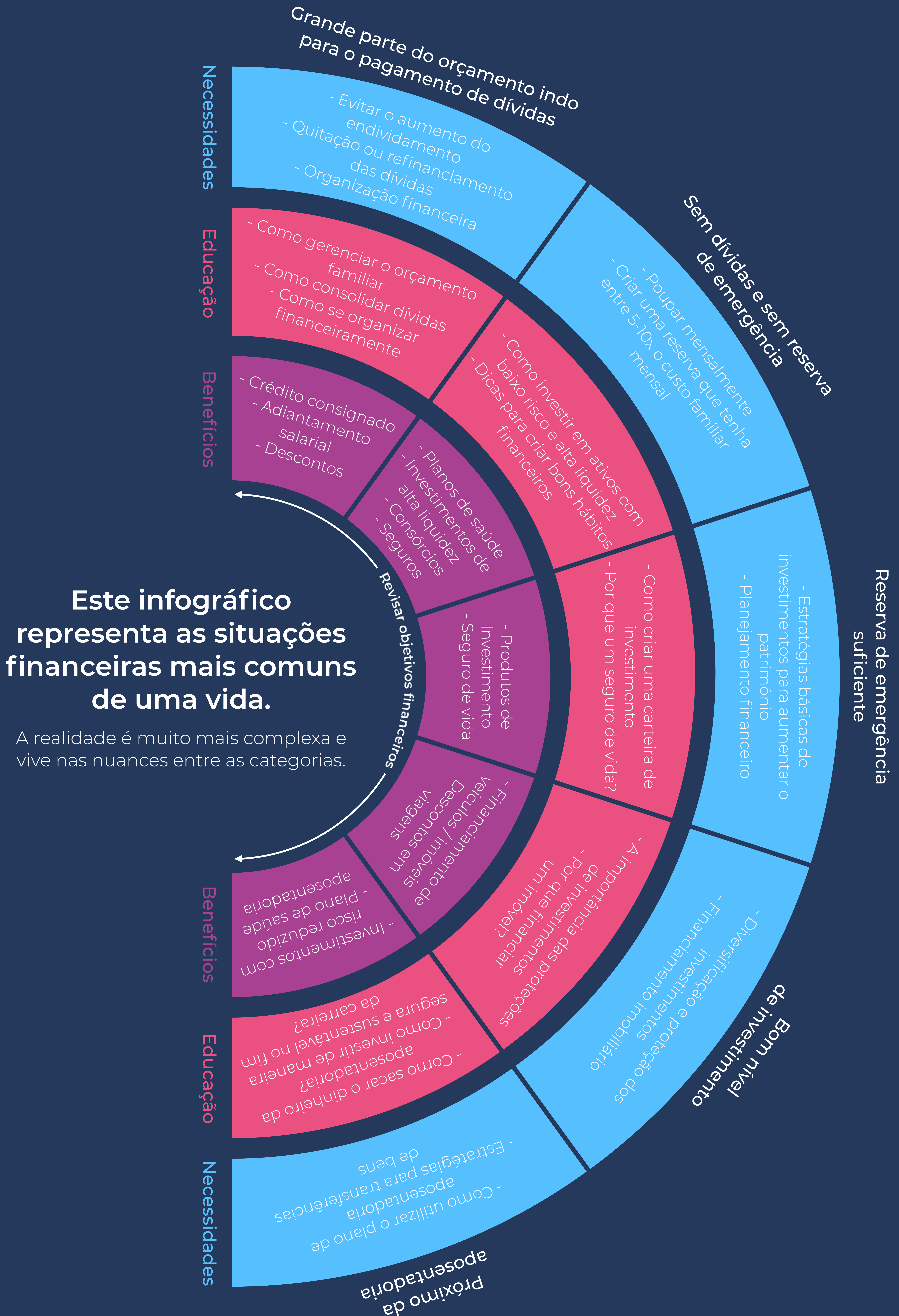
Um colaborador que tenha entrado no cheque especial costuma necessitar de benefícios para quitar ou refinanciar as suas dívidas e se organizar financeiramente. Enquanto isso, alguém com reserva de emergência e dinheiro poupado, pode necessitar de benefícios para se educar sobre oportunidades de investimento e como maximizar seu acúmulo de capital de maneira eficiente.

“Até que ponto podemos assumir um endividamento? O crédito imobiliário é muito interessante caso caiba no seu orçamento, pois vai te permitir ter acesso a um bem no qual você não conseguiria pagar hoje, mas consegue ao distribuir os pagamentos ao longo de alguns anos. O crédito de longo prazo pode fazer sentido para aliviar o fluxo de caixa e diminuir o custo de outras dívidas.”

Pedro Valente, Exame



Nossas realidades são cada vez mais diferentes. Precisamos de benefícios que não sejam apenas flexíveis, mas que atendam às diversas necessidades de nossos funcionários, desde a equipe de limpeza ao diretor. Na página seguinte, preparamos um guia prático sobre benefícios e educação financeira.



Dê atenção à

4 Comunicação e Engajamento

Um dos maiores desafios ao oferecer benefícios está na adoção e o engajamento por parte dos colaboradores. Entre as principais causas para isso está a má comunicação por parte dos empregadores.

Enviar um e-mail quando o novo benefício está disponível geralmente não é o suficiente para que colaboradores utilizem esse benefício no curto ou no longo prazo.



É essencial possuir uma comunicação ativa para tangibilizar os benefícios disponíveis. Uma das estratégias a serem utilizadas é a utilização de plataformas que promovam pontos de contato com o colaborador no dia-a-dia e que unifiquem o acesso a esses benefícios disponíveis.

Délber Lage, SalaryFits

Atualmente, lançamos um portal de benefícios digitais para os mais de 240 mil colaboradores do Governo do Paraná. Trata-se de uma oportunidade de ampliar os produtos e serviços que as pessoas já consomem, porém de um jeito mais barato e com a conveniência do desconto em folha. Agora vem a parte mais difícil, preciso educar milhares de pessoas que esses benefícios estão disponíveis para eles.

Essa comunicação e disponibilização dos benefícios de maneira adequada se torna ainda mais importante no cenário atual, trabalho remoto. Mais eventos ao vivo e campanhas educacionais também são importantes para criar uma sensação de presença dos benefícios. Não se esqueça de imprimir alguns panfletos e pôsteres. Ainda tem muita gente por aí sem um smartphone ou uma boa conexão de internet.



5 Seja Dinâmico

A tecnologia acelerou a velocidade com que o mundo muda. 500 anos atrás, a vida de um pai e de um filho quase não diferencia. Hoje, muitos pais nem mesmo entendem a tecnologia que seus filhos estão usando. Esse fenômeno mostra o aumento da dificuldade de se manter à frente da mudança.

Vivemos em um mundo imensamente diferente do de nossos avós.

Isso também se reflete na maneira como tratamos nossos funcionários. Ter um ambiente dinâmico não significa ausência de política, ou sequer uma que mude a todo momento. A natureza do ambiente de trabalho atual exige interação, e atenção aos detalhes.

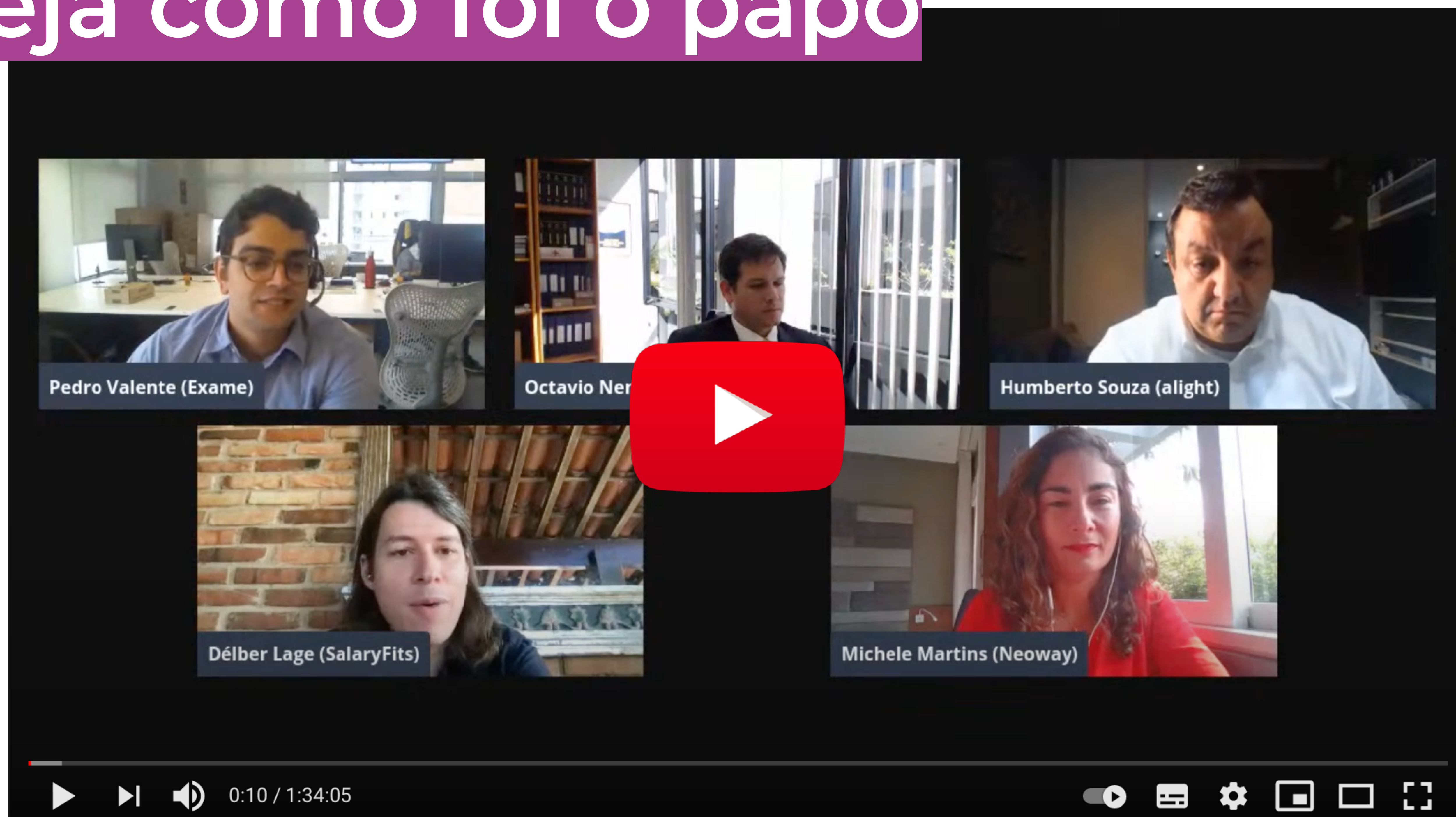
Um dos muitos erros que cometemos é nos concentrar demais em querer descobrir e entender as necessidades de cada funcionário antes de estarmos prontos para agir. Em nossa experiência, o caminho mais inteligente é permitir que sua equipe participe do processo de decisão de benefícios para que possam expressar suas necessidades e preocupações e contribuir na definição.

“Pavimentar os caminhos para uma relação franca e de confiança entre as pessoas é essencial para que algumas busquem conforto enquanto outras estarão atentas e dispostas a entender as diferentes necessidades de seus pares.

Délber Lage, SalaryFits



Veja como foi o papo



Assista também ao nosso Webinar

Em agosto 2021, a SalaryFits convidou cinco executivos para conversar sobre saúde financeira. Esse bate-papo criou a base deste eBook.

Veja a discussão sobre o atual estado financeiro do Brasil e as estratégias que a sua empresa possa usar para apoiar o bem-estar da sua equipe.

Você achou isso útil?
Nós queremos saber!

Contato

Alight: humberto.souza@ngahr.com

Exame: paulo-c.santos@exame.com

SalaryFits: comercial@salaryfits.com

Produzido por

