

Checklist do engajamento



flash

A Flash

Quando a Flash surgiu, nós tínhamos uma meta ousada: revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade para RHs e colaboradores.

Hoje, oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas. Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

Conte com a Flash para se livrar da burocracia e otimizar com mais assertividade todas as operações de pessoas da sua empresa.

QUERO SER FLASH



Sumário

Apresentação: a jornada até o engajamento! **P. 04**

1. Fortaleça a cultura organizacional **P. 05**

2. Crie oportunidades para os colaboradores crescerem! **P. 07**

3. Ouça e dê voz aos colaboradores! **P. 09**

4. Exerça a confiança! **P. 11**

5. Abra o jogo! **P. 12**

6. Trabalhe em sintonia com a liderança **P. 14**

7. Dê atenção à saúde mental e estimule o equilíbrio **P. 16**

8. Crie políticas de diversidade e inclusão **P. 18**

9. Adote uma política de remuneração transparente **P. 20**

10. Aposte num pacote de benefícios atraente e flexível! **P. 22**

Apresentação: a jornada até o engajamento!

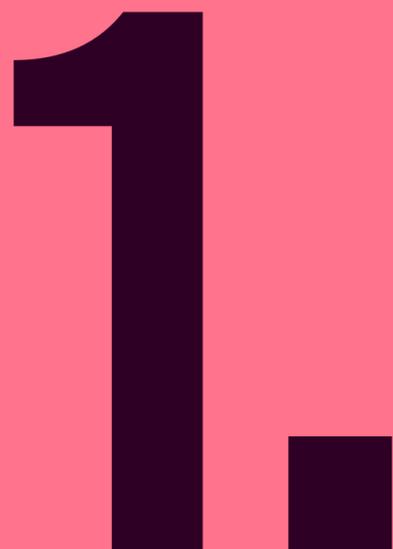
O mundo corporativo vive uma crise de falta de engajamento. Segundo dados do relatório [“State of The Global Workplace 2023”](#), publicado anualmente pela consultoria Gallup, somente 23% dos profissionais no mundo estão, de fato, engajados no trabalho. O estudo, que ouviu mais de 120 mil pessoas em 160 países, também mostrou que mais da metade dos profissionais (51%) está ativamente procurando por outro emprego.

O alto índice de funcionários desengajados está por trás de tendências que tiraram o sono dos RHs nos últimos anos, como o quiet quitting e a Grande Renúncia. A preocupação não é à toa. Ainda segundo a Gallup, funcionários desmotivados custam à economia global US\$ 8,8 trilhões (aproximadamente R\$ 42,4 trilhões), o que representa 9% do PIB mundial (produto interno bruto).

A tarefa de recuperar a motivação perdida não é fácil, mas os números mostram que vale o investimento. E, cientes disso, as maiores empresas já estão saindo na frente e endereçando a questão. Prova disso é que, segundo a Gallup, após cair durante a pandemia de covid-19, o engajamento voltou a crescer (ainda que timidamente) no ano passado.

Para ajudar o RH nesse contexto, a Flash elaborou esse e-book com as principais estratégias para engajar os colaboradores. Para isso, nos baseamos na teoria da consultoria Gallagher, que defende que a **experiência do colaborador** se apoia em 6 fatores: cultura organizacional, comunicação, reconhecimento, prêmios e benefícios, ambiente de trabalho e bem-estar e carreira.

Vem com a gente!



Fortaleça a cultura organizacional

Cada empresa tem uma cultura organizacional própria, construída com base em seus valores e princípios e no comportamento dos funcionários no dia a dia. A existência de uma cultura forte afeta o nível de engajamento dos funcionários e, conseqüentemente, os resultados.

Prova disso é que, segundo uma pesquisa da PwC, empresas em que a cultura está presente na agenda dos líderes vêem um aumento na receita (48%) e no índice de satisfação dos clientes (89%).

Checklist para o RH

- Os colaboradores devem entender com clareza a cultura, os valores e o propósito da empresa. Crie canais de comunicação permanentes para manter as equipes atualizadas e fortalecer o sentimento de pertencimento.
- Os líderes das equipes desempenham um papel relevante na tarefa de transmitir aos colaboradores a cultura da empresa e mostrar quais comportamentos são aceitáveis ou não.
- Os colaboradores devem perceber que também são diretamente responsáveis pelo fortalecimento da cultura organizacional. Vale incluir o alinhamento da cultura como critério em processos como a avaliação de desempenho, por exemplo.
- A atenção à cultura organizacional começa ainda no recrutamento com a avaliação do **fit cultural** dos candidatos para contratar funcionários alinhados com os valores da empresa.
- Entenda o que o colaborador pensa em relação à cultura da empresa, por meio de uma pesquisa de clima e satisfação.
- O colaborador precisa perceber o propósito do seu trabalho. E toda empresa, por menor que seja, deve ter consciência do seu papel social



67%

dos executivos e gestores acreditam que a cultura organizacional é tão importante quanto as estratégias e o modelo operacional da empresa.

Fonte: [PwC](#)

CONTINUE APRENDENDO: Quer saber como reter talentos em sua empresa? [Baixe aqui](#) o nosso e-book gratuito com as principais estratégias para nunca mais perder profissionais para a concorrência.



2.

Crie oportunidades para os colaboradores crescerem!

A percepção de que é possível avançar na carreira é indispensável para o engajamento de qualquer profissional. Isso engloba desde a oferta de treinamentos para o aprimoramento de competências e desenvolvimento contínuo até um plano de carreira estruturado.

O plano de carreira é uma ferramenta de gestão de pessoas fundamental, na medida em que é capaz de atrair talentos e traçar uma rota para que os objetivos dos funcionários sejam atingidos.

Checklist para o RH

- Pense em planos de carreiras individualizados. Leve em consideração que nem todos possuem perfil de liderança. Estudos já mostram, inclusive, que a Geração Z está fugindo dos cargos de chefia, portanto, pense em alternativas que contemplem as diferentes expectativas dos colaboradores.
- Os planos de carreira não são estáticos e podem ser modificados à medida que o colaborador descobre novos interesses ou áreas de trabalho. Por isso, pense em opções de movimentações laterais de carreira.
- Um plano de progressão de carreira bem estruturado deve ajudar o colaborador a:

Reconhecer oportunidades de crescimento para si próprio e para a empresa;

Identificar obstáculos no seu desenvolvimento pessoal e no de sua equipe;

Tomar decisões mais eficazes no dia a dia;

Aprimorar suas habilidades;

Assumir responsabilidades;

Melhorar a comunicação com colegas e gestores.



96%

dos jovens consideram que as oportunidades para aprender e crescer na carreira são cruciais no trabalho.

Fonte: Employment and Employability Institute

3.

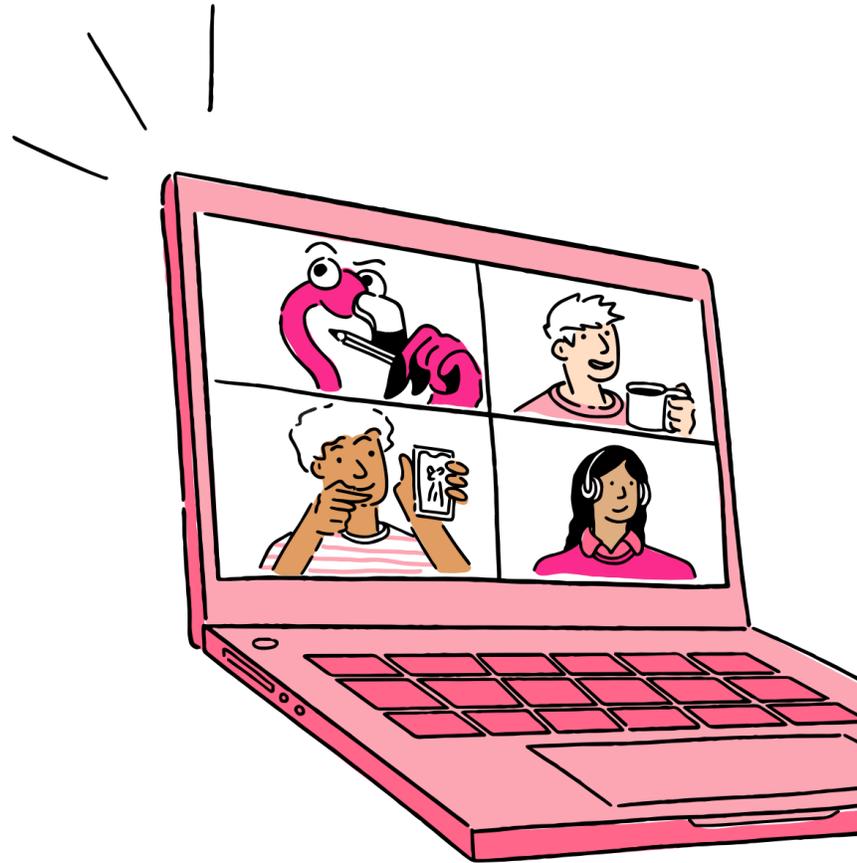
Ouçã e dê voz aos colaboradores!

De acordo com a pesquisa [Carreira dos Sonhos 2022](#), da consultoria Cia de Talentos, sentir-se ouvido é algo que aparece em primeiro lugar quando os profissionais pensam no comportamento de um bom líder. Entre as respostas mais citadas da pesquisa, que ouviu mais de 117 mil profissionais brasileiros, também se destaca “Sentir que meu feedback honesto é bem-vindo”.

Os números deixam claro: os funcionários precisam de canais adequados para contribuir com ideias — e perceber que elas estão sendo levadas em consideração pelas empresas.

Checklist para o RH

- Tenha canais adequados para a apresentação de ideias e projetos, independentemente da hierarquia.
- Os gestores devem ser treinados para saber receber sugestões e críticas.
- Todas as ideias e sugestões devem ser ouvidas com atenção, mesmo aquelas que pareçam sem sentido. O colaborador deve ser incentivado a explicar melhor a sugestão.
- Nem todo mundo se sente à vontade para expor ideias e opiniões sinceras, por isso, vale a pena pensar em um canal de comunicação que mantenha o anonimato.
- Também é preciso que as ideias sejam devidamente avaliadas e que o colaborador receba um retorno. É a cultura de feedback.
- No trabalho remoto, o distanciamento pode levar as pessoas a se sentirem “esquecidas” pelos gestores. Incentive encontros em que todos tenham voz e sejam chamados a participar.



93%

das empresas brasileiras consideram a promoção do senso de pertencimento como uma tendência irreversível.

Fonte: [Deloitte](#)

CONTINUE APRENDENDO: Você sabe o que os funcionários buscam nos benefícios? [Baixe aqui](#) o nosso infográfico gratuito com informações que vão ajudar a desenhar um pacote mais estratégico.



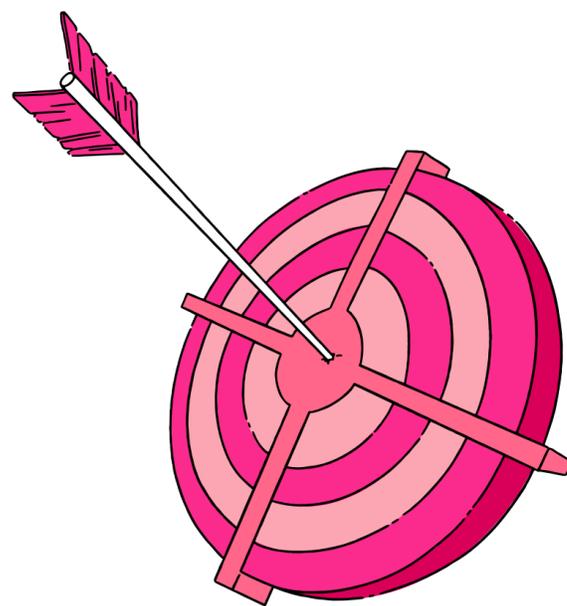
4

Exerça a
confiança!

Uma das lições deixadas pela pandemia de covid-19 foi a importância da autonomia e flexibilidade para os colaboradores — e isso não quer dizer apenas home office! É também oferecer horários flexíveis, possibilidade de troca de turnos, entre outros acordos dentro dos limites determinados pela empresa. Em qualquer caso, **confiança** é palavra-chave, o que também **fortalece o engajamento**.

Checklist para o RH

- Permita que o colaborador se sinta capaz de dirigir suas ações e atitudes e participe de outras de iniciativas além de suas tarefas convencionais. Isso também é autonomia!
- É essencial que a empresa saia do modelo de comando e controle e esteja disposta a criar uma cultura de delegar tarefas e cobrar resultados.
- Rotinas burocráticas e autoritárias dificilmente produzem bons resultados. As regras precisam existir, mas devem ser flexíveis e adaptáveis a diferentes contextos e situações.



5.

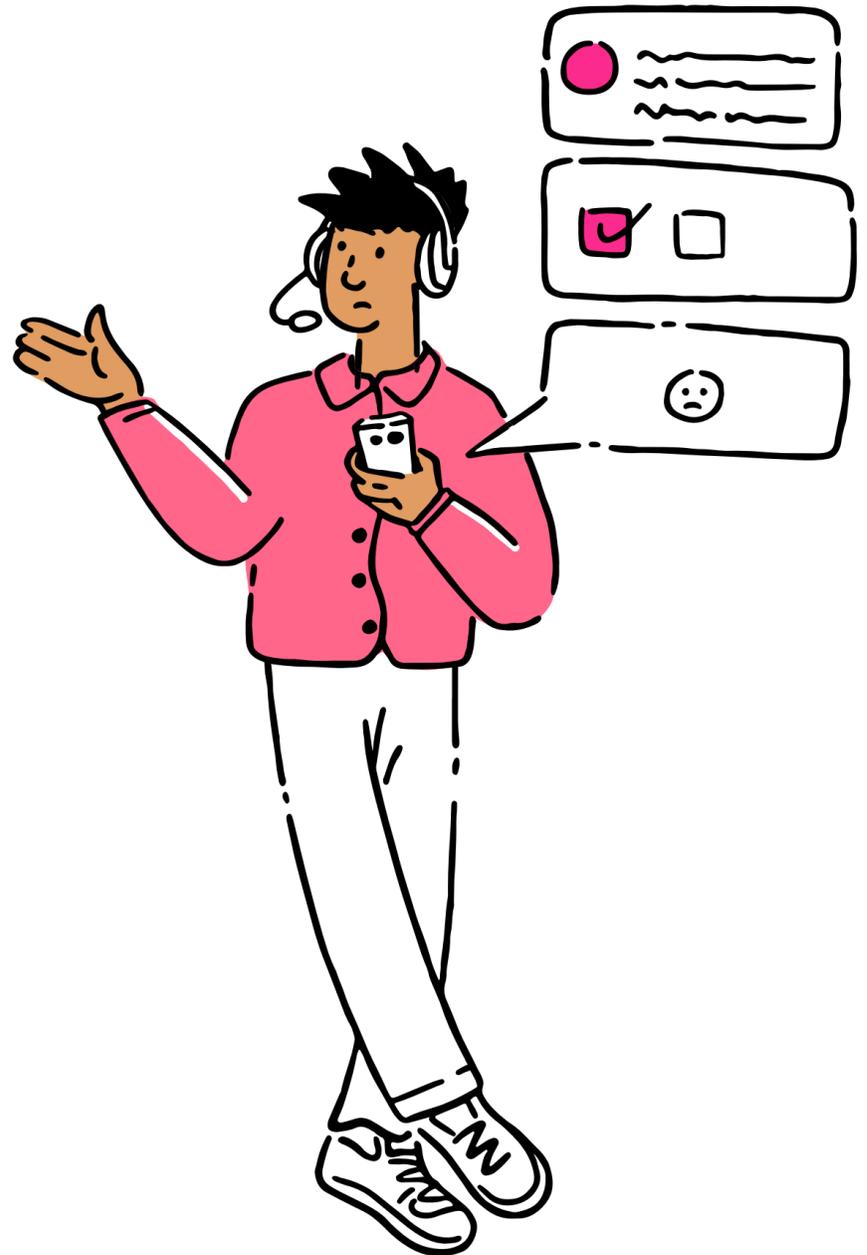
Abra o jogo!

Engajamento também significa saber o que acontece na empresa, para que o colaborador possa acompanhar suas iniciativas internas e externas.

E isso requer uma boa comunicação e transparência, que são conceitos diferentes. Enquanto o primeiro se refere a uma ferramenta de gestão, o segundo está relacionado à política e aos princípios da empresa. Mas ambos se completam quando se trata do relacionamento com os funcionários.

Checklist para o RH

- Seja transparente na comunicação. Mesmo em momentos de crise, os funcionários devem ser informados sobre os rumos da empresa para evitar o clima de fofoca e informações truncadas.
- Tenha um plano de comunicação para que a troca de informações entre empresa e colaboradores seja constante. Também ajuda a definir os canais, a frequência e o formato da comunicação interna.
- Monitore a resposta dos colaboradores e faça eventuais adaptações na estratégia de comunicação interna, de acordo com o feedback recebido.
- Invista em tecnologias capazes de estreitar os relacionamentos, melhorar a comunicação, a socialização e a integração entre as equipes.



51%

das organizações mundiais têm como prioridade número 1 “envolver as pessoas em torno de propósitos, estratégias e valores” – o que representa a **própria essência da comunicação interna**

Fonte: [Pesquisa global State of the Sector 2023, da Gallagher](#)

6.

Trabalhe em sintonia com a liderança

É inegável: para os funcionários, as lideranças representam a empresa e seus valores, e fazem a ponte com a alta direção. Não é à toa que, nesse cenário de grandes transformações no mundo do trabalho, as atenções têm se voltado cada vez mais para os líderes das organizações.

Dessa maneira, os líderes assumem uma função estratégica no trabalho de engajamento, sempre prontos a ouvir a equipe e a quebrar as barreiras hierárquicas – de igual para igual. E como se consegue isso? Com capacitação, comunicação e apoio.

Checklist para o RH

- Em geral, as pessoas são movidas pelo exemplo. As lideranças devem ser orientadas sobre os valores e princípios da empresa, para disseminar essa cultura no dia a dia.
- O RH deve avaliar a criação de programas de capacitação dirigidos ao desenvolvimento das habilidades comportamentais dos líderes.
- Incentive uma **liderança humanizada**, ou seja, capaz de ouvir com atenção, estimular o feedback, auto avaliar-se e reconhecer o mérito dos outros.
- De acordo com a cultura da empresa, pense em projetos sem barreiras hierárquicas, para que cada funcionário sinta que também pode assumir a liderança.



8 em cada 10

pedidos de demissão são motivados por um líder que não serve de exemplo nem é uma inspiração
 Fonte: Pesquisa Liderança da consultoria de recrutamento Michael Page

CONTINUE APRENDENDO: [Clique aqui](#) e baixe o nosso white paper com os insights dos RHs mais inspiradores do Brasil.



7

Dê atenção à saúde mental e estimule o equilíbrio

A pandemia de covid-19 jogou luz sobre um tema que já estava batendo na porta das empresas: o impacto do trabalho na saúde **mental** dos colaboradores. Some-se a isso o fato de a OMS (Organização Mundial de Saúde) ter classificado o burnout como uma doença do trabalho. Ou seja, saúde e trabalho nunca estiveram tão relacionados. Para ter funcionários engajados é preciso, então, ter funcionários saudáveis. Para isso, é necessário incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Quando isso acontece, além de mais motivados, os colaboradores se tornam mais criativos e concentrados nas atividades.

Checklist para o RH

- Entenda o cenário da empresa por meio de iniciativas e pesquisas destinadas a avaliar a realidade dos colaboradores e o nível de pressão a que são submetidos.
- Com os resultados em mãos, trace planos de ação: entenda como as tarefas podem ser automatizadas para aliviar a carga de trabalho ou crie políticas que incentivem que os funcionários não façam horas extras ou tirem folgas corretamente.
- As lideranças devem ser orientadas a delegar tarefas sempre que possível, como forma de reduzir a carga de trabalho e o excesso de responsabilidades.
- Fique alerta para os sinais de problemas de saúde mental entre os colaboradores, como faltas injustificadas, absenteísmo, entre outros. O colaborador precisa ser acolhido e a empresa perceber a dimensão do problema.



47%

dos profissionais estão agora mais propensos a colocar a família e a vida pessoal acima do trabalho do que estavam antes da pandemia

Fonte: [Relatório anual 2022](#)

[Work Trend Index, da Microsoft](#)

CONTINUE APRENDENDO: [Baixe aqui](#) a nossa pesquisa exclusiva “Panorama da Saúde Emocional do RH” e entenda como anda o emocional dos profissionais de gestão de pessoas.



8

Crie políticas de diversidade e inclusão

Depois de séculos de assimilação de injustiças, os conceitos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) estão se tornando mantras nas empresas modernas. Não há mais lugar para discriminação e preconceitos de etnia, gênero, cultura, idade, religião, escolhas políticas, capacidade física, orientação sexual e outros de qualquer espécie no ambiente corporativo. Quem não se adaptar a essa realidade ficará para trás.

Checklist para o RH

- Não basta ter políticas de DE&I: é preciso comunicar. Segundo um estudo da consultoria PwC , 54% dos líderes afirmaram que essa área é prioritária na organização, mas apenas 39% dos funcionários têm mesma opinião. Comunicação é uma palavra-chave para eliminar essa diferença de ponto de vista.
- Crie vagas afirmativas, mas também desenvolva programas de inclusão para que os novos funcionários encontrem um ambiente saudável para crescer.
- Tenha uma visão clara da situação da empresa em relação a DE&I a fim de orientar as políticas na área. Faça mapeamentos como censos ou outras pesquisas para entender a diversidade da força de trabalho.
- Exija que também os parceiros e terceiros tenham políticas de DE&I, para a construção de um ambiente de trabalho harmonioso.
- Crie grupos de afinidade nos temas de diversidade que mais contemplarem a pluralidade dos funcionários.
- Revise políticas excludentes com pessoas de algum grupo minorizado (impossibilidade de utilizar nome social internamente ou de incluir companheiros homoafetivos no plano de saúde).



Empresas com diversidade étnica e de gênero têm desempenho

27%

melhor em receita e lucro

Fonte: [McKinsey](#)

CONTINUE APRENDENDO: Quer saber como liderar a agenda de diversidade nas empresas? [Baixe aqui o nosso e-book gratuito ESG para o RH.](#)



9.

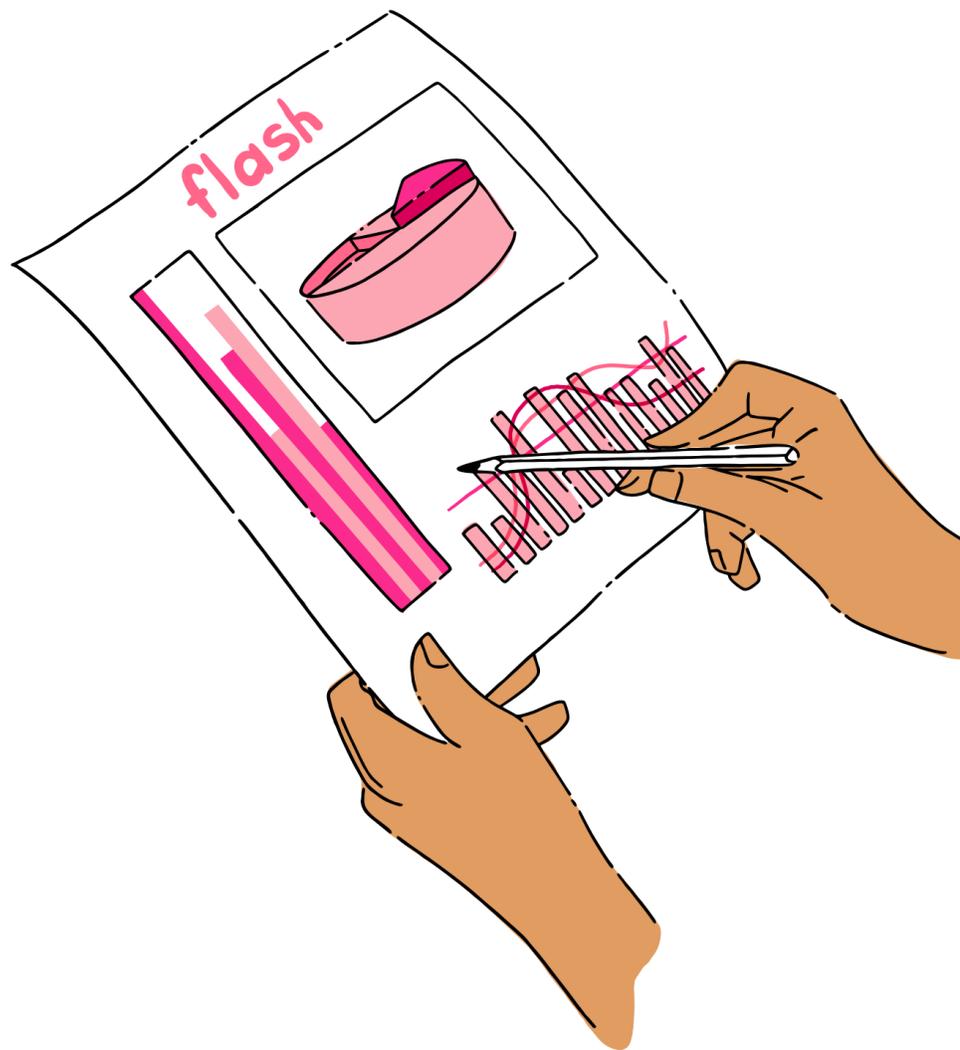
Adote uma política de remuneração transparente

Salário costuma ser tabu nas empresas. Porém, essa postura pode gerar desigualdades, como ganhos diferentes para profissionais que desempenham funções equivalentes ou homens recebendo mais do que mulheres.

No Brasil, dados do IBGE indicam que no fim de 2022, em média, uma mulher recebia 78% do que um homem. Situações como essas são injustas e constrangedoras tanto para a empresa quanto para o colaborador, e a solução envolve uma política de remuneração transparente.

Checklist para o RH

- Faça pesquisas de mercado e entenda o valor praticado por empresas do mesmo setor para cada nível e função. Com base nisso, decida se os salários praticados serão acima da média, como argumento para atrair e reter talentos.
- Política de remuneração transparente não significa, necessariamente, saber o salário do colega. O importante é que haja uma descrição clara dos critérios utilizados para definir a remuneração, as promoções e a progressão na carreira.
- Permita o acesso a informações relacionadas aos níveis médios de remuneração dos profissionais que executam trabalho igual ou de valor igual em empresas do mesmo setor de atividade e do mesmo porte.
- Inclua a política de remuneração na estratégia do RH, com a inclusão de recompensas pelo desempenho positivo da empresa em termos de receita e lucro, com o máximo possível de transparência.



76%

dos funcionários
vêm o salário
como o fator mais
importante no trabalho

Fonte: Pesquisa Inteligência Emocional + Saúde Mental no Ambiente de Trabalho, da Robert Half

CONTINUE APRENDENDO: Veja como elaborar uma filosofia de remuneração eficiente na sua empresa. [Clique aqui](#) e baixe o nosso e-book “O guia completo da política de remuneração”



10.

Aposte num pacote de benefícios atraente e flexível!

É isso mesmo. Flexibilidade é a palavra-chave quando se fala em benefícios. Forte tendência no mundo corporativo, os benefícios flexíveis colocam os colaboradores no centro da tomada de decisão.

E quem diz isso são os próprios trabalhadores: ainda que 54% das companhias acreditem que seus colaboradores estão satisfeitos com os benefícios que têm à disposição, **86% gostariam de escolhê-los de acordo com suas necessidades**, de acordo com levantamento da empresa de recrutamento Robert Half. E se os benefícios ajudam no engajamento e retenção de funcionários, eles também são imprescindíveis para atrair novos talentos: 57% dos profissionais consideram os benefícios ao aceitar um emprego.

Checklist para o RH



- Entenda a expectativa dos colaboradores em relação aos benefícios, por meio de pesquisas, reuniões com as equipes, sondagens informais e outras formas de coletar informações.
- Além dos benefícios, também é possível oferecer prêmios que dependem apenas de planejamento e reestruturação interna, como horário flexível, alguns dias com trabalho em meio período ou uma tarde de sexta-feira de folga a cada mês.
- Identifique o perfil dos funcionários e flexibilize a oferta dos benefícios de acordo com as demandas individuais. O que só é possível com uma empresa que oferece benefícios flexíveis, como a Flash.

CONTINUE APRENDENDO: [Clique aqui](#) e veja o passo a passo completo para criar uma estratégia de benefícios flexíveis na sua empresa.



CONTINUE APRENDENDO:

Confira outros conteúdos desenvolvidos pela Flash



E-BOOK

GUIA PRÁTICO DA LINGUAGEM INCLUSIVA:
Confira os termos e expressões para riscar do vocabulário e acolher a diversidade



[Baixar agora](#)

INFOGRÁFICO

21 dados que todo RH deveria saber sobre o trabalho de 4 dias



[Confira aqui!](#)

E-BOOK

10 tendências para transformar a gestão de pessoas: venha descobrir como vencer os principais desafios do RH neste ano



[Baixar agora](#)