



# Foco no dever de diligência

Considerações pré e pós-pandêmicas  
PESQUISA DE OPINIÃO PONTUAL DE 2021

**SIRVA**<sup>®</sup>

Worldwide  
Relocation & Moving

**O conceito de dever de diligência, geralmente definido como a responsabilidade de uma organização de proteger os funcionários e garantir a segurança deles, tem ganhado importância nos anos recentes e já está no radar da maioria das organizações.**

A pandemia da COVID-19 trouxe ainda mais foco ao dever de diligência e gerou maior visibilidade para os programas e os profissionais de mobilidade.

A SIRVA conduziu uma pesquisa de opinião pontual para investigar como as organizações abordavam o dever de diligência antes e durante a pandemia da COVID-19, como as organizações estão ouvindo mais atentamente os funcionários e como poderá ser o futuro dos programas de mobilidade.

Nossos insights estão baseados no feedback de **116 profissionais de mobilidade** de organizações de todos os portes e setores. A SIRVA gostaria de expressar seus agradecimentos a todas as empresas que participaram desta pesquisa de opinião pontual.



## Estado atual da mobilidade Suporte ao dever de diligência

Quando perguntamos como o escopo de responsabilidade referente ao dever de diligência mudou desde o início da pandemia da COVID-19, **62% dos profissionais de mobilidade disseram que tinham mais responsabilidade**, e outros **28% disseram que tinham o mesmo nível de responsabilidade**.

Não foi nenhuma surpresa que nenhum pesquisado tenha indicado que suas responsabilidades diminuíram, e isso provavelmente não mudará em nenhum momento do futuro próximo.

**62%**

**Têm mais responsabilidade pelo dever de diligência**



## Suporte ao dever de diligência pré-pandêmico e suporte ao estado atual

**A reserva por meio do provedor de viagem da empresa pode servir a várias finalidades:**

- Ajuda na economia de custos aproveitando preços com desconto para viagem de realocação
- Aumenta a capacidade de rastrear funcionários

**Embora ainda seja cedo demais para dizer que estamos no estágio pós-pandêmico, achamos que seria interessante analisar como os programas de mobilidade ofereceram suporte ao dever de diligência antes da pandemia da COVID-19 e em quais áreas eles fortaleceram o suporte.**

Um achado interessante da pesquisa de opinião foi que os cinco principais elementos de suporte à mobilidade escolhidos antes da pandemia e os que estão sendo aprimorados atualmente

são os mesmos, mas em uma ordem de importância ligeiramente diferente. Embora o fornecimento de suporte à mobilidade ainda seja importante para as organizações, a capacidade de rastrear todos os funcionários se tornou vital para as organizações durante a pandemia. O rastreamento eficaz de todos os funcionários em designação é fundamental para possibilitar o fornecimento de um melhor suporte em tempo real e garantir a segurança dos funcionários.

A tabela abaixo indica maior suporte em várias categorias, no rastreamento dos funcionários e no fornecimento de suporte na designação. O rastreamento de funcionários em designação, que já era um elemento importante, ganhou ainda mais foco, como **63%** dos pesquisados indicaram com o aumento do rastreamento de todos os funcionários em designação; outros **48%** exigiram que as reservas fossem feitas por meio do fornecedor de viagens da empresa para ajudar a garantir rastreamento preciso e oportuno. Essas descobertas mostram não só um maior foco no rastreamento dos funcionários, mas também a importância crescente do cumprimento das leis tributárias e de imigração para as organizações.

O suporte direto ao funcionário, com apoio à mobilidade (em questões fiscais, de imigração e realocação), que já era o principal elemento de suporte ao dever de diligência antes da pandemia (**84%**), aumentou em **48%** dos pesquisados, seguido pela assistência abrangente à saúde (expandida em **46%** dos pesquisados) e pelo suporte formal e contínuo durante as designações de curto e longo prazos (expandido em **42%** dos pesquisados).

## PRIORIDADES DO DEVER DE DILIGÊNCIA PRÉ-COVID-19

**84%** Fornecer suporte à mobilidade: questões fiscais, de imigração e realocação

**77%** Rastrear todos os funcionários em designação

**77%** Pacote abrangente de assistência à saúde

**70%** Exigir reserva de viagem por meio da agência de viagens da empresa

**59%** Suporte formal contínuo durante designações de curto e longo prazo



## MAIOR FOCO NAS PRIORIDADES DESDE A COVID-19

Fornecer suporte à mobilidade: questões fiscais, de imigração e realocação **48%↑**

Rastrear todos os funcionários em designação **63%↑**

Pacote abrangente de assistência à saúde **46%↑**

Exigir reserva de viagem por meio da agência de viagens da empresa **48%↑**

Suporte formal contínuo durante designações de curto e longo prazo **42%↑**

## Suporte a novas responsabilidades do dever de diligência



**O suporte à saúde mental e ao bem-estar é a principal área de maior suporte com foco no funcionário**

Quando perguntamos aos profissionais de mobilidade como suas organizações ofereciam suporte especificamente a novas responsabilidades do dever de diligência, ou pretendiam fazê-lo, as respostas se dividiram de forma semelhante às áreas de suporte adicionais nas tabelas acima: rastreamento de funcionários e suporte aos funcionários.

A principal estratégia que as organizações estão implantando é definir diretrizes e restrições a viagens (**71%**); outros **47%** indicam que estão rastreando todos os funcionários em designação. A principal área de maior suporte com foco no funcionário é o suporte à saúde mental e ao bem-estar (**65%**) e serviços de sanitização (**56%**).

Outras áreas de suporte para funcionários e suas famílias incluem a cobertura dos custos de testes swab e de vacinas para funcionários móveis e os familiares que os acompanham.



# Suporte expandido ao dever de diligência

Uma observação interessante sobre o rastreamento de funcionários é que **59%** das organizações não estão rastreando funcionários, diferentemente do que faziam antes da pandemia. Por outro lado, isso pode ser uma indicação de que a maioria das organizações sente que já tem um processo de rastreamento de funcionários eficaz em vigor. Contudo, isso pode apenas significar que eles ainda não se concentraram no ajuste de sua metodologia de rastreamento atual.

**59%**

das organizações não estão rastreando seus funcionários diferentemente do que faziam antes da pandemia da COVID-19.

Mais de três quartos dos pesquisados (**76%**) disseram que oferecem as mesmas medidas relacionadas ao dever de diligência a todos os funcionários, e somente **18%** disseram que implementaram medidas específicas para seus trabalhadores remotos.



**71%**

Diretrizes e restrições a viagens



**47%**

Rastreamento de todos os funcionários



**65%**

Suporte à saúde mental e ao bem-estar



**56%**

Serviços de sanitização

## Principais desafios do maior suporte ao dever de diligência

Os três principais desafios do maior suporte ao dever de diligência



**60%**  
Custos maiores

**60%**  
Preocupações diversas globalmente



**54%**  
Expansão do escopo do trabalho



Os principais desafios que as organizações enfrentam ao tentar gerenciar o maior suporte ao dever de diligência são os custos acrescidos do suporte adicional e as diversas preocupações relacionadas à mobilidade globalmente, ambos com **60%**. Mais da metade dos pesquisados (**54%**) indicou que a expansão do escopo de trabalho causada pelo maior suporte ao dever de diligência está gerando uma maior demanda de capacidade de recursos em uma situação em que já há sobrecarga.

Essas respostas mostram a necessidade de as organizações implementarem processos para controlar os custos crescentes do suporte ao dever de diligência e analisar mais detalhadamente cada região para atender às necessidades exclusivas do dever de diligência em diferentes áreas do planeta, sem ter apenas uma única abordagem para todos os casos.

## Ouvir os funcionários

Um sinal encorajador relatado pelos pesquisados é que **59%** das organizações informaram que estão mais abertas a ouvir as necessidades dos funcionários em comparação com o período anterior à pandemia. Nesses tempos desafiadores, é importante que os funcionários não só se sintam amparados, mas também valorizados e tenham suas vozes ouvidas.

Em uma pesquisa de mobilidade da SIRVA de 2020, quase metade das organizações informaram que a maior prioridade de sua cultura geral era o foco nas pessoas.



Proporcionar uma experiência positiva para funcionários em realocação está se tornando uma área de foco crescente das organizações, e o dever de diligência é um elemento importante para o sucesso de seu programa de mobilidade.

# 59%

das organizações estão mais abertas a ouvir as necessidades dos funcionários.

A atração e a retenção dos principais talentos, e o fato de que realocações malsucedidas são caras (tanto em custo de realocação quanto no custo de substituir os principais talentos), são motivos importantes para ouvir as preocupações dos funcionários sobre o dever de diligência.

Então, quais são as principais áreas de suporte adicional que os funcionários estão buscando?

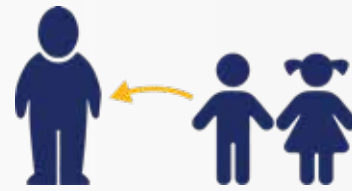
## Solicitações de funcionários: as três principais áreas de suporte



**65%**  
Suporte à quarentena



**60%**  
Extensão dos cronogramas de realocação



**33%**  
Designações em fases/chegada posterior da família

Suporte adicional à quarentena, extensão dos cronogramas de realocação e designações em fases (nas quais a família chega após o funcionário) são as três principais áreas de suporte que os funcionários solicitam. Os funcionários também estão em busca de mais clareza no suporte emergencial de segurança e médico em vigor (**30%**) e mais detalhes sobre o plano de saúde que está sendo fornecido pela organização (**26%**).

## Suporte à mobilidade pós-pandêmico

À medida que as organizações se adaptam aos impactos da pandemia da COVID-19 e começam a remobilização, é importante analisar como será o suporte à mobilidade.

Primeiro, porém, perguntamos às organizações se elas ofereciam suporte a um contingente de trabalhadores remotos antes da pandemia. Os resultados foram muito equilibrados, com **38%** informando que ofereceram suporte a uma força de trabalho remota antes da pandemia e **40%** respondendo que não.

Das organizações que responderam sim, **62%** disseram que permitiam o trabalho remoto para certas funções, mas com alguns parâmetros. Mais da metade (**53%**) das organizações indicaram que os trabalhadores remotos precisaram estar localizados em algum lugar no mesmo país em que estavam trabalhando.

## Inclusão de novas medidas para dar suporte à mobilidade pós-pandêmica

Embora ainda seja muito cedo para dizer que estamos na fase pós-pandêmica, as organizações já adotaram ou planejam adotar medidas extras em seus programas de suporte à mobilidade.

Embora todas as novas medidas tenham sido um excelente suporte para os funcionários durante a pandemia, elas continuarão a ter impacto à medida que a mobilidade se ajusta a um modelo pós-pandêmico ou da "nova normalidade".



### Cinco principais novas medidas adotadas para dar suporte à mobilidade pós-pandêmica

N.º 1

Cumprimento dos requisitos de quarentena locais (68%)

N.º 2

Fornecimento de serviços de sanitização (61%)

N.º 3

Oferecimento de serviços de saúde mental (56%)

N.º 4

Suporte à quarentena (53%)

N.º 5

Rastreamento mais robusto de funcionários e de informações essenciais (49%)

## Alterações no suporte à mobilidade para o maior dever de diligência

As organizações estão sendo **cuidadasas e metódicas** na avaliação da necessidade antes de aprovar extensões e fornecendo extensões com incrementos menores de tempo.

Quando perguntamos como o suporte à mobilidade mudou para apoiar o dever de diligência desde o início da pandemia, as duas principais áreas de aumento foram o fornecimento de moradia temporária adicional se o cronograma de realocação fosse estendido (65%) e a extensão de benefícios por mais de um ano (54%).

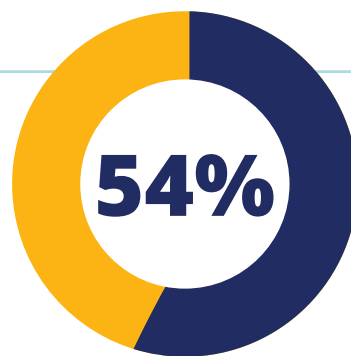
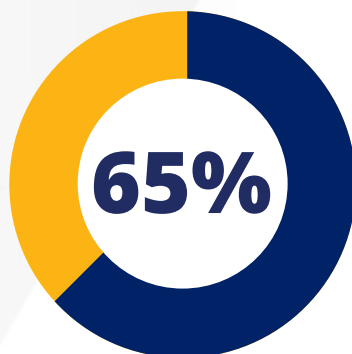
Em nossas conversas com as organizações, descobrimos que elas não estão simplesmente concedendo extensões indiscriminadamente, mas estão considerando com cuidado e avaliando a necessidade e, quando preciso, realizando extensões com incrementos de tempo menores.

Essa abordagem considera o dever de diligência com os funcionários e, ao mesmo tempo, mantém-se atenta ao controle do custo.

## Principais áreas de maior suporte

Outras áreas de mudança no suporte à mobilidade incluem o fornecimento de serviços de sanitização (37%), o requisito de que os funcionários façam reservas por meio do fornecedor de viagens da empresa (31%), o suporte com a coordenação da moradia temporária (28%) e o fornecimento de opções de treinamento intercultural e em idiomas (19%).

**Suporte adicional para moradia temporária se há extensão do cronograma de realocação**

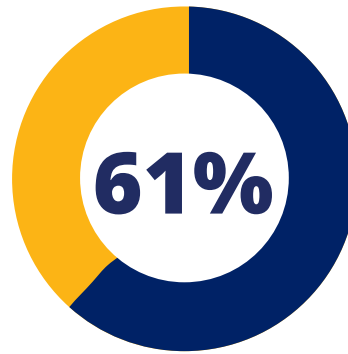


**Extensão de benefícios por mais de um ano**

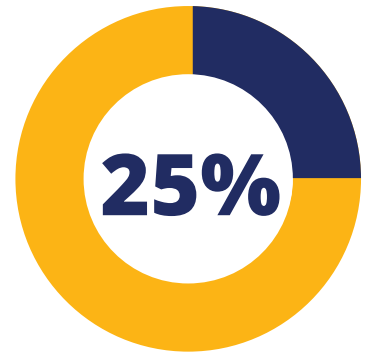
# Como é a abordagem das alterações de política de mobilidade das organizações?

Perguntamos às organizações em que estágio da mudança de política de mobilidade elas estavam, e **61%** informaram que estavam atualizando ou considerando atualizar suas políticas de mobilidade, e outras **25%** estavam incluindo políticas específicas para dar suporte às forças de trabalho remotas.

É interessante observar que várias organizações indicaram que, embora não estivessem adicionando políticas ou fazendo alterações na política, elas tiveram mais flexibilidade com as políticas existentes. Essa pode ser uma abordagem que mais organizações adotarão: fornecer flexibilidade aos funcionários sem atualizar as políticas.

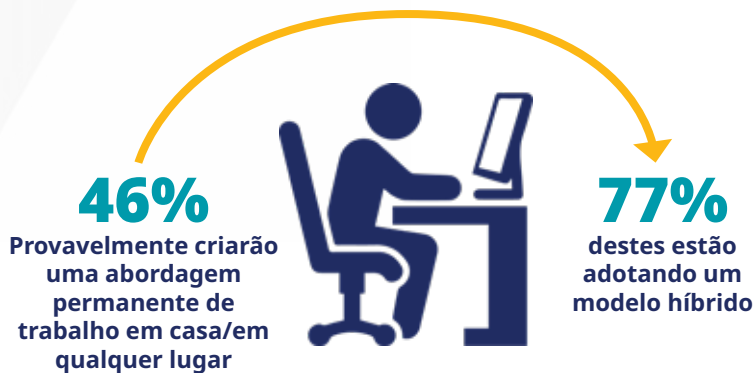


**Estão atualizando ou estão considerando atualizar políticas**



**Adicionaram políticas para o suporte remoto Local de trabalho**

## Futuro do trabalho remoto



Com vistas ao futuro, **46%** dos pesquisados indicaram que provavelmente criarão uma abordagem permanente de trabalho em casa/em qualquer lugar e, dessas empresas, **77%** informaram que adotariam um modelo híbrido, com equilíbrio entre o trabalho em casa e em um escritório próximo.

É importante observar que, mesmo com funções híbridas, a realocação ainda será importante para as organizações. Ter a pessoa certa, na função certa, no momento certo ainda é essencial para o sucesso dos negócios, e a mobilidade desempenha um papel importante no suporte a essa prioridade.

Um pouco mais da metade (**52%**) dos pesquisados informou que certas funções podem ser remotas, mais uma vez, com certos parâmetros, incluindo o trabalho no mesmo país (**51%**), o trabalho dentro dos limites de um estado específico (**44%**) e o trabalho em qualquer lugar em que haja uma entidade estabelecida (**35%**). Somente **12%** dos pesquisados disseram que os trabalhadores podem trabalhar realmente de qualquer lugar. É importante observar que o conceito de "trabalhar de qualquer lugar" foi mais uma questão de dar uma resposta imediata à pandemia. Agora que o trabalho remoto evoluiu, as organizações podem ter discussões mais realistas e baseadas em fatos em uma estrutura de trabalho remoto que funcione para suas forças de trabalho. Um quarto das organizações informou que provavelmente não criará um modelo permanente de trabalho em casa. Pode haver muitos motivos para isso, incluindo o setor, os tipos de funções (por exemplo, funções de manufatura ou laboratório) ou a cultura corporativa.

## Resumo

**Embora o futuro do suporte à mobilidade pós-pandêmico e dos modelos de força de trabalho ainda não esteja completamente claro, é evidente que o foco no dever de diligência continuará a ser uma área de alta visibilidade para organizações e profissionais de mobilidade.**

### Então, o que você pode fazer agora para se preparar para o futuro do dever de diligência?

Recomendamos que você analise suas políticas de mobilidade para determinar se precisam ser modificadas e quais áreas você precisa abordar. Conduzir uma pesquisa de opinião com a voz do cliente (VOC) com seus funcionários e as principais partes interessadas pode ser uma ferramenta oportuna para ajudar a avaliar se você está fornecendo o nível adequado de dever de diligência e identificar qualquer potencial área de ajuste.

Visite nosso [Centro de COVID-19](#) e o [Centro de aprendizado](#) para ver os recursos de mobilidade globais mais recentes.



SEDE MUNDIAL DA SIRVA

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181 - EUA

+1 800 341 5648

[conciERGE@sirva.com](mailto:conciERGE@sirva.com)

[www.sirva.com](http://www.sirva.com)

© 2021 SIRVA, Inc.

SIRVA e o DESENHO DO LOGOTIPO DA SIRVA são marcas de serviço registradas de uma subsidiária de SIRVA Worldwide, Inc.

