

UKG™



**Faça Mais com o Mesmo
na Logística e Distribuição**

Melhorando a cultura, eficiência e produtividade por meio de uma gestão eficaz da força de trabalho.

Diante da contínua incerteza econômica, empresas de logística e distribuição estão buscando maneiras de se manterem competitivas e lucrativas. Enquanto algumas grandes empresas, como Amazon, FedEx e Flexport, reduziram empregos, a maioria das empresas está procurando conter os custos sem recorrer a demissões. Em vez de fazer mais com menos, muitas organizações da cadeia de suprimentos estão tomando medidas para fazer mais com os mesmos recursos, concentrando-se na retenção de funcionários, na produtividade da força de trabalho e na eficiência operacional.

Os líderes de negócios nunca devem subestimar o impacto que a função de gestão da força de trabalho pode ter no engajamento dos funcionários, no atendimento ao cliente e no resultado final – para melhor ou para pior. Por exemplo, o sindicato Teamsters está atualmente em negociações com a UPS sobre questões salariais e de agendamento.¹ Se não chegarem

a um acordo até o verão, até 350.000 trabalhadores podem entrar em greve, colocando em risco as entregas de pacotes², a satisfação do cliente e a lealdade conquistada com a marca.

Como seus funcionários são seu ativo mais valioso, colocar as pessoas em primeiro lugar não é apenas a coisa certa a fazer – é uma estratégia inteligente de negócios. Sua organização pode obter ganhos significativos ao construir uma cultura de confiança, capacitar os colaboradores e aproveitar a automação inteligente para simplificar processos, reduzir custos, descobrir capacidade de trabalho ociosa e realocar recursos conforme necessário.

Continue lendo para aprender estratégias de melhores práticas que podem ajudar sua empresa a fazer mais com os mesmos recursos – otimizando sua força de trabalho para enfrentar o atual cenário econômico e abrir um caminho de sucesso para o futuro.

Como seus colaboradores são seu ativo mais valioso, colocar as pessoas em primeiro lugar não é apenas a coisa certa a fazer – é uma estratégia inteligente de negócios.



Mantenha os funcionários felizes e engajados para impulsionar a retenção



De acordo com a ID Logistics, o custo de substituir um funcionário de armazém é de cerca de US\$ 8.500 quando se considera recrutamento, integração e treinamento.³ Com uma taxa de rotatividade de 49% no setor de transporte, armazenamento e serviços públicos em 2022,⁴ é fácil ver como esses custos podem aumentar rapidamente em uma organização de grande porte.

No entanto, os altos custos de rotatividade são apenas um motivo para investir no engajamento e na retenção dos funcionários. Funcionários engajados não apenas têm mais probabilidade de permanecer nas empresas, mas unidades de negócios altamente engajadas têm uma diferença de 81% na taxa de absenteísmo e uma diferença de 14% na produtividade.⁵ Isso significa maior produção, menor dependência de trabalhadores temporários e, em última análise, melhores resultados nos negócios.

Além de oferecer remuneração e benefícios competitivos, sua organização pode adotar outras estratégias comprovadas para manter os funcionários felizes e engajados, para que eles permaneçam e se empenhem ao máximo no trabalho.

Crie uma cultura de confiança e pertencimento

Construir a confiança dos funcionários começa com o foco na cultura no local de trabalho. Quando seus colaboradores se sentem valorizados e têm um senso de pertencimento, eles têm o poder de fazer o melhor trabalho possível. Isso é alcançado ao investir na promoção do seu bem-estar, ouvindo seus feedbacks e preocupações e oferecendo oportunidades equitativas.

Se você não tem certeza de como aprimorar a cultura de trabalho em sua organização e se tornar um empregador a ser escolhido, a Great Place to Work™ é um excelente ponto de partida. A autoridade mais confiável do mundo em promover excelentes locais de trabalho para todos™, a organização oferece 30 anos de experiência em pesquisa e consultoria de cultura; dados de referência e melhores práticas; e o modelo mais rigoroso e baseado em dados para quantificar a experiência dos funcionários. Tornar-se Great Place to Work Certified™, um selo baseado inteiramente no feedback dos funcionários e análises independentes, sinalizará para sua força de trabalho e candidatos a empregos em potencial que você oferece uma cultura de confiança e uma experiência excepcional para os colaboradores.

Organizações que têm um alto nível de confiança com seus funcionários superam aquelas com baixa confiança em 186%.⁶

Apoie o indivíduo como um todo, dentro e fora do trabalho

É crucial descobrir o que realmente importa para seus funcionários. Pesquisas podem ajudar os líderes a entender cada funcionário em sua totalidade, incluindo suas preferências e aspirações tanto dentro quanto fora do trabalho. A tecnologia de pesquisa conversacional mais recente utiliza processamento de linguagem natural e aprendizado de máquina para remover possíveis preconceitos e revelar as verdadeiras emoções e temas por trás de suas respostas – fornecendo insights valiosos que podem ser usados para melhor apoiar suas pessoas ao longo de sua jornada entre vida e trabalho.

Para minimizar o risco de perda de talentos, você também precisa oferecer oportunidades para que os funcionários aprendam e cresçam. Investir em um programa formal de treinamento e desenvolvimento pode ser uma situação vantajosa para seus colaboradores e para o seu negócio. Isso proporciona a eles uma maneira de expandir suas habilidades e avançar em suas trajetórias de carreira. Ao mesmo tempo, o

treinamento cruzado ajuda a aumentar a resiliência da força de trabalho, enquanto o desenvolvimento contínuo de habilidades cria um forte pool de talentos interno para se promover.

Empresas que se preocupam com a pessoa como um todo, não apenas o funcionário no trabalho, superam o mercado em 16,5%.⁷

Pague suas pessoas de forma precisa e pontual – toda vez

A pesquisa mostra que quase metade dos trabalhadores americanos começará a procurar outro emprego após apenas dois problemas com seu holerite. Isso é um incentivo sério para acertar na folha de pagamento. Afinal, um holerite é mais do que dinheiro para suas pessoas; é sobre seu sustento.

Sua organização pode fornecer holerites perfeitos com a folha de pagamento automatizada que aborda complexidades e reduz erros manuais, para que os funcionários possam confiar nos cálculos brutos líquidos. Você também pode construir a confiança dos funcionários com processos transparentes que tornam fácil para as pessoas acessar e entender seu pagamento de qualquer dispositivo.

Alguns empregadores estão oferecendo pagamento sob demanda, juntamente com ferramentas de bem-estar financeiro, para ajudar seus funcionários a economizar. Ao permitir que as pessoas acessem uma parte de seus salários ganhos sob demanda, os empregadores podem não apenas cultivar a intenção para aumentar a retenção, mas também podem obter uma vantagem competitiva na hora de recrutar novos talentos.

Desde a adoção de um serviço de pagamento instantâneo, a Caspers Company, que possui 53 franquias do McDonald's, teve sua taxa de rotatividade reduzida em 10%.⁹

Empodere seus funcionários com tecnologia moderna.

Os millennials e a Geração Z constituem a maior parte da força de trabalho na indústria de logística. De acordo com um estudo da Dell, Inc., 80% da Geração Z desejam trabalhar com a tecnologia mais recente. Além disso, 91% afirmam que a tecnologia no local de trabalho influenciaria sua escolha de emprego entre ofertas de emprego similares. Essas descobertas sugerem que melhorar a experiência do funcionário com a tecnologia mais recente pode ser muito eficaz para atrair e reter talentos de alto nível.

Conecte o pessoal e o profissional

Mais empregadores no setor de logística e distribuição estão reconhecendo a necessidade de enxergar cada funcionário por completo e apoiá-los tanto no trabalho quanto em suas vidas pessoais. Eles estão implementando sistemas inteligentes que ouvem, coordenam feedback e ajudam a detectar preconceitos, elevando a capacidade das pessoas de tomar decisões significativas. Além disso, empregadores que estão olhando para o futuro estão adotando soluções flexíveis e intuitivas que dão às pessoas em todos os níveis da organização autonomia para resolver problemas proativamente.

Empodere funcionários e gestores.

Seja para pedir comida, reservar viagens ou se inscrever em aulas de academia, as pessoas cada vez mais dependem de aplicativos móveis como parte integrante da vida cotidiana. Portanto, não é surpresa que os funcionários

queiram a mesma conveniência e facilidade de uso para se manterem conectados e realizar tarefas no trabalho. Sua organização pode capacitar seus funcionários com ferramentas móveis de autoatendimento que tornam rápido e simples gerenciar seus horários e realizar tarefas de rotina em seus dispositivos móveis com envolvimento mínimo dos gestores.

- Registrar entrada e saída de turnos
- Visualizar e aprovar cartões de ponto
- Solicitar uma troca de turno
- Trocar de turno com um colega
- Aceitar turnos em aberto para ganhar mais
- Solicitar folga
- Verificar holerites
- Visualizar informações sobre benefícios
- Acessar documentação fiscal
- Preencher pesquisas

Da mesma forma, os gestores apreciam ser empoderados para gerenciar no momento, de qualquer local, com a capacidade de aprovar cartões de ponto, folgas e trocas de turnos; realocar recursos; monitorar indicadores-chave de desempenho (KPIs); receber alertas proativos de horas extras e conformidade; obter recomendações inteligentes para preencher turnos; e oferecer turnos com incentivos para garantir uma melhor cobertura-tudo em seus dispositivos móveis.



Obtenha insights e recomendações inteligentes

A inteligência artificial está mudando a forma como as empresas de logística e distribuição gerenciam sua força de trabalho. Sistemas inteligentes e análises, alimentados por IA e aprendizado de máquina, fornecem insights, previsões e recomendações proativas centradas nas pessoas. Esses insights poderosos ajudam a administração a entender as preferências dos funcionários, oferecer uma experiência de trabalho mais personalizada e tomar decisões informadas – em áreas como RH, folha de pagamento, escalonamento e gestão de talentos – que beneficiam tanto o trabalhador individual quanto o negócio como um todo.

Além disso, algumas soluções de força de trabalho aproveitam a IA para aprender os comportamentos dos funcionários e orientar proativamente as pessoas por meio de notificações direcionadas. Por exemplo, se um funcionário tem um alto índice de atrasos ou faltas, a solução enviará um lembrete antes de cada um de seus turnos. Melhor ainda, os gestores podem medir o impacto dessas notificações no comportamento do funcionário ao longo do tempo.

Aumentando a produtividade para melhores resultados nos negócios

Para fornecer pedidos perfeitos que sejam precisos, sem danos e entregues no prazo certo ao custo certo, sua organização precisa otimizar sua força de trabalho – um objetivo melhor alcançado por meio do uso eficaz da automação. Na logística e distribuição, a automação muitas vezes traz à mente grandes mudanças nos processos envolvendo robôs de manuseio de produtos, sistemas automatizados de armazenamento e recuperação, empilhadeiras autônomas e entregas com drones. No entanto, até mesmo pequenas melhorias na automação podem ter um impacto significativo na produtividade. Por exemplo, a tecnologia moderna de gestão de força de trabalho pode liberar capacidade oculta e liberar recursos valiosos para aumentar drasticamente a produção.

Criação automática de escalas mais adequadas

Os sistemas modernos de gerenciamento de força de trabalho fornecem automação poderosa baseada em regras e inteligência integrada para simplificar tarefas, identificar oportunidades de melhoria e fazer recomendações com base em IA para acelerar e orientar a tomada de decisões. A criação automática de escalas sob medida – com base nas habilidades, disponibilidade e preferências dos funcionários, demanda prevista e leis e regulamentos trabalhistas relevantes – ajuda a garantir uma cobertura de pessoal ideal para cada turno, todos os dias, para maximizar a produtividade.

Ao criar escalas, é importante prestar atenção aos detalhes para realmente otimizar a produtividade. Por exemplo, deve-se considerar a inclusão de pequenas pausas entre reuniões e trocas de turno para que os funcionários possam fazer um lanche ou ir ao banheiro, minimizando assim o tempo não produtivo registrado. Além disso, ao escalonar os funcionários, certifique-se de que eles tenham tempo suficiente de descanso entre e durante os turnos para evitar o esgotamento e cumprir as leis trabalhistas e normas de segurança.

A programação automatizada pode reduzir o tempo que os gestores gastam criando escalas de funcionários em média em 75%.¹³



Faça ajustes na programação da escala em tempo real

Criar escalas de trabalho ideais já é desafiador o suficiente, mas gerenciá-las é ainda mais difícil. É por isso que os gestores de pessoas da linha de frente precisam de informações atualizadas sobre a produtividade de suas equipes – em tempo real – para que possam fazer ajustes conforme necessário para manter os pedidos e entregas no prazo. As visualizações do painel permitem que os gerentes monitorem os KPIs em um piscar de olhos, direto em seus dispositivos móveis, e aprofundem os dados para identificar problemas e tomar medidas corretivas.

Alertas automatizados mantêm os gestores informados sobre mudanças inesperadas de um dia para o outro e de um turno para o outro. Por exemplo, os modernos sistemas de gestão de força de trabalho enviam alertas quando os funcionários comunicam sua ausência ou não aparecem – e geram listas de chamadas automatizadas com recomendações inteligentes para preencher os turnos vagos com funcionários qualificados e econômicos que estão disponíveis para trabalhar. Os alertas também podem notificar os gestores sobre atrasos na chegada e saída antecipada, para que possam realocar recursos conforme necessário – e depois iniciar conversas com o funcionário, se o comportamento persistir.

Impulsione ganhos de eficiência para controlar custos e manter a agilidade

Fazer mais com o mesmo requer que as organizações identifiquem oportunidades para impulsionar eficiência entre pessoas e processos. Soluções inovadoras de gestão de mão de obra fornecem automação de agendamento inteligente que utiliza algoritmos sofisticados e análises preditivas para otimizar o quadro de funcionários, visando uma utilização inteligente e econômica da força de trabalho.

Existem capacidades de gestão de mão de obra que você pode implementar para simplificar a otimização de escalas e capacitar os gestores a controlar seus gastos com mão de obra.

Otimize os processos de agendamento

Segundo a Nucleus Research, as organizações podem reduzir o gasto total com folha de pagamento em mais de 5% em média otimizando os processos de agendamento.¹⁴

O estudo revelou que as organizações foram capazes de alcançar essas economias de custos com mão de obra configurando o comprimento ideal dos turnos, definindo controles/limites para horas extras e fornecendo visibilidade em tempo real da mão de obra atual em comparação com a mão de obra planejada.¹⁵ Inteligência embarcada, verificação de regras e funcionalidade de cobertura de turno ajudam as organizações a colocar a pessoa certa no lugar certo pelo custo certo para uma utilização otimizada da força de trabalho.

A análise da força de trabalho também pode desempenhar um papel fundamental na otimização da mão de obra, permitindo que sua organização estabeleça benchmarks em relação aos orçamentos e metas organizacionais com KPIs, métricas e limites. A análise fornece insights em tempo real, respaldados por dados, que seus gestores precisam para identificar, gerenciar e otimizar oportunidades de economia de custos com mão de obra e melhorias de processo. Por exemplo, esses insights os ajudam a alinhar os horários de maneira eficaz às demandas comerciais flutuantes, fazendo ajustes para minimizar o excesso de pessoal e evitar horas extras não planejadas.

Simplificar as tarefas de rotina de gestores e funcionários

Fazer mais com o mesmo envolve concluir o trabalho de forma mais eficiente para que cada funcionário possa realizar mais a cada dia no trabalho. Além de automatizar a criação de escalas e simplificar ajustes, a tecnologia de gerenciamento de força de trabalho simplifica as tarefas de rotina, permitindo que os gestores se concentrem em atividades que geram receita, de qualquer lugar e em qualquer dispositivo.

- Revisar e gerenciar registros de ponto e escalas
- Visualizar e agir em solicitações de escalas e folgas
- Executar transferências de empregos e regras de trabalho
- Gerenciar exceções de registros de ponto e escalas
- Anexar incentivos a turnos difíceis de preencher

As capacidades de autoatendimento móvel também ajudam os funcionários a acessar informações e encontrar respostas por conta própria, em vez de precisarem envolver seu gerente ou o departamento de RH, reduzindo assim o esforço e economizando tempo valioso.



Automatização = Economia de Tempo

Usando sistemas manuais, um gestor geralmente leva de 10 a 15 minutos para avaliar e aprovar

uma solicitação de folga. Para um gestor com 30 colaboradores, cada um dos quais tem 10 dias de férias, resulta em 300 (30x10) solicitações potenciais se os funcionários tirarem folga um dia de cada vez. Gastar 15 minutos em cada solicitação (300 X 15) totaliza 1,5 horas por semana. Com a aprovação automática de folgas, os gestores poderiam economizar 1,5 horas por semana (75 horas ÷ 52 semanas) para se dedicarem a atividades de maior valor que impulsionam os objetivos comerciais.

Automatize a aplicação das regras de conformidade

A conformidade requer uma estratégia proativa para acompanhar as leis em constante mudança e evitar multas e litígios custosos. A tecnologia moderna de gestão de força de trabalho automatiza o cálculo de horas, horas extras e feriados para minimizar seu risco de conformidade. Além disso, ela leva em consideração as leis trabalhistas, regras sindicais, padrões de segurança e certificações e licenças ao criar escalas e preencher turnos, garantindo que suas equipes trabalhem apenas onde e quando devem. Alguns sistemas enviam notificações proativas aos gestores com etapas recomendadas para ajudá-los a ajustar rapidamente suas ações antes que ocorram violações de conformidade, protegendo seus funcionários, sua reputação e seu resultado final.

Otimize a força de trabalho para o presente e o futuro

Para fazer mais com o mesmo em meio à incerteza econômica global, você precisa de uma estratégia de cultura sólida que contemple todas as suas atividades operacionais e seja respaldada por tecnologia moderna e inteligente de gerenciamento de força de trabalho. Uma cultura focada nas pessoas não apenas dará à sua organização uma forte vantagem competitiva, mas também ajudará a construir uma maior resiliência e agilidade da força de trabalho para sair na frente e lidar com a volatilidade futura.

Estamos na UKG para ajudar. Confira nosso Guia da Cultura para obter os padrões, plano de ação e recursos necessários para começar a avaliar sua cultura. O guia identifica maneiras de otimizar a força de trabalho e aprimorar a experiência do funcionário para melhorar a produtividade, retenção e lucratividade.

Références

1. Max Garland, Will UPS Workers Strike? What Shippers Should Know About Teamsters Contract Talks, Supply Chain Dive (January 30, 2023), found at <https://www.supplychaindive.com/news/shippers-guide-2023-ups-teamsters-contract-negotiations-strike/641284/>.
2. Ibid.
3. ID Logistics Group, The Real Cost of High Warehouse Turnover Rates (February 17, 2022), found at <https://www.kanelogistics.com/blog/warehouse-labor-the-real-cost-of-warehouse-worker-turnover>.
4. OBureau of Labor Statistics, Annual Total Separations Rates by Industry and Regions, Not Seasonally Adjusted (Updated March 10, 2022), found at <https://www.bls.gov/news.release/jolts.t16.html>.
5. Jim Harter, Employee Engagement vs. Employee Satisfaction and Organizational Culture, Gallup (Updated August 13, 2022), found at <https://www.gallup.com/workplace/236366/right-culture-not-employee-satisfaction.aspx>.
6. Susan Ladika, Trust Has Never Been More Important, SHRM (July 31, 2021), found at <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/trust-has-never-been-more-important.aspx>.
7. Catherine Yoshimoto and Marcus Erb, Treating Employees Well Led to Higher Stock Prices During the Pandemic, Great Place to Work (August 2021), found at <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/treating-employees-well-led-to-higherstock-prices-during-the-pandemic>.
8. The Workforce Institute at UKG, Engaging Employees Through Payroll Survey, Part 2, 2017.
9. Paul Davidson, Pay: New Service Allows U.S. Workers to Get Paid Daily Instead of Weekly, USA Today (October 20, 2017), found at <https://www.usatoday.com/story/money/2017/10/20/pay-new-service-allows-u-s-workers-get-paid-daily-insteadweekly/781706001/>.
10. Sierra Rogers, Is On-Demand Pay the Next Big Thing in Employee Benefits?, Software Advices (February 24, 2023), found at <https://www.softwareadvice.com/resources/on-demand-pay/>.
11. U. S. Bureau of Labor Statistics, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, found at <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18b.html>.
12. Cathy Hackl, Gen-Z and the Future of Work and Play, Forbes (September 7, 2020), found at <https://www.forbes.com/sites/cathyhackl/2020/09/07/gen-z--the-future-work--play/?sh=56266cf6142e>.
13. Ibid.
14. Trevor White, WFM Returns \$12.24 for Every Dollar Spent, Nucleus Research (February 2021), found at <https://nucleusresearch.com/research/single/wfm-returns-12-24-for-every-dollar-spent/>.
15. Ibid.

Sobre a UKG

A UKG é a plataforma de inteligência da força de trabalho que transforma o entendimento sobre pessoas em ação. Com a maior coleção de insights sobre força de trabalho do mundo e uma IA centrada nas pessoas, nossa capacidade de revelar formas inéditas de construir confiança, aumentar a produtividade e potencializar talentos é incomparável. É essa expertise que capacita cada colaborador a oferecer experiências que diferenciam sua marca — porque grandes organizações sabem que sua força de trabalho é sua vantagem competitiva. Para saber mais, visite ukg.com.br



© 2025 UKG Inc. Todos os direitos reservados. Para uma lista completa das marcas registradas da UKG, visite ukg.com.br/marcas-registradas. Todas as outras marcas registradas, se houver, são propriedade de seus respectivos donos. Todas as especificações estão sujeitas a alterações. SDO501-BR_V1