Funcionários são consultados

Arquivo pessoal



Sérgio Garcia investiu em novas tecnologias para quem estava em teletrabalho

Sérgio Garcia, gerente executivo de gestão de pessoas da Bancorbrás, diz que, na empresa, foi adotado o modelo de home office e presencial. A decisão foi tomada a partir de duas pesquisas realizadas. Com alto grau de participação, 60% das pessoas estão em home office permanentemente, outros, com dificuldade de produtividade e aderência do cargo, voltaram ao presencial.

Apesar de não estabelecer o modelo híbrido como opção fixa, o colaborador, quando quiser ir à empresa, tem a possibilidade de realizar agendamento. Para isso, foi feita uma remodelagem da organização, para que as pessoas possam trabalhar num ambiente de coworking.

"O que nós entendemos? Na verdade, quem não se adaptou ao home office, não se adaptou ao modelo virtual. Então, foi uma definição da empresa, porque, se a pessoa quiser ir para o presencial, estando de home office, nada impede", explica o gerente. Naturalmente, segundo ele, as pessoas que tiverem dificuldade de conexão no ambiente de casa terão outra opção.

Sérgio conta que a empresa oferece um auxílio home office. Quem estiver trabalhando definitivamente em ambiente remoto recebe R$ 120 mensais. Outro modelo que está sendo estudado para 2022 é o de teletrabalho. Nele não há a exigência de que o posicionamento do colaborador seja em ambiente doméstico. "Isso possibilita que ele seja contratado em outros estados ou até fora do país. Por dar uma liberdade maior, percebemos que isso é um fator de atratividade, como o home office está sendo de atratividade e retenção", avalia.

A queixa do gestor de RH da Bancorbrás é a mesma de outras empresas. Quando o assunto é cultura organizacional, sabe-se que ele fica meio perdido no home office. Segundo Sérgio, esse é um dos grandes desafios para o ano cuja solução está sendo buscada.

Em relação às ferramentas e dinâmicas que precisam surgir no meio da pandemia, uma delas foi o investimento em tecnologia. "Trocamos praticamente todos os computadores", lembra. O intuito é melhorar ainda mais para que a capacidade e a infraestrutura de quem trabalha de casa sejam adequadas.

Há outras questões em jogo. A segurança da informação, apesar de os colaboradores terem internet particular, corre riscos. Portanto, houve investimentos para essa área. Além disso, a empresa tem se dedicado no sentido de trazer ergonomia para quem trabalha de forma remota. "No ambiente doméstico, o colaborador não tem essa estrutura. A empresa até disponibiliza a cadeira para que ele possa retirar, mas as mesas, que são espaçosas, muitas vezes, não se adequam à casa do trabalhador", comenta. O descanso dos pés também foi oferecido para os colaboradores.

Em função desse trabalho em ambiente doméstico, a empresa monitorou durante 2021 os atestados médicos. Mas a maior parte das patologias girava em torno de questões psicológicas e da própria covid-19.

A orientação final que fica para as lideranças da empresa é de que prevaleça o home office, e o papel do líder é criar todas as condições para que o ambiente remoto seja mais favorável. Sobre os ganhos, não foram somente na questão de produtividade. Segundo Sérgio, os custos fixos diminuíram, consideravelmente, com transporte, limpeza, energia e água, que estão muito altos atualmente.

Em relação à segurança, o que eles mantêm de recomendações são os dois metros e meio de distância de um colaborador para outro. No entanto, eles precisam fazer uma autodeclaração todos os dias, e se alguém tiver algum sintoma ou contato com pessoa que testou positivo, precisa voltar para casa.

"A decisão não pode ser unilateral"

Arquivo pessoal



Marcelo Oliveira, CEO do Governança Brasil

Marcelo Oliveira, CEO do Governança Brasil (GovBr), afirma que a decisão de retornar ao presencial, ou continuar na modalidade de home office, não pode ser unilateral. Os colaboradores precisam ser consultados.

"Depois que as pessoas compararam os prós e contras, decidimos adotar o modelo híbrido. Nele, a gente entende que os interesses de todos os colaboradores são acomodados", diz. Segundo Marcelo, há trabalhadores que continuarão 100% home office, como aqueles que trabalham na área de tecnologia de informação. Entre eles, alguns são de outros estados, inclusive. Somente uma parcela muito pequena ficará totalmente presencial.

Na Governança, foi feita uma pesquisa para ouvir o que cada um queria, como eram as condições de trabalho em casa, se moravam sozinhos ou se tinham filhos e parente para cuidar. Não adianta o home office se não houver uma estrutura mínima para trabalhar de forma confortável.

Uma das respostas que a pesquisa procurava era sobre como estava sendo a qualidade das horas de trabalho, a produtividade e o sentimento de pertencimento, que é algo que se perde muito fora do presencial. "É necessário atender, tanto as prescrições legais, que existem para o trabalho híbrido, quanto a flexibilidade, como adequar as áreas físicas de cada empresa. Como o funcionário pode agendar os horários que vai ficar na empresa ou em casa", explica Marcelo.

Em 3 de janeiro, começou o formato híbrido para todos da empresa. O diretor da companhia que oferece software para a gestão pública ainda diz que há organizações resistindo ao teletrabalho. "Engana-se a empresa que pensa que poderá tomar a decisão de retomar o trabalho sem prejudicar o negócio, porque os profissionais já têm suas dúvidas se querem voltar", afirma. Instituições que resistirem e não se adaptarem a esse modelo home office vão ter dificuldades e perder talentos, segundo ele, "isso passou a ser uma realidade, e é preciso ouvir as pessoas". (**A.L.A**)