

Por Débora Soares

Confira o segundo artigo da série preparada pelo **Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp**, escrito por membros do GT Modelos Flexíveis de Trabalho. O objetivo é compartilhar experiências e práticas adotadas pelas entidades fechadas de previdência complementar, auxiliando as associadas no desenho de estratégias e na tomada de decisão sobre o tema.

A EXPERIÊNCIA DA PREVNORDESTE

Por Aurea Cristina Cal de Carvalho Rios, Gerente de Administração e Finanças da PrevNordeste. Membro do GT de Modelos Flexíveis de Trabalho do Comitê de Gestão de Pessoas.

O recomeço - A PrevNordeste iniciou as operações em regime remoto assim que recepcionou a determinação do Governo para manter os colaboradores isolados. Durante todo o período de atuação na estrutura de teletrabalho, os gestores da Entidade mantiveram contato com a equipe e periodicamente realizavam reuniões para acompanhar as implicações da separação repentina e avaliar os efeitos da subtração das relações interpessoais.

A área de gestão de pessoas promoveu bate-papos com psicólogos, educadores físicos, médicas, sugeriu leitura de textos, disponibilizou vídeos de cunho motivacional com intuito de manter a equipe integrada, apesar da distância, e priorizar a saúde mental dos colaboradores. Ao longo do período de isolamento, aplicou pesquisas e elaborou estudo que indicou a intenção da maioria em retornar em modelo híbrido ou 100% presencial.

A decisão da retomada das atividades em modelo integralmente presencial, além de expressar as expectativas dos colaboradores, garantiu alinhamento com os Patrocinadores da Entidade. Novo começo e cultura organizacional. A gestão humanizada vivenciada durante o afastamento físico continuou no reencontro e as oportunidades de interação entre os colegas, momentos de conversa e troca de experiência continuam sendo fomentadas pela área de gestão de pessoas.

Aliada às ações de fortalecimento das relações humanas, a Sede passou por reconfiguração das instalações e inaugurou conceito aberto, que facilita as interações no espaço físico de trabalho. O lar de cada colaborador retornou a ser ambiente particular, preservado e privado.

A PrevNordeste valoriza os colaboradores e apoia o fortalecimento das relações da equipe.
#Sou+PrevNordeste

A EXPERIÊNCIA DA FUNCEF

Por Luis Felipe de Almeida Gomes, Analista | Coordenação de Pessoas, Compras e Contratos - COPEC da Funcef. Membro do GT de Modelos Flexíveis de Trabalho do Comitê de Gestão de Pessoas.

O impacto na implementação do home office na rotina da Funcef - Que a pandemia de covid-19 foi um marco na vida de todos nós, isso é um fato incontestável. O mundo parou em 2020 para tentar controlar a pandemia, e o ambiente de trabalho teve que ser repensado de forma rápida e inteligente.

A Funcef adotou medidas de segurança, sendo que desde março de 2020, no começo da pandemia, todo o seu quadro de funcionários passou a atuar no formato home office. Desde então, foram implementadas medidas e melhorias no fluxo de demandas que seguem como legado e com reflexos importantes na prestação dos serviços aos mais de 140 mil participantes.

Em 2021, voltamos de maneira gradativa ao trabalho presencial, com um sistema híbrido entre o trabalho remoto e o presencial. Mas a mudança na rotina dos colaboradores já estava nítida a essa

Legismap Roncarati

Artigo: As experiências da PrevNordeste e da Funcef com Modelos Flexíveis de Trabalho – Por Aurea Cal e Luis Felipe Gomes

altura. Tivemos uma redução nas taxas de absenteísmo, economia no âmbito da administração e aumento na performance de diversos indicadores de desempenho.

Atualmente, temos um quadro com mais de 250 funcionários em home office, devidamente amparados por uma norma que regulamenta o home office para todos os colaboradores.

[Leia aqui o primeiro artigo da série sobre Modelos Flexíveis de Trabalho, com as experiências do Economus e do Serpros.](#)

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 11.08.2022.