

Por Débora Soares

Confira o terceiro 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 BRASLIGHT

Por Luciana de Oliveira Nogueira, Gerente de Gestão de Pessoas da Braslight. Membro do GT Modelos Flexíveis de Trabalho do Comitê de Gestão de Pessoas.

Em março de 2020, a Braslight implantou o home office de forma ágil e emergencial em função da pandemia de covid-19. Naquele momento, nossa maior preocupação era a preservação da saúde e segurança dos nossos colaboradores, assistidos e participantes.

Ao longo do período de distanciamento, além de investirmos no fortalecimento da infraestrutura visando um melhor desempenho do trabalho remoto, realizamos diversas atividades por meio de plataformas digitais que tinham como objetivo aproximar os colaboradores, tais como: café da tarde, aulas de alongamento, acolhimento psicológico, confraternizações, conversas e palestras sobre temas relevantes.

Com a chegada da vacina e a perspectiva de retomada das atividades presenciais, realizamos um estudo de viabilidade para definir qual seria o modelo de trabalho mais adequado ao nosso negócio e à nova realidade.

A escolha pelo modelo híbrido, implantado desde março de 2022, considerou a expectativa dos colaboradores por uma melhor qualidade de vida, além da economia financeira relativa às despesas administrativas. Entendemos que esse modelo equilibra as demandas relacionadas à proximidade, produtividade e bem-estar, cujos resultados estão sendo avaliados. Mantivemos o foco e a qualidade das entregas, convencidos de que o sucesso desse modelo depende do compromisso de todos.

A EXPERIÊNCIA DA PREVIDÊNCIA USIMINAS

Por Arleto Faleiro Viegas Greco, Gerente Administrativo da Previdência Usiminas. Membro do GT Modelos Flexíveis de Trabalho do Comitê de Gestão de Pessoas.

A flexibilização do modelo de trabalho é um tema que vem sendo cada vez mais debatido nos ambientes corporativos e não tem sido de forma distinta na Previdência Usiminas. Assim que a situação de pandemia foi instalada no Brasil e no mundo, as organizações se viram obrigadas a rever seus processos.

Nesse sentido, a Previdência Usiminas buscou atender à demanda imediata ao adotar inicialmente o home office. Para isso, foram criadas estratégias para proporcionar a interatividade entre a equipe e fornecida a estrutura necessária para que todos pudessem executar as suas atividades em casa com a mesma segurança tecnológica.

Assim, o home office trouxe a experiência necessária para que a Previdência Usiminas pudesse continuar aperfeiçoando o modelo de trabalho. A partir desse aprendizado, é implantado, então, um novo modelo de trabalho: o híbrido. Um modelo ainda em evolução, mas que se mostra a cada dia como uma prática crescente nas organizações.

Dessa forma, a Previdência Usiminas continua atenta a esse cenário, que tem apresentado versões cada vez mais alinhadas aos conceitos genuínos de modelos flexíveis de trabalho, desvinculados de

Legismap Roncarati

Artigo: [As experiências da Braslight e da Previdência Usiminas com Modelos Flexíveis de Trabalho – Por Luciana Nogueira e Arleto Greco](#)

uma situação contingencial e que trazem consigo a melhoria dos sistemas de gestão e a modernização dos canais de relacionamento em busca de maior agilidade, interatividade, segurança e satisfação aos públicos interno e externo.

Confira os outros artigos da série:

- [As experiências do Economus e do Serpros com Modelos Flexíveis de Trabalho – Por Valdinei Silva e Elizabeth Moitinho](#)
- [As experiências da PrevNordeste e da Funcef com Modelos Flexíveis de Trabalho – Por Aurea Cal e Luis Felipe Gomes](#)

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 23.08.2022.