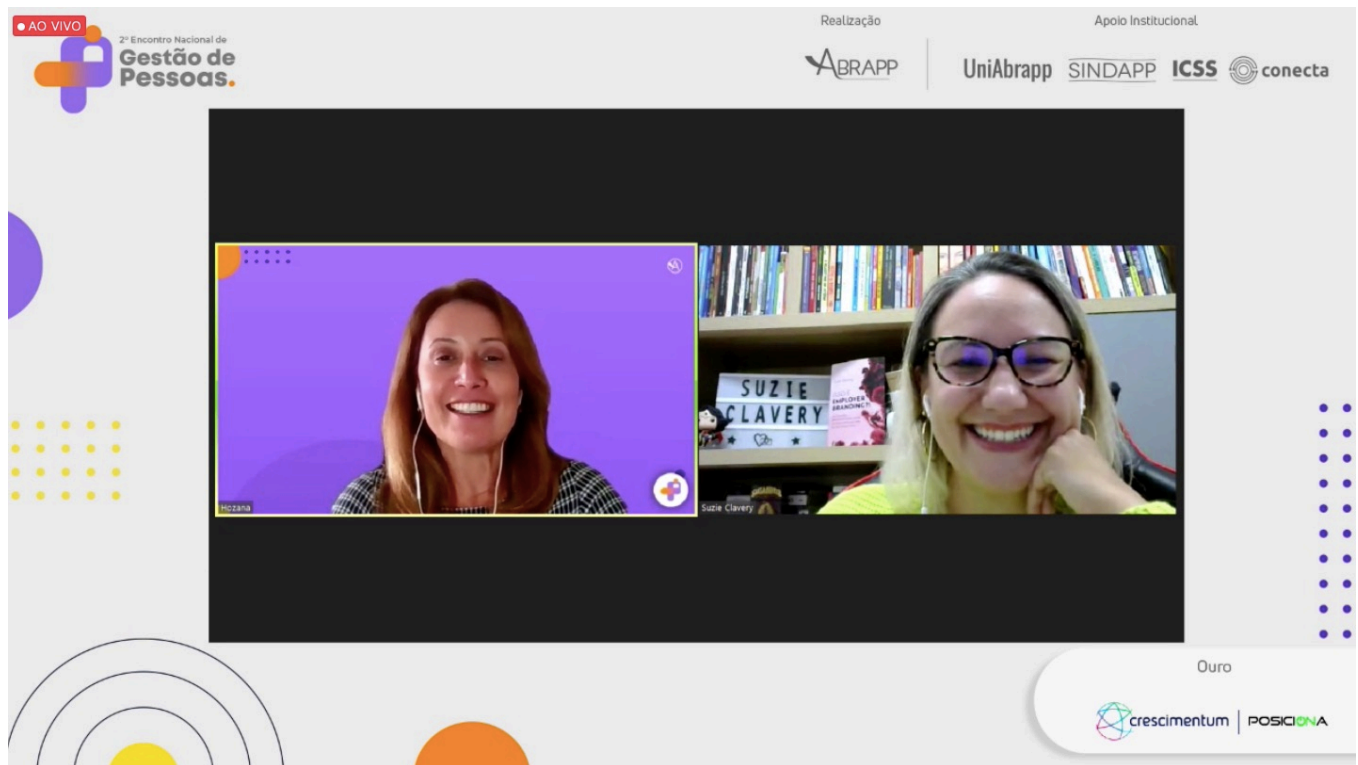


Por Débora Soares



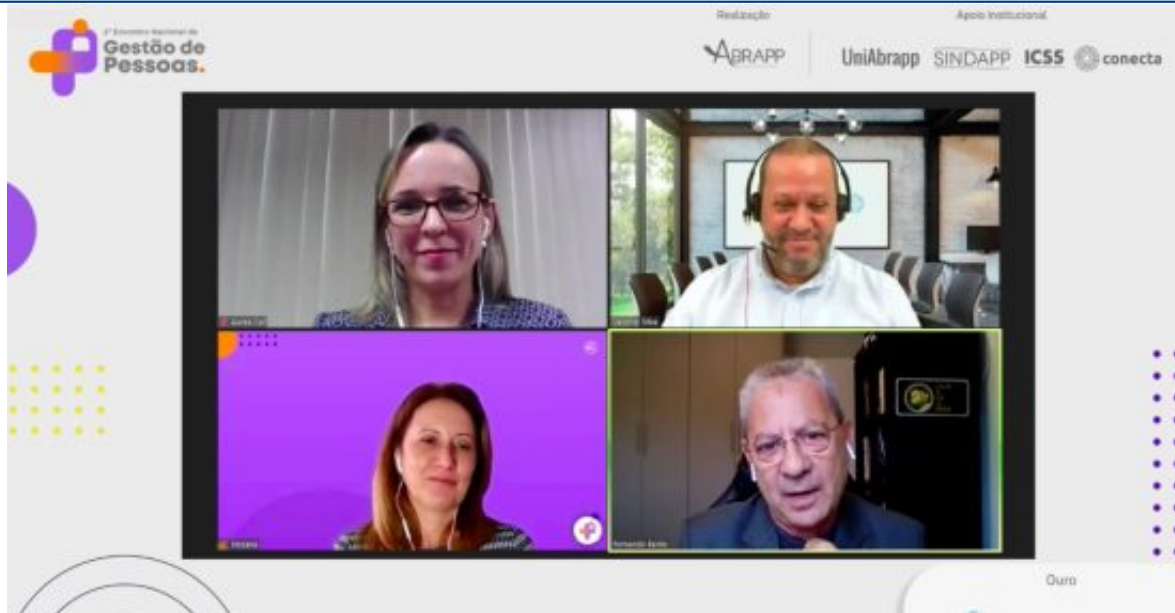
O 2º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas continuou nesta quinta-feira (15), em seu último dia. O Talk 4 abordou o tema de employer branding e a gestão da marca empregadora para a atração e retenção de talentos. O Talk 5 contou com os resultados da primeira edição da pesquisa feita com as entidades fechadas sobre modelos flexíveis de trabalho e casos práticos vividos pelas EFPCs.

**Marca empregadora** - Em um cenário em que as pessoas têm maior poder de escolha sobre onde querem trabalhar e o valor do salário já não é o único fator pesado nessa decisão, a gestão da marca empregadora pode ser um grande diferencial para a entidade atrair talentos. A Gerente de Employer Branding do UnitedHealth, Suzie Clavery, esclareceu esse conceito e sua importância para a gestão de pessoas em palestra com moderação de Hozana Jannuzzi, membro do Comitê de Gestão de Pessoas.

Suzie esclareceu que a estratégia de employer branding diz respeito à gestão da marca empregadora - os esforços empregados para mostrar como a marca é especial e se diferencia de outras para atrair talentos que estão no mercado. Ela não se confunde com a marca comercial - uma pessoa pode escolher uma marca para consumir um produto, e não ter o sonho de trabalhar naquela empresa.

Ela destacou a força das redes sociais, como o LinkedIn, para a construção de reputação dos empregadores, e que não adianta somente ter esforços de marketing para atrair talentos; a liderança e gestores das empresas precisam entregar experiências positivas aos colaboradores no dia a dia.

“Todo mundo é representante da marca empregadora. Não é só criar uma área de employer branding e colocar sob gestão de pessoas ou marketing. A reputação da marca é criada por todas as pessoas, todos os dias”, completou Suzie, ao destacar que as entidades têm a escolha de gerenciar ou não o que é dito sobre sua marca empregadora, sendo essa gestão o caminho para alinhar a visão percebida aos seus objetivos estratégicos.



**Modelos flexíveis de trabalho** - Os resultados da pesquisa inédita sobre modelos flexíveis de trabalho nas entidades fechadas de previdência complementar foram apresentados no Talk 5, que tratou do tema.

Valdinei Donizete Lima, membro do Comitê de Gestão de Pessoas, destacou que a pesquisa é fruto de uma demanda estratégica da Abrapp, com o intuito de auxiliar as associadas a tomarem decisões sobre o tema neste cenário pós-pandemia. A pesquisa foi realizada no período de 20 maio a 3 de junho e contou com a participação de 102 entidades.

Os principais resultados foram apresentados por Aurea Cristina Cal de Carvalho Rios, membro do Comitê de Gestão de Pessoas, com o auxílio da ferramenta de Business Intelligence que será posteriormente compartilhada para acesso das associadas. Ela observou que das 102 EFPCs respondentes, 84 praticam algum tipo de modelo flexível de trabalho e 18 optaram por voltar ao formato presencial neste momento pós-pandemia. Das praticantes, 69 estão trabalhando com o modelo híbrido (parte presencial e parte remota).

Dentre as que já formalizaram a prática, as opções foram por fazer isso por meio de acordo individual com o empregado, Convenção Coletiva de Trabalho e ou política interna, entre outros instrumentos.

As áreas de suporte, administrativo, atendimento e relacionamento foram percebidas como as mais delicadas neste momento para uma opção 100% remota.

Em seguida, foram abordados dois casos práticos de novos modelos de trabalho. O da Vivest foi relatado por Hozana Januzzi. A entidade que optou após pesquisa com os funcionários por adotar o modelo híbrido, com trabalho presencial em apenas dois dias da semana. A área de atendimento ficou em formato 100% presencial, após verificar-se que a produtividade desempenhava melhor neste modelo. “É preciso estar atento à expectativa do colaborador e entender a necessidade do cliente antes da tomada de decisão”, disse Hozana, que adicionou ainda o cuidado com a ergonomia do colaborador.

O Serpros apresentou um modelo disruptivo, com 100% da sua equipe operando em trabalho remoto há 2,5 anos. Isso inclui a área de atendimento, que serve a clientes em todo o Brasil, relatou Fernando Nunes Bento, Diretor de Administração e Seguridade da entidade. “A pandemia durou mais do que pensávamos, mas percebemos que o modelo funcionava bem e decidimos manter”, destacou Fernando, acrescentando que a entidade optou por colocar a venda dois prédios e hoje adota coworkings para quando há necessidade de encontro presencial da equipe. A entidade

## Legismap Roncarati

2º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas debate a marca empregadora e apresenta resultados da pesquisa sobre modelos flexíveis de trabalho

---

realizou uma pesquisa com os funcionários e 86% afirmaram preferir essa modalidade de trabalho.

Os artigos com mais detalhes sobre os modelos flexíveis de trabalho estão disponíveis no Blog Abrapp em Foco.

### **Acompanhe o Blog Abrapp em Foco para ler as matérias sobre os demais painéis do evento!**

O 2º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas é uma realização da Abrapp, contando com o apoio institucional da UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocínio ouro: Crescimentum / Posiciona.

**Fonte:** [Abrapp em Foco](#), em 15.09.2022.