

Algumas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) já iniciaram o retorno aos seus escritórios ou estão traçando planos para a retomada ao trabalho presencial. As tendências para esse tipo de planejamento, com medidas de segurança e discussões sobre o novo normal após a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) das empresas, têm sido amplamente debatidas. Em [Webinar realizado na última terça-feira](#), especialistas e consultores falaram sobre algumas dessas tendências, abordando modelos e desafios para a retomada.

Além disso, a Abrapp disponibilizou uma pesquisa para captar entre as entidades como está a fase da pandemia e os planos de retorno, visando entender qual a expectativa sobre a retomada às atividades presenciais após período de isolamento social. A pesquisa ainda está ativa e disponível até o dia 26 de junho, e para participar basta clicar [neste link](#). O objetivo é conhecer como as associadas estão se preparando para o retorno aos seus escritórios.

Retorno – A OABPrev-SP já retornou às atividades presenciais e adotou diversas medidas de segurança para a ação. Segundo Gerente Executivo da entidade, Cesar Eduardo Andrade Furue, foram implantadas barreiras de acrílico, totem de álcool em gel para a entrada na sede e termômetro digital para medir a temperatura dos colaboradores. Além disso, os funcionários foram testados para verificar eventual infecção pela COVID-19. "A ideia é testar todos mensalmente, por prazo indeterminado", disse. Se algum colaborador apresentar resultado positivo, ficará em quarentena. Já o horário de atendimento presencial dos participantes será reduzido, das 11h às 15h, com prévio agendamento, e limitado a dois atendimentos por período. Os demais canais de atendimento (telefone, chat e e-mail) continuam com expediente normal, das 9h às 18h.

Outra entidade que está se preparando para o retorno ainda este mês é a Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo (Prevcom). No dia 29 de junho, os resultados dos testes de COVID-19 feitos em seus colaboradores já estarão disponíveis para saber quem está imunizado ou infectado. Assim, o retorno às atividades presenciais será feito de maneira gradual, dividido em três grupos, conforme explica o Diretor Presidente da fundação, Carlos Henrique Flory. "A primeira fase de retorno será de 34 pessoas, escolhidas pelas diretorias. Há um grupo com colaboradores que não devem voltar agora por serem do grupo de risco, e outro grupo com pessoas que têm criança pequena em casa também demorarão para retornar".

Flory diz ainda que será feita uma sanitização do prédio, com intervalos de 15 dias, e haverá distribuição de máscaras laváveis e álcool em gel para cada funcionário. "Na primeira semana de retorno, ainda não decidimos o horário de trabalho, mas haverá flexibilização de acordo com a situação da região", destaca. Ele reitera que se os indicadores de infecção começarem a aumentar, a entidade recuará o plano.

A partir de 1º de julho, a Previsc também terá a primeira fase de retorno de seus colaboradores ao escritório, com o máximo de 30% da equipe trabalhando presencialmente. Segundo a gerente administrativa da entidade, Gitana Jamie da Costa, algumas adequações no escritório foram feitas, como o layout, que foi ajustado sem as divisórias entre as mesas para permitir uma circulação de ar melhor. Outras alterações foram referentes ao protocolo de saúde, com adoção do álcool em gel, kits de máscara, medição de temperatura, e desinfecção do ambiente uma vez por semana.

Gitana diz ainda que será feito um monitoramento por meio do qual os funcionários responderão a um questionário diariamente com três perguntas, e qualquer colaborador com sintoma ou com contato com alguém que positivou para COVID-19 cumprirá 14 dias afastamento. "Dividimos o retorno por áreas definidas pela liderança da entidade e também voltaremos com uma pessoa na área de atendimento do participante em tempo integral. Nesses três meses, conseguimos conduzir toda a atividades de forma remota, sem problema para a entidade, mas entendemos que o atendimento sofre maior impacto, então o retorno é essencial", destaca.

O atendimento ao participante será realizado com agendamento para evitar aglomeração, diz Gitana. A princípio, até o final de julho a Previsc permanecerá com 30% dos colaboradores no

escritório, e conforme as estatísticas estiverem melhores, terá a retomada das demais atividades. "O planejamento foi elaborado com todos os líderes, diretoria e gerência", complementa.

Planejamento – Ainda sem data para retorno, o Serpros já está traçando um planejamento e avaliando o melhor momento para implantar o plano de retomada às atividades presenciais. "Inicialmente, faremos uma avaliação de como está o cenário, sobretudo no Rio de Janeiro, e depois podemos divulgar o retorno do atendimento presencial", destaca a coordenadora pessoas do Serpros, Elizabeth Moitinho. A entidade possui também escritório em Brasília, onde o retorno deve ocorrer mais cedo.

As decisões são tomadas semanalmente em reuniões da Diretoria no comitê de crise da entidade, acionado desde o dia 12 de março. "Com o retorno às atividades presenciais, haverá rodízio entre equipes. O Serpros deve atuar em regime presencial e em teletrabalho. A liderança tem um papel fundamental de avaliar a melhor divisão entre as áreas para manter o funcionamento das rotinas", destaca Elizabeth. "Temos que pensar também na realidade dos liderados. Com o isolamento social, sobretudo empregados com filhos em idade escolar tiveram sua rotina afetada. Esse debate tem sido presente nas reuniões do comitê, além da questão da saúde mental e física dos empregados".

Com rodízio das equipes, os colaboradores que fazem parte ou residem com pessoas que estão em grupo de risco ficarão em home office. Já no ambiente de trabalho, será aferida a temperatura de todas as pessoas que adentrarem o Serpros, além da distribuição de máscaras caseira com uso obrigatório dentro da entidade, álcool em gel, e adesivação para sinalizar distanciamento, conforme recomendam as autoridades de saúde. "O atendimento presencial permanece suspenso, mas vamos avaliar, pois o cenário se modifica diariamente, e para o atendimento presencial aos participantes adotaremos barreiras de acrílico", explica Elizabeth.

Home office permanente – O período de isolamento social trouxe alguns aprendizados e efeitos definitivos dentro das entidades que, no geral, acreditam que parte de seus colaboradores devem ficar em home office permanente. Carlos Henrique Flory diz que na Prevcom uma leva de funcionários ficará em teletrabalho, pois se ajustou bem e tem um tipo de atividade adequada para isso. "Algumas pessoas foram até mais eficientes no home office do que no escritório. Mas isso precisa ser mensurável, dentro de alguma tarefa que a pessoa indique que está produzindo. A decisão também nos levará a reduzir nosso espaço físico", destaca Flory.

Em termos de segurança da informação, a entidade não teve problemas e iniciou cedo as medidas preventivas nesse sentido. "Funcionou tudo muito bem, fizemos testes de invasão em nosso sistema, que está na nuvem, e foi positivo. O dia a dia nos ensina muitas coisas. Nós da Diretoria tomamos decisões voltadas para a gestão da crise, e todos os dias nos reunimos", complementa.

A Previsc também aproveitará o momento para mudar sua dinâmica e o modelo de trabalho. O retorno gradativo já traz uma novidade: os colaboradores não terão mesa fixa. "O próximo passo será adotar uma política de home office, e algumas atividades podem permanecer permanentemente em trabalho remoto", diz Gitana da Costa.

Já o Serpros lembra que esse cenário de pandemia, se desdobrando no isolamento social, deu mais celeridade a ações propostas no planejamento estratégico da entidade no que tange a automatização de processos e institucionalização do home office, e a Diretoria está com uma demanda de normatização do teletrabalho. "Iniciamos um mapeamento sobre o percentual de funcionários a ficarem presencialmente, e outra parte em casa. Mas o que se desenha é que boa parte dos colegas ficará em teletrabalho", conta Elizabeth Moitinho.

Na entidade há uma demanda antiga pelo home office. "Consideramos a institucionalização do teletrabalho como um benefício para a qualidade de vida do empregado, e também para a entidade em termos de economia", complementa Elizabeth, destacando que o Serpros já estava preparado tecnologicamente para esse tipo de mudança. "A grande maioria dos processos de gestão já estava automatizada, com acesso remoto a todos os sistemas. O que aconteceu é que a gente pode passar

aos colaboradores esse acesso, e tivemos uma grata surpresa de não ter sido tão complicado", destaca.

Fonte: Abrapp em Foco, em 25.06.2020