

Com a experiência bem sucedida do trabalho em home office, em decorrência do isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19, o SEBRAE PREVIDÊNCIA passará a adotar esta prática como uma das políticas de gestão de pessoas. Para isto, foi aprovada pelo Conselho Deliberativo a Política de Trabalho à Distância, já disponível no Portal do Instituto.

Contribuíram para a adoção dessa Política o nível de produtividade que vem sendo alcançado durante o período de pandemia além do programa SEBRAEPREV Digital, onde a equipe do Instituto já vem trabalhando em home office desde março, com todas as rotinas mantidas, graças ao Plano de Gestão de Continuidade de Negócios implantado há três anos. Como explica a Gerente de Seguridade, Luciana Ribeiro.

“De fato, o ano reafirmou que tudo é possível de mudanças, tudo pode ser mais flexível, adaptável, e quando o mundo pede mudanças, necessariamente somos instados a mudar. O nosso diferencial foi estarmos preparados, claro que não falo da pandemia que trouxe tanta tristeza, mas sim do Plano de Gestão de Continuidade de Negócios que a Entidade já possuía e que permitiu que os nossos sistemas corporativos funcionassem em ambiente externo. Apenas o atendimento presencial parou, no entanto, passou a ser feito por vídeo, as demais rotinas aconteceram com êxito, como os pagamentos dos benefícios, razão maior do Instituto.”

Agora, com uma política específica para regulamentar o trabalho à distância, os funcionários terão a opção de optar por duas modalidades diferentes: o teletrabalho e o home office. Luciana revela que toda a equipe está entusiasmada com o projeto.

“A equipe está 100% engajada, as atividades do Plano de Ação do Instituto estão em pleno cumprimento, não houve qualquer queda no rendimento da equipe. O formato de trabalho proposto permite maior qualidade de vida.”

O bem estar do funcionário em primeiro lugar

Dentre os objetivos da Política de Trabalho à distância estão a melhora na qualidade de vida dos funcionários, com a redução do desgaste físico e mental advindo de deslocamentos, aumento da motivação, comprometimento e autonomia — através de um sistema focado em resultados e entregas, e não apenas na quantidade de horas trabalhadas —, além do impacto ambiental positivo para toda a cidade, com a redução do tráfego e, conseqüentemente, da poluição. Além disso, o maior tempo com os filhos, o estudo de uma língua estrangeira, dentre outras atividades, tornam a vida mais prazerosa. “Buscamos favorecer a inovação, o trabalho criativo, assim como atrair e manter novos talentos” — revela Luciana.

Adesão e Monitoramento dos resultados

De acordo com Juliana Cipriano, responsável pela área de gestão de pessoas, para implantar definitivamente essa nova modalidade de trabalho tivemos que alterar os contratos de trabalho, por meio de termo aditivo, além de constar do Acordo Coletivo de Trabalho, prevendo as duas condições; home office ou teletrabalho. Em ambas condições, o Instituto se responsabiliza pelas despesas de infraestrutura, mediante ressarcimento. O trabalho à distância é opcional e para isso o colaborador preenche um formulário específico com um Plano de Trabalho contendo atividades, metas e prazos e submeter ao seu Diretor. Além disso, o colaborador deve encaminhar relatórios sobre as atividades desenvolvidas, ao gestor da área, no mínimo, mensalmente. A partir dos relatórios, cada setor irá realizar manifestações técnicas, a fim de apurar tanto as boas práticas como falhas nos regimes de trabalho à distância, resultados de produtividade, variações nos gastos da Entidade, para assim formular sugestões de aperfeiçoamento da Política, caso seja necessário.

As atividades presenciais irão continuar, para as funções que dependem deste modelo, integral ou parcialmente.

Fonte: Sebrae Previdência, em 17.12.2020