



CEGOC

REPENSAR E REFORMULAR AS ABORDAGENS NA GRH

Para a Cegoc, o home office tem ajudado as empresas a perceber que o engagement dos colaboradores não deriva apenas do ambiente de trabalho que se vive na organização.

De acordo com a visão da Cegoc, o engagement resulta de um forte alinhamento das pessoas com o propósito da organização, o seu papel na estrutura, com a cultura vivida e os processos implementados. «Promover o engagement neste “novo” normal passa por dar segurança, estabilidade, mas também otimizar o foco para resultados, com o eterno desafio da proximidade», defende em entrevista Maria João Ceitil, HR Consulting Coordinator da Cegoc.

De que forma ajudaram as empresas neste período que estamos a viver?

Nas parcerias que estabelecemos com os nossos clientes temos procurado, acima de tudo, ajudar a repensar e reformular as abordagens da gestão de recursos humanos, implementando modelos mais ágeis e com um foco mais determinante na performance, no engagement e na employee experience. Embora o teletrabalho tenha sido bastante debatido nos últimos meses, a grande questão é que os modelos tradicionais de gestão de recursos humanos es-

Maria João Ceitil

HR Consulting Coordinator da Cegoc

tão muito assentes numa lógica de acompanhamento, supervisão e observação directa dos colaboradores. E as dinâmicas de trabalho que têm emergido desta crise implicam abordagens menos dependentes da observação directa e mais direccionadas para a gestão por resultados e políticas mais flexíveis de desenvolvimento do talento.

O que é que as empresas solicitaram mais durante os últimos meses?

Podemos sistematizar as necessidades que nos têm chegado em três etapas distintas. Após a declaração de Estado de Emergência verificámos uma elevada procura pela implementação de modelos de trabalho remoto e práticas de Smart Working, para dar uma resposta imediata à crise. Sucedeu-se um momento em que as organizações tentaram perceber com mais detalhe os impactos de toda a situação na sua força de trabalho, tendo emergido a procura de estudos de clima, estudos de engagement e estudos de riscos psicossociais. Hoje, a grande preocupação está relacionada com o futuro, a capacidade de desenvolver as equipas e dotá-las das competências necessárias para ultrapassar a crise que vivemos e o futuro incerto que temos pela frente. Por este motivo, uma grande parte dos projectos que estamos a realizar passam pela reformulação organizacional e políticas de gestão de recursos humanos, como processos de gestão da performance, de recrutamento, gestão de carreiras, entre outros.

Perante o teletrabalho implementado de que forma a vossa organização reinventou o negócio?

O trabalho remoto, os modelos de gestão ágeis e o recurso ao digital eram para nós uma realidade vivida desde há muito tempo, por isso não sentimos um impacto tão drástico como outras organizações. As nossas principais preocupações



têm sido a manutenção da cultura e identidade que nos define, bem como o reforço dos laços de proximidade e espírito de equipa que nos caracterizam.

Numa época COVID-19 que desafios estão as empresas a enfrentar?

Um dos maiores desafios passa naturalmente pela sustentabilidade financeira das empresas. A par da questão financeira temos a questão da protecção das pessoas e gestão dos protocolos de segurança, como modo de evitar maior propagação do vírus e garantir o funcionamento das equipas. E temos ainda a dimensão das pessoas como um desafio crítico que as organizações enfrentam, nomeadamente na gestão de riscos psicossociais, na optimização da per-

formance e do engagement, e na forma como se desenvolvem os talentos nesta nova dinâmica de trabalho, que implica um novo olhar sobre a forma como são implementadas as políticas da gestão de recursos humanos.

Com o home office na ordem do dia de que forma podem as empresas manter as suas pessoas envolvidas nos processos?

O envolvimento nos processos passa acima de tudo pela capacidade que a organização tem de criar os canais e formas apropriadas de manter as equipas e as pessoas focadas, alinhadas e próximas umas das outras, estejam em que registo estiverem (presencial ou remoto). Isto passa por redefinir processos de gestão, mas também pela capacidade de inovar

e ser criativo na forma de comunicar e envolver as pessoas.

Na vossa opinião que novas estratégias devem ser adoptadas para captar e reter talento neste "novo" mercado de trabalho?

Uma das grandes aprendizagens que podemos retirar de toda esta situação é a necessidade de deixarmos de estar focados na captação e retenção de talento. Este é o momento para as organizações se redefinirem, reforçarem a sua identidade única e exclusiva, optimizarem a sua cultura e procurarem implementar programas, projectos, desafios e experiências positivas e desafiantes aos seus colaboradores. E, com isso, construir a sua Employer Brand, a sua marca única. ✓