



META4

REGRESSO À “NORMALIDADE”: PRINCIPAIS ASPECTOS QUE OS RECURSOS HUMANOS DEVEM TER EM CONTA

Os gestores de pessoas têm tido uma importância fundamental nas empresas na gestão da actual e os desafios ainda não terminaram. Sendo-lhes exigido executar um grande número de acções baseadas em três eixos principais – gestão, comunicação e previsão –, a tecnologia será um aliado fundamental.



Dispor das ferramentas tecnológicas apropriadas simplificará as actividades de Gestão de Pessoas, num momento em que a velocidade da acção é estratégica.

Da mesma forma os gestores de pessoas têm vindo a ter uma importância fundamental em tudo o que aconteceu até ao momento, e a partir de agora o seu papel também será essencial, para que possa "guiar" todo o relacionamento entre as empresas e os seus profissionais, ao executar um grande número de acções baseadas em três eixos principais: gestão, comunicação e previsão, apoiadas pela tecnologia enquanto pilar fundamental.

Terminada a exigência de confinamento, e nesta nova fase de retorno gradual à normalidade (possível) que estamos a enfrentar, os Recursos Humanos devem dedicar muitos de seus esforços para gerir tudo o que esteja relacionado ao retorno progressivo dos colaboradores ao trabalho, especialmente no caso daqueles que foram afectados por processos de regulação de emprego, que infelizmente ocorreram como consequência da recente crise.

Nestes casos, as organizações vão precisar de reincorporar os profissionais afectados e executar os procedimentos correspondentes com as autoridades laborais, de forma rápida, simples e sem erros, a fim de recuperar a sua dimensão e actividade comercial o mais rapidamente possível. O processo aconteceria de forma semelhante relativamente às licenças de pagamento temporário e gestão de horas a "devolver", ou com a administração dos pedidos dos colaboradores (*licenças médica, ausências, férias, etc.*) ocorridos durante este período.

As soluções Cloud irão permitir que as empresas simplifiquem a gestão de todas estas situações, sendo o forne-

cedor responsável pela actualização tecnológica legal dos sistemas, além de permitir que giram o processo sob a forma de teletrabalho, graças à capacidade de acesso remoto e instantâneo que estas soluções fornecem.

Por outro lado, será de vital importância manter um fluxo de comunicação adequado da empresa para os colaboradores, transmitir todas as informações relevantes sobre os aspectos que estes devem conhecer e nos quais é necessária a sua participação. Podem incluir comunicações referentes a novas directrizes e políticas da empresa, a disposições especiais que afectam apenas certos grupos de profissionais, como por exemplo, o uso de equipamentos de protecção individual (EPI) específicos para aceder a determinadas áreas da empresa ou, para medidas específicas para os trabalhadores que lidam com o público.

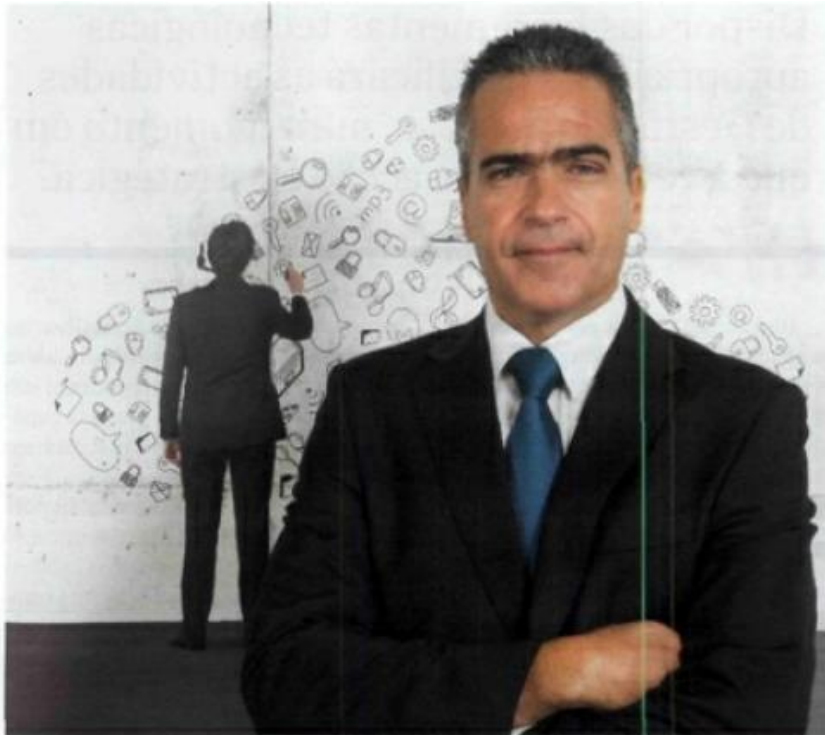
A capacidade de dispor das ferramentas tecnológicas apropriadas para realizar todas estas questões também facilitará a capacidade de autogestão dos colaboradores, simplificando em grande parte todas as actividades nas áreas de Gestão de Pessoas, num momento em que a velocidade da acção é estratégica para voltar a uma actividade normal.

Ter uma solução tecnológica que ofereça, tanto recursos de comunicação segmentada como de gestão descentralizada, *por exemplo; informar os trabalhadores acerca do local definido para a recolha dos materiais de protecção, acedendo a licenças por meio de um portal de colaborador para os co-*

Por: François Coentro, Sales director da Meta4

Embora ainda haja muitos aspectos a serem esclarecidos, parece que as empresas, em maior ou menor grau, estão agora a começar a voltar à "normalidade", coincidindo com as diferentes fases do desconfiamento propostas pelo governo.

Embora a nossa intenção não seja rever todas as questões que ainda estão por ser esclarecidas, gostávamos de fazer algumas reflexões sobre os principais aspectos que os departamentos de Recursos Humanos terão que realizar nas próximas semanas, contando com tecnologias como elemento fundamental para concluir com sucesso esta importante missão.



Francois Coentro
Sales director da [Meta4](#)

laboradores identificados; comunicar aos gestores de equipas as etapas específicas a serem implementadas, etc; tudo isto irá permitir obter uma vantagem competitiva, aumentando a eficiência dos processos, bem como a velocidade e flexibilidade organizacional.

Por fim, neste contexto de incerteza, os Recursos Humanos devem ter a capacidade de prever, do ponto de vista operacional, como todo o processo de retoma será realizado, tendo em conta que tal requer trabalho de preparação e previsão de todas as acções que deverão ser realizadas antes, durante e após a reintegração de colaboradores.

No momento da reincorporação, será essencial a compilação de informações sobre os colaboradores, que permita identificar necessidades e aspectos críticos que devem ser tidos em consideração no momento de regresso à empresa. Uma

vez reintegrados, o ponto crítico será o fortalecimento da comunicação e o acesso dos profissionais às informações necessárias para o desenvolvimento da actividade sob este novo paradigma e com novas regras.

Ferramentas tecnológicas, como portais de colaboradores (como pontos de acesso a informações e para facilitar a auto gestão), chatbox (para aliviar a carga de trabalho de uma área de Recursos Humanos sobrecarregada, ou outras) e o acesso mobile, permitirão que os profissionais, assim como as suas áreas de Recursos Humanos, se mantenham actualizados das políticas exigidas para se adaptarem à nova situação de uma forma simples.

E, embora todos os aspectos acima mencionados sejam importantes, na nossa experiência consideramos que situações como as que estamos a viver marcarão indubitavelmente um antes e um depois nas pessoas e, portanto, nas organizações.

Neste contexto de incerteza, os RH devem ter a capacidade de prever, do ponto de vista operacional, como todo o processo de retoma será realizado.

Assim, neste momento, é conveniente parar para reflectir e fazer algumas perguntas importantes para planejar o futuro após os últimos acontecimentos:

- Durante a crise, fomos capazes de continuar a trabalhar? Com que esforço?
 - Temos as capacidades necessárias ou precisamos que os nossos profissionais se "reforcem"?
 - Vamos manter o trabalho remoto? Totalmente ou em parte? Sabemos para quem e do que vai precisar?
 - O nosso modelo organizacional foi eficiente? Podemos integrar outros modelos de organização e relacionamento?
 - O nosso modelo objectivo está alinhado com a nova realidade? O que é preciso "retocar"?
 - Temos processos e ferramentas tecnológicas suficientemente robustas? Deveríamos digitalizar-nos mais? Quanto é que isso nos vai custar?
- Cada empresa terá as suas próprias respostas e, sem dúvida, tentará encontrar a melhor maneira de resolver os aspectos de que mais precisa mas, como profissionais de Recursos Humanos, vale a pena repensar-se deixar a tecnologia nas mãos de um fornecedor confiável para se poder dedicar ao mais importante: as pessoas e o negócio. ☑