

RETENÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

INFORME SETORIAL

Novo modelo vira estratégia para retenção de funcionários

The Economist/Estado de São Paulo

A semana de quatro dias de trabalho tem se mostrado uma boa estratégia para retenção de talentos. Num cenário de mercado aquecido em que sobram vagas e faltam profissionais em vários setores, ao oferecer um dia a mais de descanso como benefício, as empresas conseguem disputar mão de obra com companhias estrangeiras que têm salários maiores.

Na empresa de produtos digitais NovaHaus, essa redução da rotatividade já teve impacto nos custos. O presidente da empresa, Leandro Pires, diz que houve perda na entrega, mas não na produtividade. Ou seja, as pessoas diminuíram a jornada de trabalho em 20%, mas deixaram de produzir somente 7%. “Todavia, essa porcentagem foi compensada com a queda da rotatividade e com um aumento de receita.”

A redução da jornada foi definida por acordos individuais e, inicialmente, tem duração de oito meses contados a partir de março. Entre os benefícios aos funcionários, ainda consta um “vale-cultura”, no valor de R\$ 400, e duas assinaturas de streaming, os quais têm sido muito bem aproveitados pela gerente de contas Alyne Passarelli. “Faço várias coisas na quarta off, desde passeios, que no final de semana

são mais concorridos, a maratona de séries. A ideia é ter uma pausa no meio da rotina turbulenta, e não um final de semana prolongado.”

Para medir o sucesso da estratégia, a NovaHaus adotou como indicadores de avaliação o comparativo de entregas, pesquisas internas para medir o nível de felicidade, valores dos projetos e a quantidade de faltas. “Os funcionários estão mais felizes, faltam menos e a receita aumentou.”

Resultados semelhantes foram observados na Crawly, empresa de coleta de dados online e análises, que instaurou a semana mais curta em março. “Tivemos um aumento de demanda por causa do comercial e do marketing, e conseguimos entregar tudo sem atrasos”, afirma a gerente financeira da empresa, Luisa Lana Stenner.

PROCESSOS INTERNOS. Tanto para Crawly quanto para a consultoria AAA Inovação, o sucesso da estratégia é atribuído a uma reorganização dos processos internos. “Acabamos com o e-mail, grupos de WhatsApp, e adotamos metodologias e ferramentas ágeis de gestão de projetos e comunicação interna, como Slack, Runrun.it e Discord”, diz o presidente da AAA, Juan Pablo Boeira.

A empresa adotou a jornada mais curta em janeiro. Em cinco meses, foi verificado crescimento de 120% do faturamento. “Quando a gente percebeu que estava mais eficiente, criamos o ‘Reset Day’ (dia de redefinir) às sextas-feiras.” Além de monitorar semanalmente aspectos como entregas (performance), custos fixos, eficiência e saúde mental, a AAA Inovação mantém contato com os clientes para saber o nível de satisfação.

“A decisão de adotar a semana de quatro dias diz muito mais sobre como evoluir a sua produtividade e eficiência do que reduzir um dia de trabalho”, diz o presidente da plataforma Winnin, Gian Martinez. A empresa adotou a sexta-feira livre

em agosto de 2021 e já vê melhora de bem-estar dos trabalhadores e redução da rotatividade.

Núcleo de Inteligência – ADECE/SEDET

Edição 507 – Em 12 de julho de 2022

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.