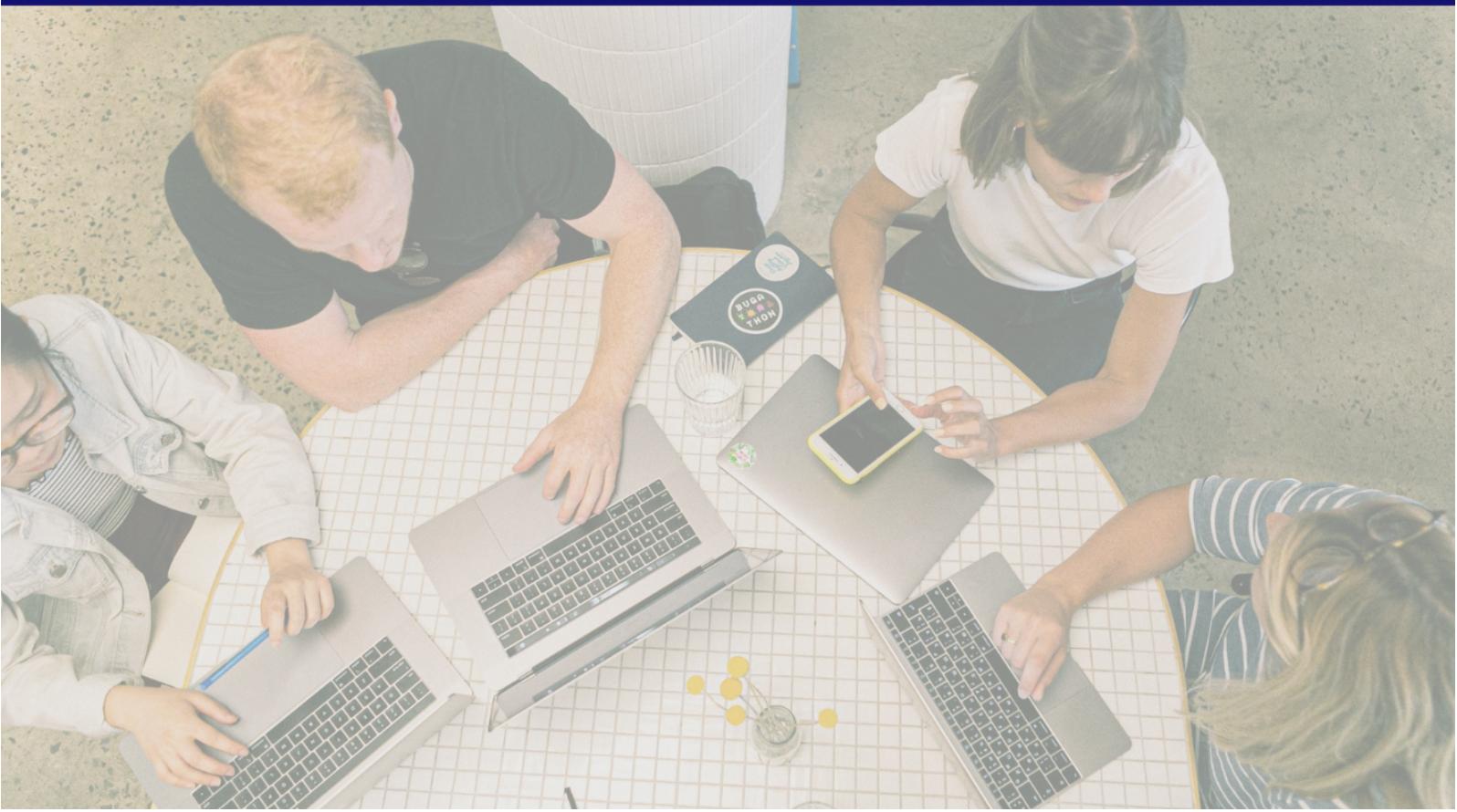




2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO/CIÊNCIAS CONTÁBEIS

/CIÊNCIAS ECONÔMICAS

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

WI7H

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO/CIÊNCIAS CONTÁBEIS

/CIÊNCIAS ECONÔMICAS

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

WI7H

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Ricardo Ibanhez

Alunos:

Caio Henrique Carvalho, RA 22000322

Gabriel Ferreira Zulli, RA 22000316

Victor José Beli de Carvalho, RA 22000511

Mentor:

Davi Peres Feltran, RA 22000665

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	7
3 METODOLOGIA	9
3.1 Comunicação entre o home office e o presencial	9
3.2 Alta rotatividade entre os trabalhadores de home office	10
3.2.1 Apostar em pesquisas de clima organizacional	10
3.2.2 Realizar processos seletivos meticulosos	10
3.2.3 Apostar em soluções de gestão pessoal atuais	10
3.3 O baixo vínculo com a empresa	11
3.3.1 Não deixe a pessoa cair na rotina	11
3.3.2 Reconheça mesmo a distância	11
3.3.3 Não esqueça datas comemorativas	11
4 RESULTADOS	12
5 CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIA	14

1 INTRODUÇÃO

O trabalho a ser realizado tem como principal objetivo resolver problemas no âmbito da comunicação, especialmente na parte remota da empresa, e na questão de como se pode aplicar de forma mais eficiente o ESG.

Segundo o Eduardo Marques (CEO) a empresa apresenta alguns problemas nesse setor, sendo eles a grande rotatividade dos funcionários remotos, que não possuem vínculo com os valores da empresa, além da falta de interações com os outros funcionários o que dificulta a integração e a consistência dos mesmos para continuar trabalhando na empresa.

Para um bom e acentuado crescimento da empresa, a comunicação entre os funcionários remotos e os presenciais é crucial, devido a melhora na produtividade porque quanto maior a comunicação melhor será o desempenho.

Com o início da pandemia o número de “home officers” aumentou, e pela inexperiência de todos no setor, isso afetou a comunicação de todos e conseqüentemente a produtividade na empresa. Diante disto executaremos o trabalho para uma melhora na comunicação interpessoal na empresa entre os funcionários remotos e presenciais, para que isto possa ajudar a empresa a crescer gradativamente mais a cada dia.

Esperamos que o nosso trabalho possa ajudar a empresa a crescer no âmbito comunicacional e que isso possa ajudar a empresa a criar o setor comercial que tanto almeja.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa WI7H (W7) é uma startup no ramo de Tecnologias e softwares, tendo como único dono Eduardo Marques, a seguir alguns dados que coletamos:

- CNPJ - 19.881.867/0001-21.
- A. E. AZEVEDO E MARQUES (Razão Social).
- Endereço: AV. Dona Gertrudes, 273 - Centro de São João da Boa Vista (SP-Brasil 13870-110).

A empresa conta com 25 funcionários divididos em 14 presenciais e 11 remotos, a principal atividade da empresa é a Consultoria em tecnologia da informação, além de suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação. Possuindo como principal público o mercado varejista. A mesma tem como objetivo atender a necessidade de cada cliente, trabalhando em parceria, para conseguir proporcionar a melhor experiência em tecnologia e entregar o mais moderno cenário digital.

A W7 possui grande variedade de clientes tendo grandes nomes como My Homie, Mc Donalds, Let's Eat, etc.



Segundo relatos de seus clientes, os serviços prestados atenderam às expectativas desejadas, se mostrando ser uma empresa parceira do consumidor como:

Trabalhar com WI7H é ter um grande parceiro ao nosso lado, sabemos que podemos contar com eles sempre que necessário. Além da consultoria que realizamos e ficamos extremamente realizados, o desenvolvimento do nosso site foi feito com muito cuidado, amor e carinho. O trabalho de social mídia é excelente, imagens muito bem feitas e criação de conteúdo com 100% de aprovação! Obrigado W7 por ser nosso parceiro no início dessa nova jornada da Sumaia no mundo digital! (SUMAIA, 2010).

A empresa tem como meta expandir para grandes centros, como São Paulo ou Indaiatuba, com o objetivo de facilitar o relacionamento com as grandes empresas; como foi abordado pelo CEO, o modelo de trabalho da equipe é horizontal, onde todos trabalham juntos, existindo uma maior liberdade entre diretores e funcionários, sendo importante ressaltar que um estagiário pode participar de reuniões, palestras e impor sua opinião em projetos da empresa, a carga horária dos funcionários é bem flexível e agradável podendo realizar seu próprio cronograma, desde que cumpra a carga horária semanal. A empresa não utiliza a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

A Startup possui dois grandes diferenciais:

Para os funcionários destacamos o modelo de participação de lucro no projeto, onde o funcionário ganha uma porcentagem do valor do projeto através do seu engajamento e comprometimento.

Para seus clientes adotaram o “modelo de assinatura”, que consiste na venda de serviços mensais, onde oferecem seus softwares para os clientes e o valor é repartido por meses, funcionando como um contrato podendo durar até dois anos sendo capaz de renovar o uso dos sistemas, durante esse período a empresa oferece todo tipo de suporte e melhorias. Vale a pena ressaltar que os clientes podem cancelar o uso a qualquer momento, não precisando pagar nenhum tipo de multa ou continuar pagando pelos serviços.

3 METODOLOGIA

No começo de Março a OMS (Organização Mundial da Saúde) instaurou a pandemia no Brasil o que forçou as empresas e organizações a pararem suas ações temporariamente, no entanto nenhuma empresa pode ficar muito tempo parada o que obrigou as empresas a se adaptarem e aplicar o novo método de home office.

O home office é uma forma de trabalho mais flexível, que foi formado a partir das evoluções tecnológicas decorrida ao longo dos anos, com a evolução frequente da tecnologia que proporciona uma nova forma de trabalhar que ajuda as organizações e também os trabalhadores.

3.1 COMUNICAÇÃO ENTRE O HOME OFFICE E O PRESENCIAL

A comunicação com os funcionários remotos não é um problema apresentado apenas pelo Eduardo e sim pela maioria das empresas que possuem esse tipo de empregabilidade, segundo pesquisas.

Verifica-se que funcionários que trabalham em home office possuem tendência a super individualização do trabalho, podendo sofrer consequências como isolamento social, profissional e político [...] As atividades que habitualmente são exercidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo, assim, menor relação interpessoal formal e informal, e causando isolamento (BOONEN, 2003; ROCHA & AMADOR, 2018).

Mas acreditamos que para a empresa é bastante viável possuir esse tipo de colaboradores visto que a redução de custo é de no mínimo 30%, além de poder encontrar pessoas mais qualificadas de outras regiões. Diante disso, a melhor forma de integrá-lo é trazê-lo para a empresa havendo o contato físico com os outros membros e a liderança, não se tornando 100% remoto. Se não for possível, uma boa forma de inseri-los seria promover treinamentos online e reuniões com a equipe a fim de diminuir o isolamento e a individualização do funcionário.

Reuniões constantes e mais frequentes podem ajudar na integração do pessoal remoto visto que aproxima eles do pessoal presencial. E também poderia fazer com que essas reuniões fossem mais informais para que pudessem criar um clima mais descontraído e criar

um vínculo afetivo, para que pudesse aumentar a produtividade em prol da proximidade que isto acarretaria e promoveria.

3.2 ALTA ROTATIVIDADE ENTRE OS TRABALHADORES DE HOME OFFICE

A alta rotatividade entre os trabalhadores de home office vem afetando o rendimento e os números da empresa e isso precisa ser melhorado para que todo o setor remoto venha a ser um setor mais mais rentável, a seguir temos exemplos de como isso pode ser melhorado:

3.2.1 APOSTAR EM PESQUISAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Pesquisas organizacionais podem ser grandes aliadas nesse ponto, pois permitem que os níveis de satisfação em relação a diversos cenários da empresa sejam identificados.

A pesquisa pode contar com perguntas sobre as lideranças da empresa, sobre os benefícios corporativos, fluxos de trabalho e sobre a relação entre as equipes. Quanto mais frentes da relação entre funcionário e empresa forem cobertas pela pesquisa, maiores as chances de identificar a fonte dos problemas.

Ter um canal de comunicação transparente, honesto e anônimo com os funcionários pode resultar na coleta de informações valiosas para a criação de estratégias que evitam a rotatividade de funcionários.

3.2.2 REALIZAR PROCESSOS SELETIVOS METICULOSOS

É importante que todo o processo de seleção e recrutamento seja feito com cuidado para evitar a contratação de profissionais que não correspondem com as necessidades da empresa naquele momento. Avaliar se o candidato se encaixa tanto nas exigências da vaga, quanto na cultura organizacional é fundamental para evitar um possível turnover.

Sugerir situações incomuns e analisar suas reações, tirar o candidato da zona de conforto é importante para descobrir competências comportamentais.

- Cadastro na plataforma online

É importante preencher o currículo da forma mais completa possível porque este é o primeiro passo para você ter acesso a inúmeras oportunidades de emprego que serão analisadas da melhor forma para concluir a contratação.

- **Triagem de currículos**

As candidaturas começam a chegar logo após que a empresa pública a vaga, e os currículos das pessoas interessadas formam uma grande lista.

Como o volume de currículos é muito alto, os(as) recrutadores(as) utilizam alguns filtros para ordenar os perfis mais compatíveis com a oportunidade, ou seja, no topo no ranking ficam os que têm maior chance de avançar para a próxima etapa do processo seletivo.

Após ordenar os perfis de acordo com os critérios mais relevantes para a oportunidade, os(as) recrutadores(as) visualizam os currículos que estão no topo do ranking e definem quantos irão para a próxima etapa.

- **Contato do RH**

Se caso você estiver entre os selecionados, possivelmente receba um contato do RH por e-mail, telefone ou aplicativos de mensagem. A ideia é que o recrutador possa conhecer você melhor ou agendar uma entrevista. É durante a entrevista que o RH vai perguntar sobre suas habilidades, experiências, competências técnicas e comportamentais.

3.2.3 APOSTAR EM SOLUÇÕES DE GESTÃO PESSOAL ATUAIS

Há muitas soluções que são focadas para o Departamento pessoal que ajudam a implementação de rotinas que impedem as rotatividades de funcionários.

Muitas empresas têm o sistema de o sistema de pesquisa e satisfação que são totalmente anônimas, mantendo a privacidade e fazendo as pessoas serem mais honestas com a suas opiniões. Muitas outras contam com o mapeamento de perfis de comportamento que permitem ver se o candidato é competente para a vaga.

Mais do que ferramentas voltadas para reduzir a rotatividade, as empresas também podem contar com soluções que acompanham a rotina de seus colaboradores de forma automática, como é o caso da mywork.

O sistema de controle de ponto online da mywork permite que os gestores de uma empresa tenham informações sobre a jornada de trabalho dos colaboradores em tempo real, além de permitir o acompanhamento de faltas, licenças, adicionais e muito mais!

3.3 O BAIXO VÍNCULO COM A EMPRESA

O comprometimento pode ser um fator poderosíssimo no vínculo com a empresa. E esse comprometimento pode ser dividido em duas partes: ativo e passivo.

O passivo estaria ligado à lealdade do empregado e o ativo a características próprias, como identificação e esforço extra.

(...) há o pressuposto de que o comprometimento da força de trabalho é um requisito fundamental para o sucesso das transformações, já que flexibilidade requer responsabilidade individual e corresponsabilidade entre indivíduos e equipes (BASTOS e ANDRADE, 2002, p. 32).

3.3.1 NÃO DEIXE A PESSOA CAIR NA ROTINA

Criar uma rotina de trabalho é bom porém com parcimônia ela não deve ser muito rígida para não sobrecarregar o profissional mas também não pode ser muito amena para ele não se acostumar com um serviço muito tranquilo. Então sempre que possível dê a eles serviços que exigiram muito de suas capacidades mas também saiba dosar e de serviços que exijam pouco para que eles descansem.

3.3.2 RECONHEÇA MESMO A DISTÂNCIA

No trabalho remoto é fundamental saber reconhecer, recompensar e valorizar quando um trabalho é muito bem executado pois isto cria uma sensação de gratidão e inclui a pessoa no grupo fazendo com que ela crie um vínculo com a empresa. Então diante disto estender a política de reconhecimento para todas as estações de trabalho é uma ótima alternativa visto que criará um vínculo com a equipe e impulsionará a pessoa visto que deu um incentivo para ela.

4 RESULTADOS

Com base nas nossas pesquisas e no desenvolvimento do nosso projeto, esperamos ajudar a startup com melhorias na área que escolhemos (a dificuldade na comunicação entre os trabalhadores home office e os presenciais).

Caso tudo o que apontamos no projeto ocorra como esperado e tudo consiga ser devidamente implantado, consideramos que a empresa irá crescer gradativamente no mercado de trabalho, adquirindo maior consistência com os funcionários a distância, um clima mais confortável entre os membros e um melhor desempenho individual e do conjunto consequentemente aumentando a produtividade dos colaboradores.

Esperamos que esse projeto possa ajudar com o vínculo entre os funcionários e a empresa, com as soluções apontadas pressupomos que a rotatividade dos funcionários home office caia, visto que apresentaria soluções plausíveis para tais argumentos serem edificados.

5 CONCLUSÃO

Segundo todos os pontos abordados, a comunicação no home office depende do vínculo que o mesmo tem com a empresa e os seus colegas de trabalho, que também está relacionado com a alta rotatividade dos funcionários home office visto que não criam um vínculo necessário com a empresa.

Por ser um assunto da atualidade, não conseguimos achar uma solução definitiva, visto que a maioria das empresas que possuem esse tipo de funcionalidade também sofrem com os mesmos problemas, mas como especialistas e pesquisas que observamos, existem métodos para diminuir as consequências ou ajudar a encontrar a raiz do problema e assim trabalhar em cima. Além disso, conseguimos adquirir conhecimentos relevantes sobre o tema, que nos ajudou a entender melhor este assunto tão atual, que auxiliará não só em nossas carreiras profissionais futuras mas também a progredir o mercado de trabalho à nossa volta.

Diante de tudo isso é possível afirmar que uma boa comunicação entre o home office e remoto é derivado de vários fatores, dentre eles o de uma boa relação com a equipe de trabalho. Então, visando tudo isso, nossas pesquisas estão de acordo com tudo que foi requerido por Eduardo Marques CEO da WI7H.

REFERÊNCIA

BASTOS, B. V. Antonio; ANDRADE B. E. Jairo. **Comprometimento com o trabalho: Padrões em diferentes contextos organizacionais**. RAE- Revista de Administração de Empresas, v.42, n. 2. 2002.

BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, 2- 3(4-5), 106-127. 2003.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**, 1 de fev. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkkjb5GVBzYtVczpVk/?lang=pt>, Acesso em: 8 de Abr de 2022

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**, Espírito Santo, 24 de jan. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636>, Acesso em: 8 de Abr de 2022

LEME, Elaine. **Comunicação no home office: conheça as estratégias e canais**, São Paulo, 10 de set. 2020. Disponível em: <https://blog.wiplay.com.br/home-office-permanente>, Acesso em: 8 de Abr de 2022

REIS, Patrícia Cerqueira, PINHEIRO, Pâmela Cunha. **O papel da comunicação interna em tempos de pandemia: como as companhias estão se organizando durante a crise**, Rio de Janeiro, 10 de dez. 2020. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2020/resumos/R15-0887-1.pdf>, Acesso em: 8 de Abr de 2022