

GEP BRASIL 2014





Citi Work Strategies - CWS

Trabalho Remoto (Teletrabalho) - Brasil

A experiência do Citibank na adoção de práticas de teletrabalho e teleatividades:
principais dificuldades encontradas / fatores críticos de sucesso.

RH - Adriano Bandini
Abril 2014

Implantação e desafios

- A motivação para a adoção do Trabalho à Distância
- A manutenção do sistema
- Mensuração de resultados



Home Office

Permite a realização integral ou parcial da jornada de trabalho em casa, em dias e horários estabelecidos pelo banco. O programa amplia o bem-estar dos funcionários, estabelecendo uma relação baseada na confiança, responsabilidade, flexibilidade e compromisso, permitindo a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Em 2013, o programa contou com 528 funcionários ativos. A iniciativa é um fator de retenção de talentos, uma vez que poucas empresas possuem essa forma de trabalho implantada.

A motivação para a adoção do Trabalho à Distância

Resultado da Pesquisa de Clima foi o primeiro passo...

Citi Work Strategies

Supports our overall effort to attract and retain top talent who will help us grow.

[Learn More](#)

Success Stories

Employees and the organization are realizing the benefits of flexible work.

[Take a Look](#)

Informações Gerais

Teletrabalho

- Lançamento em 2005 como iniciativa Global e no Brasil em 2008 (Horário Flexível e Trabalho Remoto);
- **Mais de 1000 pessoas já passaram pelo Programa;**
- Quatro pesquisas de acompanhamento realizadas exclusivamente com participantes e gestores do programa;
- Resultados da pesquisa de clima: 5% melhor (média) para quem tem CWS;

- **Ativos em 2014, são:**
 - **528 pessoas ativas em Home Office**
 - **8,6% do total de funcionários**
 - **29% gestores**
 - **3 (três) são PcD**
 - **64% homens e 36% mulheres**

- **13 áreas homologadas**



Estado do RJ : 389 Func.

Cidades:
 374 – RJ
 015 - Niterói

Em CWS: 22 pessoas

Governança

- **Workshop para preparar (mudança cultural)**
- Reembolso da banda larga
- Aditivo ao contrato de trabalho
- Tecnologia (combo)
- Alteração do Vale Refeição que pode ser unificado no Vale Alimentação (mercado)

- **Ergonomia**

- **Solicitação de homologação no novas áreas...**

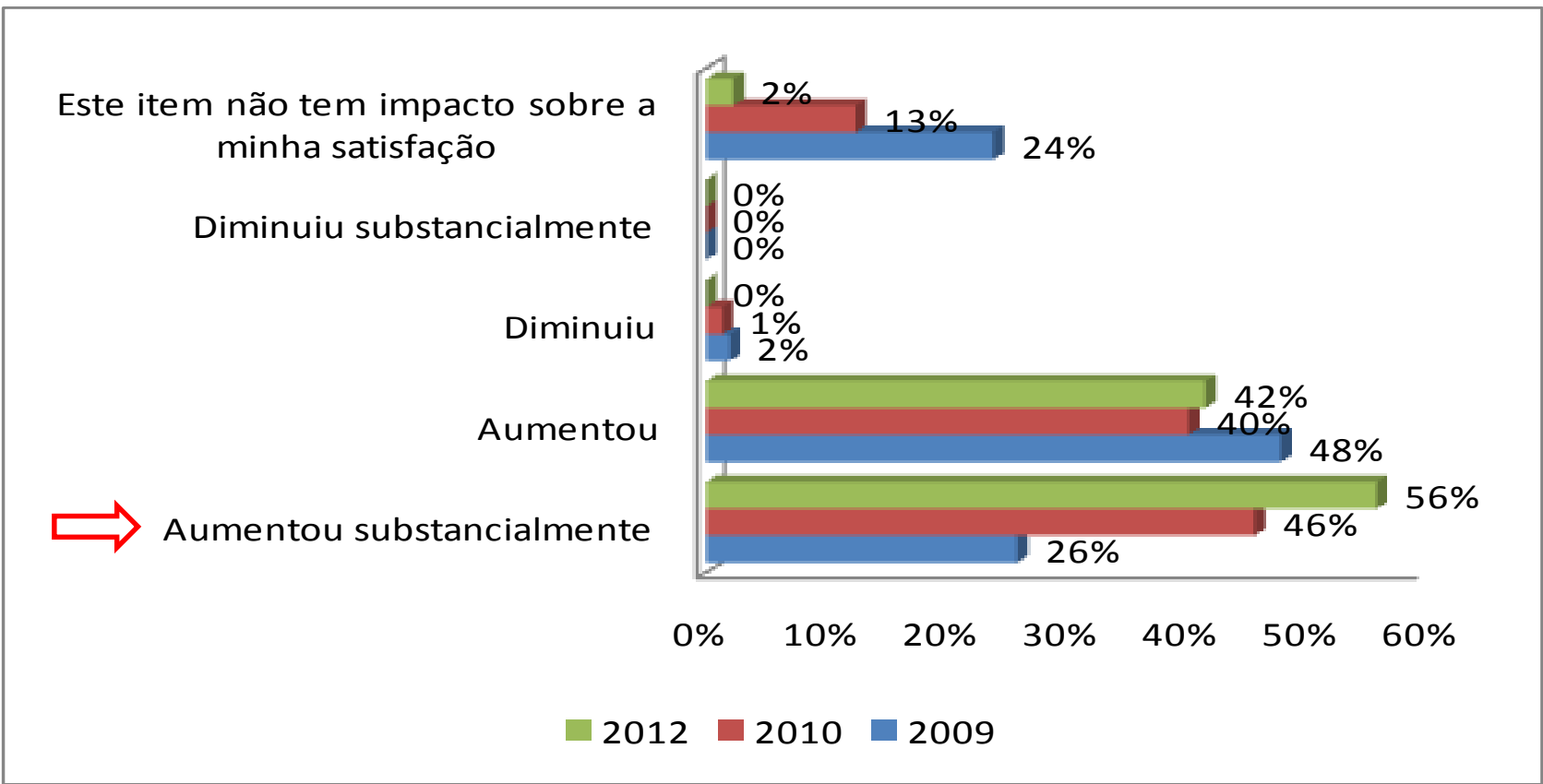
- **Gestão por Resultados**



**Ex: Marido e
dinâmica familiar**

Pesquisa com Funcionários em Trabalho Remoto (CWS):

Após a implementação do Trabalho Remoto, sua satisfação em relação ao Citi:

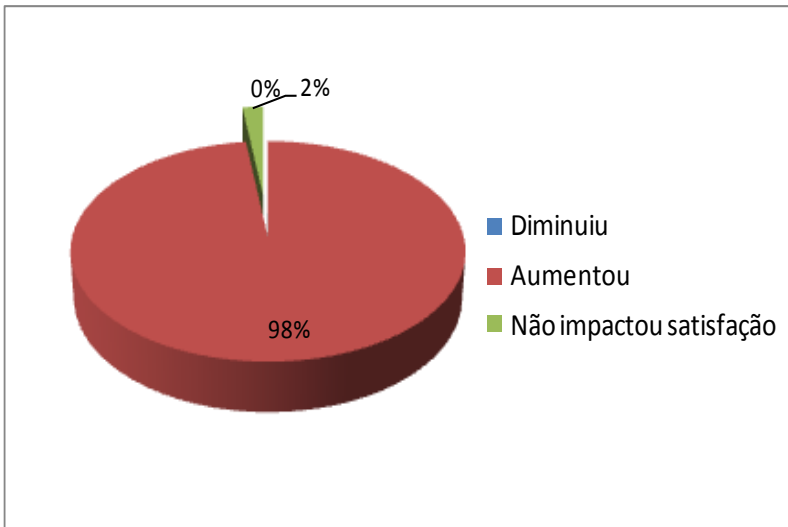


Análise: A cada ano, em que mais pessoas aderem à esta iniciativa e os profissionais vão permanecendo mais tempo nesta modalidade, os índices de aumento de satisfação aumentam. Em 2012 98% dos profissionais em regime de trabalho remoto comentaram que, após o programa, sua satisfação em relação ao Citi aumentou ou aumentou substancialmente, reduzindo a possibilidade de saídas voluntárias.

Satisfação e Engajamento

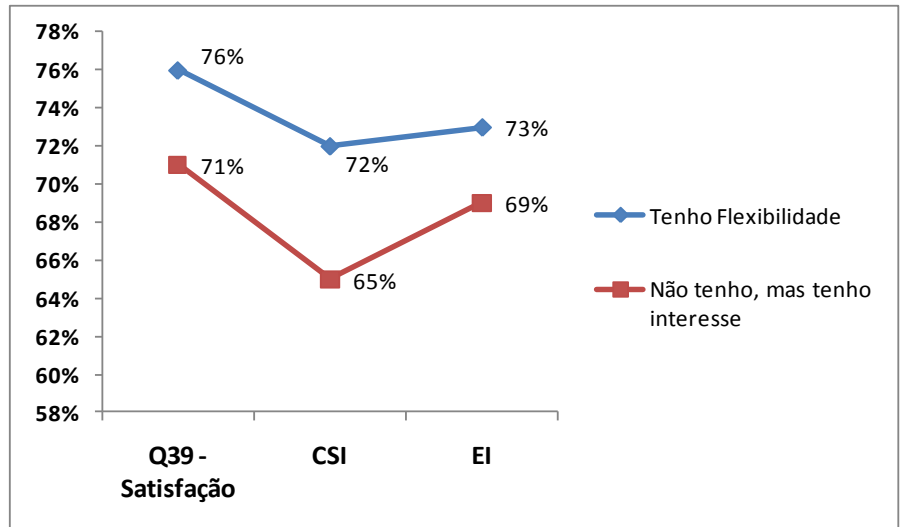
Pesquisa com participantes do programa CWS

2012 – Aumento de satisfação com o Citi - 98%

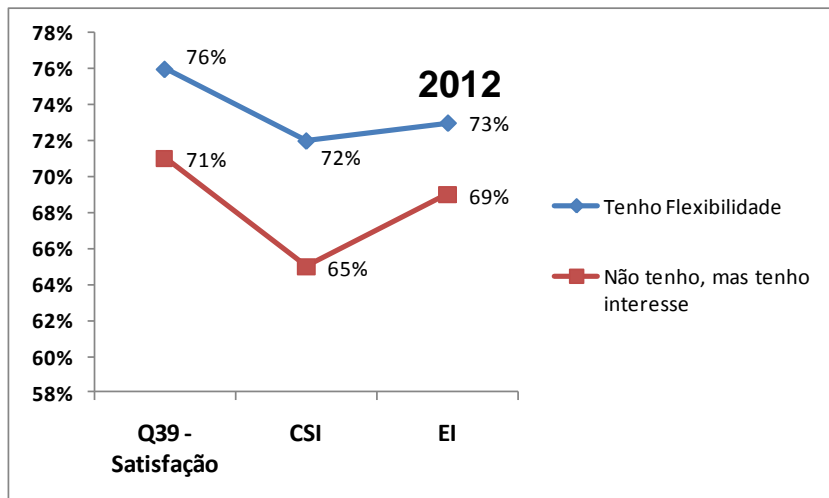


Pesquisa de Clima 2012

Satisfação, CSI - Corporate Satisfaction Index e EI - Engagement Index

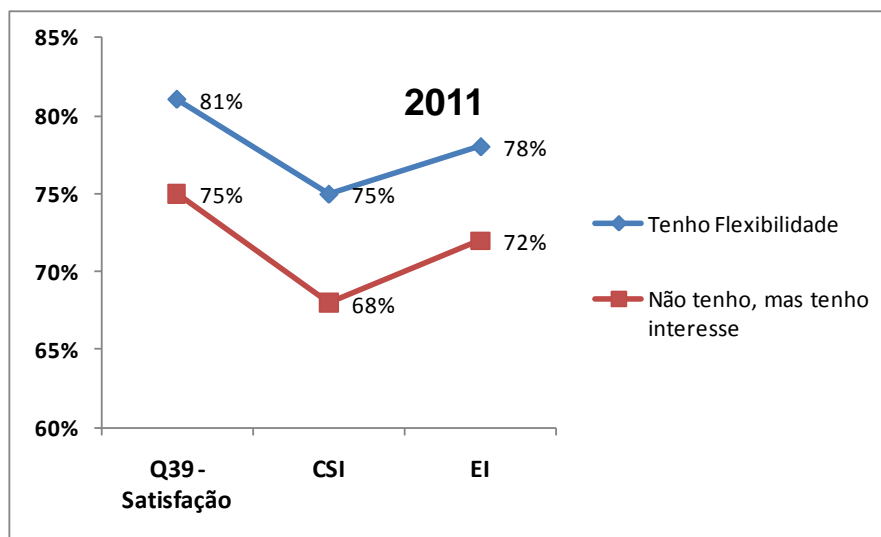


Clima



Avaliação dos três principais índices do VOE – Satisfação, Company Satisfaction e Engagement Index

Resultados em **média 8% maior nos índices**, nos anos de 2011 e 2012, para quem alega ter flexibilidade, em comparação com quem não tem, mas deseja ter.

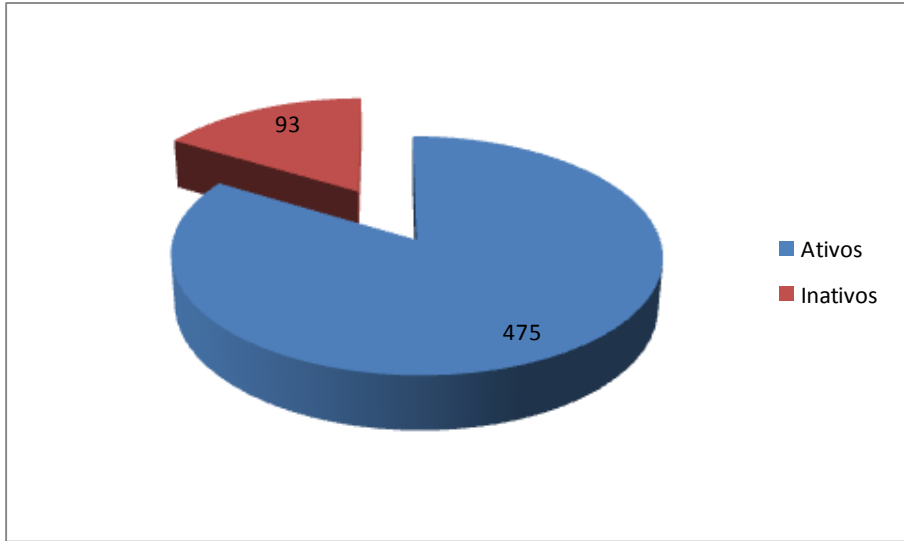


Análise: Com resultados de satisfação / Engajamento em média 8% maior, reduz-se o percentual de profissionais que poderão deixar a companhia e estudos revelam que profissionais mais engajados e satisfeitos tem melhor produtividade, aumentando o resultado da Organização (Corporate Leadership Council)

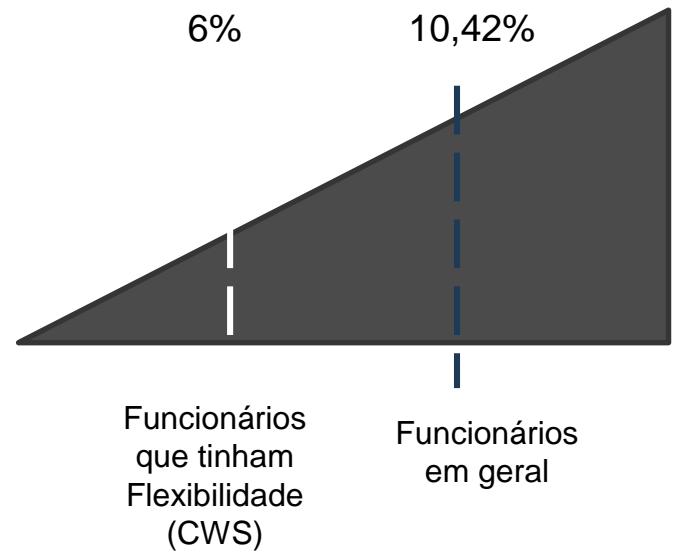


Trabalho Remoto – Turnover / Retenção

Trabalho Remoto



Comparativo Turnover O&T – 2012



Análise: Número de inativos identificados desde o início do Programa. Em 2012 foram 30 inativos. Turnover 4% menor que da população O&T em geral.

Atenção a formação dos Líderes!

Desafios x soluções

Se fazer presente...

➤ Treinamentos

- Gestores e funcionários (e-learning, presenciais, etc.)

➤ Ferramentas de Comunicação

➤ Suporte – Intranet

- Todas as ferramentas de gestão e programas institucionais também, acessíveis a quem está remoto.

➤ Engajamento – Cultura da Organização

Critérios de elegibilidade p/ trabalho remoto:

- 6 meses de casa;
 - Avaliação de performance mínimo: satisfatória;
 - Ser de uma área homologada ao CWS;
 - Resultado favorável na avaliação de perfil.
-
- Agenda com reuniões presenciais com toda equipe;
 - Agende de eventos Sociais entre os funcionários da equipe.



Obrigado!

Implantação e Desafios

Adriano Bandini

Especialista em Diversidade

adriano.bandini@citi.com