



PESSOAS DE VALO RH

ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos

O informativo da ABRH-Nacional



Nº 1333 - ANO 27 - QUINTA-FEIRA, 5 DE JUNHO DE 2014

TRABALHO A DISTÂNCIA

Apesar da insegurança jurídica, Brasil tem práticas de sucesso

As empresas precisam se preparar para um futuro muito próximo: a previsão é de que, em 2015, o mundo terá 1 bilhão e 300 milhões de profissionais trabalhando a distância. O número da IDC, consultoria especializada em tecnologia, foi divulgado por Sonia Boiarov, da Argentina, na semana passada, durante o I Fórum ABRH-Nacional de Teletreabalho.

Realizado no auditório da Editora Abril, em São Paulo, o evento fez uma abordagem em 360 graus sobre as questões legais, sindicais, tecnológicas e trabalhistas, entre outros aspectos do trabalho a distância.

Fundadora do Torres del Teletreabajo, um “edifício” virtual que promove o encontro de teletreabalhadores com as empresas, Sônia participou, via tecnologia, do painel Ferramentas tecnológicas indispensáveis para o trabalho a distância, que também teve a participação de Thiago Paretti e Tawan Pimentel, ambos da diretoria de Tecnologia da Sobratt – Sociedade Brasileira de Teletreabalho e Teletividade, apoiadora do fórum.



As questões legais e sindicais foram abordadas por Antonio Neto, Wolnei Ferreira e Luiz Otávio Camargo Pinto



Silvio Paciello, da Cisco, e Eduardo Martins, da Philips: ganham os colaboradores, ganham as empresas



Claudia, do TCU, e Llubere, do ICE: referências no setor público do Brasil e do exterior



Leyla: ampliação para todo o país

“Quando começaram a surgir os primeiros PCs, Bill Gates disse: ‘Temos de investir muito dinheiro na mudança de comportamento’. Hoje, isso se aplica ao teletreabalho”, frisou Pimentel.

Difusão nacional

No painel de abertura, o consultor Olímpio de Melo Alves Junior, que trabalhou por 25 anos na Cetesb (Companhia Ambiental do Estado de São Paulo), abordou os prejuízos que a alta circulação de veículos causa à saúde das pessoas e defendeu a adoção do trabalho a distância como solução para reduzir o trânsito nos grandes centros.

Ele citou a experiência do Metrô de São Paulo, que adotou home office para parte de seus funcionários e, em troca, recebeu ganho de produtividade. E apontou o RH como ator resistente à mudança pela suposta falta de controle sobre os colaboradores. “Minha experiência diz que não adianta o funcionário estar dentro da empresa para ser produtivo”, disse.

Depois foi a vez de Andréa Leal, consultora em Políticas Públicas do Banco Mundial e do World Resources Institute (WRI), falar do projeto Mobilidade Corporativa, uma parceria do BM/WRI com empresas privadas para melhorar a mobilidade nos centros urbanos e que tem, como uma de suas ferramentas, o home office.

O projeto teve sua fase experimental com dez empresas da região da Berrini, um dos principais centros empresariais da capital paulista, e, agora, segue para o Rio de Janeiro.

“Nos horários de pico da Berrini, só para sair com o carro da garagem as pessoas levam cerca de 30 minutos”, exemplificou Andréa, para dar a dimensão do problema.

Depois da apresentação, Leyla Nascimento, presidente da ABRH-Nacional, anunciou que a associação, por meio de sua diretoria de Sustentabilidade, liderada por Françoise Trapenard, e juntamente com a Sobratt, pretende estabelecer uma parceria com o BM para contribuir na expansão do projeto, divulgando-o para os RHs de empresas dos demais centros urbanos do país.

“Como uma associação focada em RH e gestão de pessoas, temos que ‘mergulhar’ nas questões da qualidade de vida, do estresse e das doenças causadas pela urbanidade. A ABRH possui 22 seccionais no Brasil e, por meio de sua capilaridade, pode difundir iniciativas que contribuam com o desenvolvimento sustentável do país”, assinalou.

Como fica a liderança?

Junto com os fatores ambientais e de qualidade de vida, uma mudança importante nas relações de trabalho tem contribuído para a crescente demanda por home office: cada vez mais, os profissionais estão optando por trabalhar por processo ou por projeto, e não em tempo integral para uma única organização. Isso significa, também, uma revisão do conceito de liderança.

Esse foi o mote do painel Como liderar a distância, que contou com a participação – e os alertas – dos consultores Sidnei Oliveira e Edson Mattos.

Para Mattos, a definição de liderança

utilizada até agora – “ter a habilidade de influenciar pessoas para alcançar resultados” – precisa ser revista. “Ser líder, na verdade, é ter a habilidade de influenciar positivamente as pessoas para alcançar resultados superiores, e isso vale também para o trabalho a distância”, frisou, passando, em seguida, a detalhar como essa influência se dá.

Oliveira, por sua vez, salientou que a matriz “controle-maturidade” precisa ser aplicada com mais atenção pelas lideranças. Para ele, a ideia de que o controle deve ser maior quanto menos amadurecido for o profissional tem extrapolado limites. Isso porque, por receio de delegarem aos subordinados e estes não corresponderem com deveriam, os gestores tomam para si cada vez mais as responsabilidades da equipe. Com isso, os gestores sobrecarregam seu dia a dia e impedem os liderados de amadurecerem.

“E, muitas vezes, querem controlar o incontrolável”, comentou. “Não adianta bloquear o Facebook nos computadores da empresa, porque qualquer smartphone hoje permite esse acesso”, lembrou.

Atraso na legislação

As questões legais e sindicais foram as mais questionadas pela plateia, interessada em saber como se proteger de possíveis ações trabalhistas por conta da falta de uma legislação específica.

Todos esses aspectos foram abordados em dois painéis, um com Antonio Neto, presidente do SindPD (sindicato dos trabalhadores de processamento de dados de São Paulo), e outro com Wolnei Ferreira, diretor Jurídico da ABRH-Nacional e coordenador do

fórum; e o advogado trabalhista Luiz Otávio Camargo Pinto.

Em ambas as apresentações, os palestrantes frisaram que, apesar da Lei 12.551, que alterou o artigo 6º da CLT para regulamentar o trabalho a distância, a falta de uma legislação mais ampla e a consequente insegurança jurídica ainda mantêm os empregadores na defensiva.

Além das leis já existentes em países como Estados Unidos, Argentina, Colômbia e Costa Rica, foram lembradas a Recomendação 184 e a Convenção 177, de 1996, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ambas sobre o trabalho a distância e não ratificadas pelo Brasil.

A expectativa é de que, além do engajamento do país nas iniciativas da OIT, os projetos de lei que tratam do tema (4505/2008, 4793/2012, 274/2013 e 326/2013) sejam rapidamente avaliados e votados pelo Legislativo.

A visão de quem pratica

Uma das contribuições mais enriquecedoras deixadas pelo fórum foi a de gestores de RH relatando suas experiências com o trabalho a distância. Pelo setor privado, participaram Patrícia Gaspar, gerente de RH e gestora do programa Trabalho Remoto da Promon Engenharia; Silvio Paciello, diretor de RH da Cisco; e Eduardo Martins, diretor de RH no Brasil e diretor de Remuneração para América Latina da Philips. Já pela área pública, o TCU (Tribunal de Contas da União) foi representado por Claudia Mancebo, secretária de Gestão de Pessoas. Ela contou como a instituição derrubou o paradigma da ineficiência da gestão pública e tornou-se benchmark em teletreabalho.

Outra referência do setor público, esta internacional, foi levada por Jorge Llubere, diretor de Teletreabalho e Videocomunicação do ICE – Instituto Costarricense de Electricidad – primeira organização do governo da Costa Rica a participar do programa de trabalho a distância iniciado em 2007 –, e coordenador da Comissão Nacional de Teletreabalho.

Em uma participação viabilizada pela teleconferência, Llubere foi entrevistado por Álvaro Mello, presidente da Sobratt. Ele confirmou que, também no exterior, o maior desafio a ser superado é a resistência causada por mitos como, por exemplo, o de que, fora do alcance dos olhos dos gestores, as pessoas não trabalham.

Quem esteve no fórum teve a oportunidade de constatar que, apesar das diferenças visíveis entre a gestão do setor público e a do setor privado, ambas têm um ponto em comum: a adoção do trabalho a distância trouxe ganho de produtividade, redução de custos (economia nos gastos com transporte, viagens e espaço físico) e maior satisfação dos colaboradores. E, o que é ainda melhor, sem qualquer registro de ação trabalhista.

CONARH 2014

Cases de sucesso: não perca o prazo

Encerram-se amanhã as inscrições para o processo seletivo de cases organizacionais na área de RH para o 40º CONARH, maior congresso latino-americano de gestão de pessoas, que a ABRH-Nacional e a ABRH-SP vão realizar de 18 a 21 de agosto, no Transamerica Expo Center, na capital paulista.

Uma comissão julgadora composta por quatro membros indicados pela própria ABRH-Nacional terá a responsabilidade de selecionar dez cases, que serão apresentados durante o evento: dois no palco do congresso e oito no estande da ABRH-Nacional montado na Expo ABRH.

Para participar, é preciso que o case relatado se encaixe no tema central desta edição do evento: *RH Urgente! Ousar, Inovar e Performar*. O regulamento está disponível na área de Download do site do CONARH, onde também pode ser encontrada a ficha de inscrição.



Mais informações:
www.conarh.com.br

MELHOR

Gestão conectada



A revista *Melhor – Gestão de Pessoas* de junho trata do *social business*, uma nova maneira de engajar pessoas e conduzir negócios. Complexo, o tema lida com assuntos do dia a dia do RH, como atração, retenção, mentoring, educação corporativa, engajamento e colaboração, entre outros.

Por meio da conexão entre colaboradores, as organizações podem facilitar arranjos customizados de trabalho, estabelecer equipes virtuais, capacitar mais depressa os mais novos da equipe, melhorar a colaboração e aumentar a retenção de talentos.

Melhor também traz uma entrevista com Tim Gallwey, precursor do coaching, que, em passagem pelo Brasil, recebeu a equipe da revista para um bate-papo. Ele relembra a experiência de ensinar, em 20 minutos, os fundamentos básicos do tênis para uma pessoa sem nenhuma familiaridade com o esporte em uma matéria da rede americana ABC e também aborda as habilidades de um bom coach, passando pela necessidade ou não de os líderes serem coaches.

Outro destaque é o caderno especial sobre carreira, que, entre outros assuntos, discute os fatores que impulsionam (ou detonam) a trajetória de um profissional em uma empresa.

Assinatura:

Tel. (11) 3039-5666
www.revistamelhor.com.br
assinatura@editorasegmento.com.br