



PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional

ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Nº 1326 - ANO 27 - QUINTA-FEIRA, 17 DE ABRIL DE 2014

MUNDO CORPORATIVO

Confiança, elemento essencial no trabalho a distância

No próximo mês, quando o mundo celebra o Dia Internacional do Trabalho, a ABRH-Nacional vai promover um amplo debate que explicita as mudanças pelas quais o mundo corporativo vem passando ao longo dos anos: o I Fórum ABRH-Nacional de Teletrabalho – Trabalho a Distância e Tecnologia Inovando a Gestão de Pessoas.

Coordenado por Wolnei Tadeu Ferreira, diretor Jurídico da ABRH-Nacional e membro do CORHALE – Comitê RH de Apoio Legislativo, o evento vai abordar o trabalho a distância como saída para questões como a mobilidade urbana, a busca das empresas por produtividade e eficiência e o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal dos colaboradores.

“Nossa programação prevê uma amplitude muito interessante de debates, inclusive envolverá a área pública, que, curiosamente, é hoje uma das mais estimuladas a aderir ao trabalho a distância, especialmente o home office”, antecipa o coordenador.

Entre as atividades, o painel Benchmark: Saiba como foram implantados os casos bem-sucedidos levará ao palco Eduardo

Martins, diretor de RH no Brasil e diretor de Remuneração para América Latina da Philips, e Silvio Paciello, diretor de RH da Cisco, para contar como suas empresas construíram experiências de sucesso no trabalho a distância. Eles terão como mediadora Edna Bedani, executiva de RH e diretora de Conhecimento e Aprendizagem da ABRH-SP.

“O ser humano tem uma fantástica capacidade de adaptação, mas sempre começa com o ‘não’. Precisamos provocar o pensar diferente nas pessoas”, diz Edna, que integra o comitê executivo do fórum ao lado de Carlos Silva, diretor Jurídico da ABRH-SP e coordenador do CORHALE, e Álvaro Mello, presidente da Sobratt – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade.

Para ela, as empresas deveriam utilizar as tecnologias nas relações com as pessoas da mesma forma que as aplicam para agilizar os negócios, mas, no primeiro caso, ainda são inflexíveis e rígidas. E cita o consultor americano David Rock, que escreveu, certa vez, ter o sonho de ver as pessoas se desenvolverem na mesma velocidade das tecnologias.

“As tecnologias estão anos-luz à nossa frente; não conseguimos

acompanhá-las. Em toda organização que vai implantar o trabalho a distância, é preciso haver um acultamento dos líderes e dos liderados e isso passa fortemente pela confiança, em acreditar que o funcionário está, de fato, trabalhando. O grande diferencial desse modelo de trabalho é que, quando a confiança se estabelece entre a empresa e o colaborador, e é percebida por ambos, a relação se fortifica. É um aprendizado incrível”, assinala Edna.

Além disso, o colaborador aprende a se organizar, a ter autodisciplina e a se conhecer melhor. Já o líder encontra uma nova forma de liderar, porque, ao não ter mais controle sobre o colaborador, passa a se orientar mais pelo resultado da entrega.

Ao adotar o trabalho a distância, lembra a executiva, as empresas precisam redobrar o cuidado com aqueles que ficam fora do escritório, para que o senso de pertencimento e o engajamento à organização sejam mantidos.

“Isso é possível com a criação de processos de feedback virtual e rituais de integração”, sugere.

Lei de Cotas

Carlos Silva cita outro aspecto a ser considerado pelas organizações que buscam cumprir a Lei de Cotas, na qual as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratar pessoas com deficiência em proporções que podem chegar até a 5%.

“Com o teletrabalho, pessoas com deficiência não têm de enfrentar dificuldades de acessibilidade comuns nas cidades para chegar às empresas”, avalia Silva. Ele entende, porém, que a implantação da modalidade não é fácil, inclusive por conta de outras questões a serem superadas, como a criação de instrumentos de aferição de desempenho eficazes para a gestão de pessoas a distância e o cumprimento das exigências legais e sindicais. “Questões, aliás, que serão discutidas no fórum”, completa.

FÓRUM ABRH-NACIONAL DE TELETRABALHO
TRABALHO A DISTÂNCIA E TECNOLOGIA INOVANDO A GESTÃO DE PESSOAS

Programação e inscrições:
www.abrhnacional.org.br

Mais informações:
Tel. (11) 3138-3420
teletrabalho@abrhnacional.org.br

Diversidade em pauta

O programa Valorização da Diversidade da ABRH-Nacional teve o seu primeiro evento realizado no último dia 3, no Hotel Matiz, em Salvador (foto). Gratuito, o encontro faz parte de um conjunto de ações para sensibilizar as seccionais da ABRH sobre a gestão da diversidade nas empresas e torná-las multiplicadoras em seus estados.

“Tivemos auditório lotado e um público seletivo, em um encontro excelente. Continuaremos a focar esse tema nos diversos eventos da ABRH-BA e a estimular que as boas práticas de gestão da

diversidade sejam compartilhadas e disseminadas”, assinala Ana Claudia Athayde, presidente da ABRH-BA, anfitriã do evento de estreia.

Conduzido por Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Nacional e idealizadora do projeto, o encontro vai ser levado a todas as localidades em que a associação possui seccional.

No próximo dia 28, será a vez de ABRH-PI receber o evento, que vai acontecer no auditório do Iemp – Instituto de Estudos Empresariais, em Teresina.



CASE

Bradesco inova com Sipat digital

Como fazer com que milhares de pessoas de diferentes lugares do Brasil participem de um mesmo evento sem sair do seu local de trabalho? Esse foi o desafio ao qual o Bradesco se lançou há cerca de um ano e, hoje, pode dizer que superou com louvor.

O objetivo era levar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, a Sipat, para os seus cerca de 103 mil colaboradores distribuídos pelo país. Com essa capilaridade, era inviável realizar o evento com a presença de todos. Durante décadas, a solução foi promovê-lo na Cidade de Deus, em Osasco (SP), onde fica a sede da empresa e há maior concentração de pessoas, além de em alguns outros municípios com grande contingente de funcionários onde há Cipa instalada.

“Tínhamos duas preocupações. A primeira era ter uma Sipat que engajasse mais as pessoas, porque o funcionário tem que ser protagonista da sua saúde, da sua carreira e da sua felicidade. A segunda era com a sustentabilidade ambiental, por conta dos resíduos gerados pela Sipat tradicional”, conta a diretora de RH Glaucimar Peticov.

Como opção, surgiu a ideia de utilizar o e-learning, que o banco havia implantado em 2000. O conceito evoluiu gradativamente para a Sipat 100% digital, disponibilizada na internet.

Como acontece com toda ideia inovadora – a Sipat digital nesse formato é inédita no país –, um percurso longo precisou ser percorrido. Além de sensibilizar os funcionários, era necessário negociar com os órgãos envolvidos, porque a Sipat está prevista na Norma Regulamentadora nº 5.

“Inovar vai muito além do desejo pessoal e do potencial criativo. Estamos falando de uma mudança grande, em que todos tinham que perceber que se tratava de uma ideia inovadora com um objetivo maior. O papel do RH estratégico é exatamente esse, de caminhar para todas as áreas e participar do negócio. Olhar para a saúde das pessoas e para a sustentabilidade é também olhar para o sucesso do negócio e para a perpetuidade da organização”, assinala Glaucimar.

Por meio de uma campanha intensiva de endomarketing, que contou com a participação das lideranças, o banco, além de engajar os colaboradores no novo modelo, também os sensibilizou para envolverem seus familiares, a fim de democratizar as informações e gerar um valor maior com a Sipat digital.

O site reuniu vídeos de curta duração com linguagem simples para atingir todos os públicos – “dos executivos aos aprendizes”, detalha a diretora de RH –, entrevistas com especialistas, cartoons, dicas, frases diárias para inspiração e enquetes, além de espaço para comentários. Semanalmente, eram inseridas novidades para aguçar a curiosidade. Mais: não havia regra para acessar o conteúdo; cada pessoa tinha a liberdade de navegar pelo assunto que julgasse mais interessante.

A Sipat digital acabou durando 30 dias úteis. “Foi um sucesso. Gradativamente, estamos conseguindo mostrar que RH é ‘revolução de pessoas’, que estamos do lado de cada um e gerando valor para ele. Queremos que todos se sintam engajados e estimulados a permanecer na organização”, finaliza Glaucimar.

Publicação da ABRH-Nacional • Associação Brasileira de Recursos Humanos • Presidente: Leyla Nascimento • Vice-presidente: Elaine Saad
Rua General Jardim, 770 • 7º andar • cj 7D • CEP 01223-010 • São Paulo • SP • Tel. (11) 3124-8850 • Fax: (11) 3124-8867
E-mail: abrhnacional.org.br • Fale com a presidente: leyla.nascimento@abrhnacional.org.br • Site: www.abrhnacional.org.br
Editora: Thais Gebrim (Mtb 13.743) • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

PARCERIA ESTADÃO

CONARH ABRH 2014
40º CONGRESSO NACIONAL SOBRE GESTÃO DE PESSOAS

SE VOCÊ QUERIA MAIS UM MOTIVO PARA IR NO CONARH, AQUI VÃO DOIS.

O maior evento de gestão de pessoas da América Latina está chegando, e nós já temos alguns palestrantes imperdíveis:

- **Mario Sergio Cortella**
Filósofo e Escritor
- **Rob Morris (EUA)**
Gerente geral da YSC
- **Filippo Abramo**
Presidente da AIDP (Associação Italiana de Recursos Humanos) e Ex-Presidente da EAPM (Associação Europeia de Gestão de Pessoas)
- **Bernardo Gradin**
Presidente da GranBio
- **Entre outros.**

RH URGENTE! OUSAR, INOVAR E PERFORMAR

18 a 21 agosto
Transamerica Expo Center - SP

Informações e inscrições:
www.conarh.com.br - Tel: (11) 3138-3420
email: congressista2014@conarh.com.br

OS PREÇOS AINDA ESTÃO NA TABELA ESPECIAL, NÃO FIQUE DE FORA!

	Associados ABRH	Não associado
01/03 a 30/04	R\$ 2 428,74	R\$ 4 047,90
01/05 a 30/06	R\$ 2 913,87	R\$ 4 856,45
A partir de 01/07	R\$ 3 494,79	R\$ 5 824,65

Fique por dentro da programação completa no site e nas redes sociais: WWW.CONARH.COM.BR /ABRHNacional @ABRHNacional /conarhvideos ABRhnacional