

October, 2012

Brazil

by Michelle Aisenberg

Sagrada família

DA LICENÇA-MATERNIDADE ESTENDIDA AOS PROGRAMAS ESTRUTURADOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, COMO AS EMPRESAS PODEM SE ADAPTAR À NOVA REALIDADE DO TRABALHO E PROMOVER MAIS EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A PESSOAL

MICHELLE AISENBERG

Em agosto, o professor de enfermagem Marcos Antônio Mendonça fez história no Brasil ao obter na Justiça o direito a se afastar por 120 dias do trabalho e a receber o equivalente à licença-maternidade para cuidar do filho Nicholas, cuja guarda conseguiu uma semana após o nascimento dele. Foi a primeira vez que um homem conquistou esse benefício no país sem ser viúvo ou pai adotivo. A notícia trouxe à tona uma discussão importante: quanto as empresas no Brasil

estão preparadas para lidar com os novos contornos que a família tem ganhado com o passar dos anos? Quanto as práticas e as políticas delas facilitam a conciliação entre trabalho e família?

O International Center for Work and Family (ICWF), do Iese Business School, uma das principais escolas de negócios do mundo, desenvolveu um índice que mede e compara o nível de conciliação entre emprego e família em mais de 20 países, e que pode ajudar nas respostas. Os resultados de 2009 classificaram os participantes em quatro grandes categorias, sendo A e B as mais elevadas, e C e D as mais baixas. No Brasil, apenas 6% da população encontra-se no nível A, em comparação a 10% no restante do mundo, e 30% estão no nível B. "São índices próximos à média dos países da América Latina e abaixo de países como Filipinas, Quênia e Nigéria", diz Cesar Bullara, diretor da área de gestão de pessoas e professor do ISE-Business School, escola associada ao Iese no Brasil. A instituição tem contribuído com o Iese para entender os principais dilemas e desafios do mundo corporativo. Foi daí que saiu o Centro Internacional Trabalho Família. "Buscamos estimular o debate sobre a nova realidade do mundo do trabalho, ajudando as empresas a pensar nas linhas de ação e no desenho de

políticas mais adequadas para se tornarem familiarmente responsáveis", diz Bullara.

O termo, que já virou certificação na Alemanha, Portugal e Espanha, é utilizado para empresas que possuem práticas formalizadas de apoio à conciliação trabalho-família de seus empregados, proporcionando flexibilidade tanto no tempo quanto no espaço. No pacote, são incluídas também as políticas que oferecem apoio profissional, serviços e benefícios familiares que vão além da remuneração financeira. Alguns exemplos são a licença-maternidade e a licença-paternidade além do permitido por lei, a promoção de seminários que mantêm os funcionários informados sobre o tema e um trabalho de preparação dos supervisores diretos para que entendam as necessidades do empregado, seja ele pai ou mãe. "Nesse sentido, estamos atrás do restante do mundo. Um exemplo disso é a jornada de meio período. Na Europa, 26% das empresas oferecem essa opção, ante 7% das brasileiras", afirma o professor Bullara.

Como conciliar

Enquanto a maioria das empresas brasileiras fica para trás na corrida por maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, algumas se destacam por suas práticas inovadoras. Na

sueca Volvo, segundo o gerente de RH Carlos Ogliari, um dos maiores valores é qualidade — não somente nos produtos e processos, mas também nas relações humanas. Por causa disso, suas políticas buscam conciliar trabalho e vida familiar, e sólidas práticas fazem parte do pacote de benefícios de seus empregados há bastante tempo

— a exemplo da jornada reduzida para 40 horas desde 2001.

Além de não trabalhar aos sábados, os profissionais que não estão na linha de montagem também têm horários flexíveis e a opção de trabalhar em esquema home office. “Aquele controle rígido de horário de trabalho já não existe para os mensalistas há mais de 15 anos. Há uma re-

lação de confiança e maturidade entre as partes. O funcionário se sente bem, valoriza e quer a continuidade dessa prática. Para a empresa, o ganho de engajamento e produtividade é enorme”, diz Ogliari.

E não é porque a Volvo já conta com uma política madura que a preocupação com o bem-estar dos funcionários e de seus familiares não se faz presente. Neste ano, por exemplo, foram criados os “dias ponte”, que permitem a todos emendar os feriados e planejar com antecedência as atividades em família. Para as grávidas, além da licença-maternidade estendida para seis meses, há também a possibilidade de elas trabalharem em casa, por meio período, durante seis meses. “Temos psicólogas e assistentes sociais para ajudar a funcionária a planejar o seu retorno ao trabalho. Isso torna a transição muito mais tranquila e gradual”, diz Ogliari.

Andreia Pinto é funcionária da Volvo e teve sua primeira filha em janeiro deste ano. Diferentemente do que costuma acontecer no mundo corporativo, ela foi promovida a gerente da área de compras no quarto mês de gestação, assumindo as operações no Brasil e em alguns países da América Latina. Cinco meses depois da promoção, afastou-se para cuidar da filha, Amanda, e só vai retornar integralmente quando a menina completar 1 ano de vida. Naturalmente, Andreia se preocupou com o tempo que ficaria afastada do trabalho, mas foi tranquilizada por colegas que já haviam vivido essa

Receita do equilíbrio

AS POLÍTICAS E PRÁTICAS MAIS ADOTADAS PELAS EMPRESAS FAMILIARMENTE RESPONSÁVEIS, SEGUNDO O INTERNATIONAL CENTER FOR WORK AND FAMILY (ICWF)

FLEXIBILIZAÇÃO

- Elasticidade dos dias de licença
- Tempo livre para estudo
- Permissão para sair do escritório por uma emergência familiar
- Uso de videoconferência
- Horário flexível

APOIO PROFISSIONAL E PESSOAL

- Oferta de cursos de administração do tempo
- Assistência psicológica e familiar
- Orientação para o planejamento da vida profissional, pessoal e familiar
- Assessoramento jurídico
- Cursos de administração do estresse
- Estacionamento
- Restaurante na empresa
- Agência bancária
- Transporte
- Creche
- Informações sobre creches e escolas próximas

BENEFÍCIOS SOCIAIS

- Seguro de vida
- Seguro-saúde para a família
- Seguro contra acidentes fora do trabalho
- Vale-refeição



Andreia Pinto, gerente da Volvo, e sua filha, Amanda: após término da licença, ela optou por trabalhar de manhã em casa e à tarde na empresa

situação. “Optei pela licença de 16 semanas, tirei mais quatro de férias e, quando a Amanda completou cinco meses, voltei a trabalhar de manhã em casa e à tarde na empresa. Dessa forma, estou presente todos os dias tanto para a minha filha quanto para a Volvo”, diz ela.

Em razão disso, Andreia vive uma rotina nada monótona. “Hoje tive uma conference call com a França às 9h30 na minha casa, resolvi algumas pendências com a minha equipe por telefone e servi papinha para a Amanda às 11h30. Depois, tomei banho e vim para o trabalho.” Ao término do período parcial, Andreia vai tirar mais um mês de férias e só então retornará integralmente ao trabalho. Ao contrário do que muitos possam pensar, o afastamento

da gerente não afetou a produtividade de sua equipe. “Todos têm um grau muito alto de maturidade e o trabalho flui sem eu precisar estar o tempo todo presente. Todas as nossas metas para este ano serão cumpridas”, afirma Andreia.

Não só, mas especialmente para elas

As mulheres — não só por causa da maternidade, mas também por buscarem mais equilíbrio em suas atividades — são as que mais necessitam das políticas chamadas familiarmente responsáveis. Se a empresa se preocupa em promover essa conciliação trabalho-vida pessoal, ela ganha ao evitar a evasão de profissionais talentosas que

abandonam muitas vezes uma carreira promissora pela intelecância à cultura organizacional.

Certificado como “Familiarmente Responsável” na Espanha e em Portugal, o Banco Santander também oferece no Brasil diversos programas voltados ao bem-estar da família e de seus profissionais, e demonstra muito cuidado no momento que acompanha a maternidade de suas funcionárias e das mulheres de seus empregados. Além da licença-maternidade de seis meses e do auxílio-creche ou babá estendidos aos funcionários do sexo masculino, o programa Gestante e Futuros Papais oferece diversas palestras e cursos com orientações que vão desde as preocupações com a gravidez, o parto e os primeiros cuidados com o bebê e inclui um acompa-

nhamento mensal com as psicólogas do banco. Após o nascimento da criança, esse cuidado persiste pelo menos por mais seis meses.

Quando voltar ao trabalho, as funcionárias têm ainda um Programa de Apoio à Amamentação, com salas especiais de lactação, horários flexíveis e orientações de uma enfermeira, que as ensina a coletar o leite, armazená-lo e transportá-lo da forma correta. O Programa de Apoio Pessoal garante, ainda, orientação de profissionais especializados, como advogados, psicólogos e fonoaudiólogos, por

meio de um canal de atendimento 0800. Além disso, o banco oferece bolsa de estudos para filhos com deficiência intelectual, licença não remunerada de 30 dias para funcionários que têm de acompanhar familiares doentes e um horário de trabalho escalonado, pelo qual cada um escolhe, entre algumas opções pré-determinadas, a que mais se encaixa às necessidades de sua família. Segundo Beatriz Pieri, superintendente de RH, o retorno vem na forma de orgulho de pertencer, de engajamento, de sensação de segurança e acolhi-

mento. “Esses são pontos essenciais para os profissionais hoje em dia. Empresas que não têm essas práticas perdem competitividade, retenção e têm problemas de imagem”, afirma Beatriz.

Para o bem de todos

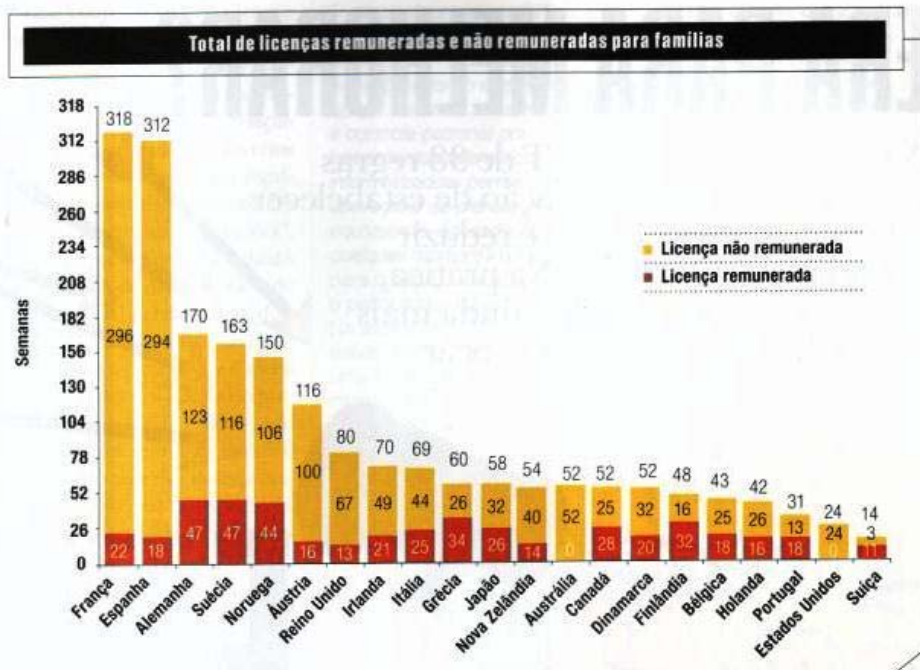
Com 70% do quadro de funcionários é ocupado por mulheres, a Losango oferece um pacote de benefícios bastante voltado para a família. “Nosso presidente costuma dizer que primeiro devemos olhar para as pessoas, depois para os resultados”, diz Sandra Concenço, gerente de

O exemplo sueco e a realidade brasileira

A brasileira Maria Fabriani mora na Suécia há 11 anos. Após tentar por anos, e sem sucesso, se empregar utilizando o diploma brasileiro de jornalista, resolveu investir em nova carreira e se graduou em assistência social. Quando se formou, em 2007, já trabalhava como temporária na prefeitura de Boden, cidade onde vive. O detalhe é que, além de um novo diploma na mão, ela também carregava um filho na barriga. “Formei-me em junho e entrei de licença em agosto. Quatro meses depois, voltei ao trabalho e foi a vez de o meu marido assumir os cuidados do Max até ele completar 1 ano”, diz. Ao retornar, Maria acabou sendo efetivada. “Aqui, pai e mãe podem dividir a licença de 480 dias da forma que quiserem. Também é possível escolher se queremos tirar esses dias de forma ininterrupta ou se desejamos trabalhar alguns dias na semana. Você planeja do jeito

que achar melhor.” Há um mês, a família aumentou e Maria já está em casa, cuidando da menina Mia. Para dar conta de trabalho e dos dois filhos, ela pode optar por outro benefício. “Caso você tenha filhos pequenos, pode escolher uma jornada de trabalho menor. Eu trabalho 75% do tempo, por 75% do salário, durante o inverno, que aqui é rigorosíssimo. Isso quer dizer que saio do trabalho todos os dias às 15h, pego meu filho na creche e chego em casa meia hora depois, antes de anoitecer. Isso é maravilhoso”, diz. A realidade de Maria é bem diferente de outras Marias brasileiras. Enquanto em países como Alemanha e Suécia os casais têm direito à licença-maternidade remunerada de 47 semanas, no Brasil, o Programa Empresa Cidadã tenta cumprir seu papel de estimular as empresas a estender o benefício atual de 16 para 24 semanas. Dois anos após

sua criação, os dados não são muito animadores. De acordo com a Receita Federal, até fevereiro de 2012, 15 735 organizações haviam aderido ao programa, o que corresponde a menos de 10% do total de empresas que poderiam fazer essa opção. Entre as 150 companhias listadas no Guia VOCÊ S/A – As Melhores Empresas para Você Trabalhar deste ano, esse índice é bem maior — 28% delas já oferecem licença-maternidade de seis meses a suas funcionárias. De acordo com a pesquisa que dá origem ao Guia, o simples fato de essas empresas permitirem que as mães passem mais tempo ao lado de seus filhos faz com que a percepção dos funcionários seja mais positiva em relação às práticas de gestão de pessoas. Consequentemente, o engajamento é maior. E a permanência desses profissionais também.



FONTE: POLÍTICA DE LICENÇA PARENTAL EM 21 PAÍSES: AVILHANDO GENEROSIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO, DO CENTRO DE PESQUISA ECONÔMICA E POLÍTICA (CEPR), 2008

RH. Entre as práticas que merecem destaque estão a licença-maternidade estendida para seis meses, o auxílio-creche para todos os funcionários com filhos, inclusive os homens, o plano de home office, que está sendo ampliado em 30% este ano, e o Programa de Apoio Pessoal (PAP).

Por meio de um call center disponível 24 horas, todos os empregados e seus dependentes diretos e indiretos têm apoio de profissionais como advogados, psicólogos, fonoaudiólogos, nutricionistas e consultores jurídicos. "Temos casos de pessoas com graves crises, precisando de uma ajuda imediata, e, graças ao PAP, pudemos atendê-los

com agilidade", afirma Sandra.

O ponto alto de 2012 para os funcionários da Losango surgiu de uma solicitação de um dos funcionários feita pelo canal "Fale com o Presidente". Desde abril, todas as lojas fecham aos sábados e os empregados da rede, espalhados pelo país, ganharam um dia a mais de descanso. "Era um sonho nosso há bastante tempo e agora fomos atendidos. Meus filhos pularam de alegria quando souberam que eu teria o fim de semana inteiro para ficar com eles", diz o supervisor de filial Reinaldo Rocha. Pai de gêmeos de 11 anos, ele se ressentia por não ter muito tempo para os meninos. "É muito

importante para as crianças ter a mãe e o pai mais perto delas. Estamos todos muito felizes."

De acordo com Sandra, é essa a razão de as políticas de RH da Losango serem direcionadas para o bem-estar dos funcionários e de sua família. "Se o colaborador está satisfeito e seguro, ele vai render muito mais. Nosso pacote de benefícios não só atrai as pessoas, mas também retém. Nosso turnover esse ano não vai passar os 4,5% anual", diz a gerente da Losango, companhia que não à toa foi eleita pelo segundo ano consecutivo a melhor do varejo entre as 150 melhores empresas para trabalhar no país pelo Guia VOCÊ S/A. ■