

05/08/2013 - 00:00

Empresas criam práticas para facilitar a vida pessoal

Por **Karla Spotorno**

(/sites/default/files/gn/13/08/foto05carr-101-filho-d3.jpg) *Alessandra Ginante, vice-presidente de RH da Avon, diz que medidas como a adoção da creche ajudam no engajamento dos funcionários e de seus familiares*

Uma breve revisão do que oferecem grandes empresas para funcionárias que têm filhos permite uma conclusão curiosa. As práticas que mais ajudam as mães que trabalham não foram feitas exatamente para elas. Horário flexível, trabalho remoto e conveniências como ir ao médico sem sair da empresa ou não precisar cozinhar o jantar são facilidades que atendem tanto quem tem crianças como quem não ingressou no mundo altamente demandante dos herdeiros. Servem para homens e mulheres, casados e solteiros, geração Y e baby boomers.

À exceção da licença-maternidade e das salas para as lactantes, as políticas de RH que favorecem às trabalhadoras com filhos e aos demais funcionários sugerem que os homens também querem ter condições de conciliar as demandas profissionais e pessoais. Além disso, contribuir para que os colaboradores administrem melhor suas tarefas, sem discriminar, pode ser bom para os negócios.

"A empresa implementa essas práticas porque elas ajudam a criar um ambiente de engajamento importante. Não é filantropia", afirma Alessandra Ginante, vice-presidente de RH da Avon Brasil. A motivação da companhia é simples: os familiares têm um peso importante na percepção do empregado sobre a empresa e, conseqüentemente, em seu comprometimento com as metas do negócio. Desse modo, os filhos são como "stakeholders" para a corporação. É o que afirma Nuria Chinchilla, professora da Iese Business School, da Espanha, e diretora do Centro Internacional de Trabalho e Família da escola. Para ela, a família é "um agente de interesse que deve ser considerado pela companhia."

É essa visão estratégica que tem o Banco do Brasil, hoje com 118 mil "stakeholders", filhos e enteados dos 116 mil funcionários. "Ao envolver a família em benefícios e políticas de RH, há um reforço no vínculo do profissional com o banco", afirma Carlos Netto, diretor de gestão de pessoas do Banco do Brasil. Na Avon, uma das facilidades é o berçário para os filhos das funcionárias. Atualmente, 105 crianças de até dois anos são atendidas nas três creches da empresa. Alessandra afirma que a presença do berçário e dos bebês ajuda a construir um ambiente de solidariedade e comove mesmo quem não usufrui do serviço.

Na Embraco, fabricante de compressores de Joinville (SC) e subsidiária da Whirlpool desde 2006, também é assim. A creche para os filhos dos colaboradores existe há 22 anos e funciona das 5h às 22h. Por ser um ambiente completamente atípico à planta industrial, acaba descontraindo quem passa por lá e humanizando a atmosfera de máquinas e turnos rígidos de trabalho. "Brincamos que é um ambiente de descompressão na empresa", afirma Daniele Krassuki Fonseca, diretora corporativa de RH da Embraco. A assistência às crianças é, segundo Otavio Pinto e Silva, sócio do setor trabalhista do escritório Siqueira Castro Advogados, uma obrigação negociada pela empresa no acordo coletivo - caso da Embraco - ou um benefício espontâneo - como ocorre na Avon. A maioria das empresas opta pelo pagamento do benefício em dinheiro, o chamado auxílio-creche, o qual nas grandes cidades, raramente paga o custo total de uma escolinha.

A prática que facilita a vida das mães mais comum hoje nas empresas é a flexibilidade de horário. Segundo uma pesquisa da consultoria McKinsey, esse é o benefício mais comum entre as companhias na América Latina quando o assunto é auxiliar na evolução da carreira feminina. No levantamento, divulgado em junho, 31% dos entrevistados afirmaram que suas empresas ofereciam essa opção.

A flexibilidade aparece de diversas formas em diferentes companhias. Na Embraco, os funcionários podem faltar quatro dias por ano para tratar de assuntos pessoais, como ir a uma reunião da escola. O Banco do Brasil abona dois dias e as mães têm a jornada reduzida em uma hora até o nenê completar um ano. Pela lei, o privilégio, conhecido como "licença amamentação", deve ir até o bebê completar seis meses. Na Mobile, provedora de aplicativos para dispositivos móveis com 234 funcionários, não há um expediente rígido de trabalho nem fiscalização com ponto eletrônico, segundo Cecília Lanat, diretora de RH. O home office é permitido, e os funcionários podem levar os filhos para o escritório quando não têm com quem deixar os pequenos. "É uma prática que existe desde o início da empresa, em 1998", afirma Sandra Hirata, analista sênior de RH da Mobile.

Em empresas com maior número de empregados, a flexibilidade exige uma estrutura mais formal. Na Dell, por exemplo, os funcionários podem optar por trabalhar somente em casa ("remote work"), alternar o home office com dias no escritório ("mobile work"), ou adotar uma flexibilidade de horário ("flexitime"). Luciana Madrid, diretora de RH da Dell no Brasil, usa o "mobile work". Trabalha pela manhã em casa, em Porto Alegre, e, à tarde em Eldorado do Sul, na região metropolitana, onde fica a sede da companhia. A opção é útil para a executiva, que voltou há cerca de três meses de sua licença-maternidade de 180 dias.

Uma pesquisa de 2010 do instituto americano Working Mother Research constatou que essa flexibilidade traz resultados positivos para as empresas e seus empregados. Cerca de 80% dos 4,6 mil entrevistados afirmaram que a prática influencia positivamente a produtividade e a capacidade de gerenciar as responsabilidades pessoais. O importante, segundo o estudo, é jamais restringir essa vantagem às funcionárias com filhos. "Do contrário, os colegas passam a ver as mães como tendo um status especial e sentem que terão trabalho dobrado", afirma o relatório.

A consciência de que um benefício pode se transformar em preconceito orientou os gestores de recursos humanos das empresas Dow e P&G nas recentes revisões das políticas. "Tentamos ao máximo não discriminar e não fracionar benefícios", afirma Graziella Batista, gerente de desenvolvimento de pessoas da Dow, indústria do setor químico. "Buscamos políticas que apoiassem a todos. Afinal, não são só as mães que são afetadas pelas demandas dos filhos", afirma Juliana Clemente, gerente de RH da P&G.

A multinacional permite que qualquer funcionário peça uma licença de até seis meses sem perda do vínculo empregatício, cargo ou benefícios, como plano de saúde. A licença pode ser para trabalhar meio período com redução do salário ou para não trabalhar, com suspensão da remuneração. Podem se candidatar à licença o jovem que planeja um intercâmbio, o solteiro que precisa cuidar do pai doente e também a mãe que quer ficar mais de seis meses com o bebê em casa - a empresa aderiu à licença-maternidade de 180 dias.

Tanto a P&G quanto a Dow decidiram flexibilizar o horário de entrada no trabalho, e a Avon implementou a novidade recentemente. A 3M é outra multinacional que também oferece essa possibilidade. "O benefício vale para todos os funcionários", afirma André Scatolin, gerente de RH da 3M. Além de oferecer o horário móvel - pelo qual o empregado decide seu horário de entrada no intervalo entre 7h e 10h da manhã -, a P&G passou a permitir o que chama de "semana comprimida". Ou seja, até quatro horas da jornada semanal podem ser subtraídas de um dia da semana e distribuídas entre os outros dias. "Uso quando preciso de uma tarde para fazer algo pessoal ou com meus filhos", diz Graziella, da Dow, mãe de dois meninos de sete e quatro anos.

A Dow permite algo semelhante, que chama de "short friday". Uma vez por mês, os funcionários podem optar por sair mais cedo na sexta-feira. Na AstraZeneca, essa mesma facilidade se tornou semanal há um ano e meio, por meio de um esquema de compensação de horas ao longo do ano. "Trabalhamos até as 14h nas sextas-feiras. Aproveito para ficar com a minha família", diz Miguel Monzu, diretor executivo de RH e comunicação corporativa da farmacêutica.

A AstraZeneca também oferece um ambulatório com médicos especializados em diferentes áreas, inclusive em ginecologia e obstetrícia para as gestantes que optam pelo acompanhamento pré-natal na empresa. "Como a companhia fica em uma rodovia, [no município de Cotia, na região metropolitana de São Paulo], é comum perdermos meio dia de trabalho quando precisamos ir ao médico", afirma Monzu. A organização reserva parte de sua área para consultórios médicos e prestadores

de serviços como academia, lavanderia e oficina de costura.

Conveniências como essa podem parecer supérfluas, mas fazem sentido para muitos funcionários. Em seu novo endereço, a Dow passou a oferecer outra trivialidade para os empregados: o refeitório da empresa em São Paulo vende refeições prontas para levar para casa. Quem cozinha para os filhos todas as noites sabe quão valiosa é essa comodidade. A partir deste mês, a empresa também vai oferecer licença-paternidade de dez dias, como já ocorre no Banco do Brasil e na Pepsico - o dobro do que dita a lei. Para Andrea Alvares, presidente da divisão de alimentos da Pepsico, o aumento da licença para os homens, adotado no fim de 2011, é oportuno, apesar de a discussão sobre o assunto ainda não estar muito madura.

Há também práticas criadas especialmente para as mulheres. No escritório de advocacia Machado Meyer, as advogadas podem ter acesso à rede interna para trabalhar remotamente quando estão grávidas e quando voltam da licença. "Essa opção existe para que elas possam cumprir horários mais flexíveis sem comprometer a rotina", afirma Raquel Novais, sócia do Machado Meyer. O escritório também organiza eventos internos, o que ajuda a garantir a "manutenção do networking dessas profissionais, que têm tempo limitado para a convivência corporativa".

Outro exemplo são as salas de aleitamento - espaços onde as funcionárias que ainda amamentam podem extrair o leite e armazená-lo de forma apropriada para o consumo dos seus bebês. "Foi uma tranquilidade e uma surpresa saber que eu podia contar com um ambiente assim", diz Thais Arnaut, analista de compliance da Prudential Seguros, mãe de Márcio, de seis anos, e de Giovana, de um ano e dois meses. Dar esse conforto para funcionárias e mães como Thais não custou muito para a Prudential, segundo Paulo Leão, vice-presidente de recursos humanos da seguradora. "A concepção de uma sala como essa é algo simples. Em uma semana, ficou pronta."