



A IMPORTÂNCIA DA
TECNOLOGIA E DA INOVAÇÃO
NO ATUAL MOMENTO DAS
ASSOCIAÇÕES E DOS
SINDICATOS

MANDUÁ



Editorial LinoReuters

Diretoria da Manduá sobre a importância da tecnologia e da inovação no atual momento das associações e dos sindicatos.

Créditos

Editor-chefe/repórter

Lucas Torres

Colunistas

Lucas Torres, Jean Michel Bouchara e Redaweb

Produção

Denodo Soluções Digitais

Revisão ortográfica

Mirian Brito

Diagramação e arte

Karina Bernardo

Fotografia

Unsplash, iStock, Freepik, Canvas

Coordenação

Lino Reuters

Contato:

comercial@mandua.com.br

Telefones:

(11) 2500-3644

(11) 97230-1793

SUMÁRIO

05 AÇÃO SINDICAL E USO DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO

08 O IMPACTO DA LGPD NA SEGURANÇA DA
INFORMAÇÃO DOS SINDICATOS

09 AS MULHERES NO MERCADO DE TI -
SANDRA RODRIGUEIRO

11 ASSEMBLEIAS VIRTUAIS HÍBRIDAS:
TENDÊNCIA OU PRESENCIAL PREVALECERÁ

LIÇÕES DA PANDEMIA

Os desafios que a pandemia trouxe para o mundo não serão esquecidos tão cedo. Uma luz no fim do túnel desponta e tudo leva a crer que logo voltaremos ao “normal”. Ou melhor, a algo que se aproxime de um “novo normal”, cuja configuração ainda não sabemos ao certo, mas que desde já nos apresenta uma certeza: nada será como antes. Afinal, a quarta revolução industrial batendo à porta e no meio uma crise pandêmica só acelerou algo que já estava em curso.



O que será do mundo do trabalho daqui para frente? Que desafios a classe trabalhadora enfrentará? Como as entidades de classe irão se organizar para mobilizar os trabalhadores? Perguntas como essas requerem um mergulho em alguns temas que já não são novos, mas que necessitam entrar na pauta urgentemente.

Esta revista digital tem como objetivo ampliar o debate sobre as novas tecnologias. Diz um ditado que se quisermos entender como os animais vivem, não devemos ir ao zoológico, mas à selva. Assim, é preciso mergulhar e encarar o novo, mas sem perder o olhar crítico.

É inegável que o desenvolvimento tecnológico tem acentuado as contradições presentes no capitalismo, cujas consequências beneficiam apenas os interesses privados de uma pequena minoria abastada. É imperativo fazer “guerra” com as armas corretas. Por isso, temos que manter o foco no adversário real, ou seja, a base social que domina os meios tecnológicos.

Os diversos artigos e entrevistas nesta revista mostram a força de diversas organizações sensíveis ao tema.

Que a leitura seja proveitosa.
Lino Reuters



É PRECISO
MERGULHAR E
ENCARAR O NOVO,
MAS SEM PERDER
O OLHAR CRÍTICO.”



Por Jean Michel Bouchara

*Artigo publicado originalmente no trabalho “A era digital e o trabalho bancário”, livro publicado pela editora COOPACESSO

Na quarta-feira, primeiro de julho de 2020, milhares de entregadores “empregados” pelas empresas que controlam aplicativos, como Rappi, iFood, Uber Eats e similares, fizeram greve no Brasil todo. O movimento culminou com manifestações massivas em São Paulo (SP), Campinas (SP), Santo André (SP), Ribeirão Preto (SP), Rio de Janeiro (RJ), Recife (PE), Salvador (BA), Maceió (AL), Fortaleza (CE), Teresina (PI) Brasília (DF) e Belo Horizonte (MG).

O que aconteceu exatamente? Os entregadores se organizaram ao longo do mês anterior para preparar a greve; se mobilizaram, pediram apoio e solidariedade aos clientes dos aplicativos, paralisaram as atividades, fizeram manifestações de rua, deram ampla publicidade às suas reivindicações ganhando assim a simpatia e a cumplicidade da opinião pública e, por fim, marcaram nova paralisação para o final do mês.

Trata-se de uma atividade de natureza essencialmente sindical, mas organizada à margem das entidades. Um setor da classe trabalhadora, produto direto da precarização imposta em nível mundial pelo capital e materializada no Brasil pelas reformas trabalhistas de Temer e Bolsonaro, se une e se organiza em defesa de suas reivindicações. Assim, uma massa disforme e pouco visível de “empreendedores” torna-se uma categoria de trabalhadores com voz ativa. As reivindicações não foram atendidas, porém a relação de forças mudou e algumas decisões judiciais já estão favorecendo os trabalhadores.

Como isso foi possível? Como “empreendedores” dispersos fisicamente conseguiram criar esse fato político? Com disposição de combate sem a qual não existe atividade sindical. Mas quais foram os meios que possibilitaram mobilizar trabalhadores que pouco se consideram parte de uma categoria e ao mesmo tempo unificar pautas de reivindicações, planejar ações e dialogar com a opinião pública? Com o amplo uso da tecnologia da informação!

Os trabalhadores se utilizaram da internet e das ferramentas nela hospedadas, que foram desde aplicativos de mensagens, passando pelas redes sociais e conferências, chegando aos vídeos de propaganda. Todo esse arsenal foi mobilizado com inteligência, possibilitando a paralisação.

Esse fato precisa ser entendido pelo movimento sindical por seu profundo significado, tanto político como organizacional: trata-se do uso da tecnologia; a mesma tecnologia que tornou possível a precarização e a hiperexploração de uma categoria de trabalhadores pode, se utilizada com inteligência e com propósitos políticos adequados, ser um poderoso instrumento de ação sindical.

Nos anos 70 e 80 do século passado, o movimento sindical começou a se reorganizar contra o arrocho imposto pela política econômica da época – ditadura militar – e os trabalhadores passaram a retomar o controle de suas entidades expulsando os dirigentes considerados “pelegos” 2. Nesse movimento, os bancários tiveram um papel de destaque, principalmente em capitais como São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre. A categoria era extremamente numerosa e concentrada.



[...] a mesma tecnologia que tornou possível a precarização e a hiperexploração de uma categoria de trabalhadores pode, se utilizada com inteligência e com propósitos políticos adequados, ser um poderoso instrumento de ação sindical.”



A quase totalidade dos bancários trabalhava em agências, as maiores agências, próximas entre si, ficavam nos centros de negócios das grandes cidades.

Os demais bancários trabalhavam nos Centros de Processamento de Dados (CPDs) e nos Centros Operacionais responsáveis pelas atividades de retaguarda, como o Setor de Compensação. Com um único carro de som ou uma única equipe de panfletagem era possível ter acesso a uma grande parte da categoria. Essa situação favoreceu o desenvolvimento de um sindicalismo “clássico” que tomava emprestado os meios de luta e organização do movimento operário: assembleias massivas, passeatas, panfletagens, piquetes e greves.

Sabemos da significativa mudança do trabalho bancário nos últimos 40 anos, nos quais a categoria foi numericamente reduzida a uma fração do que era. A atividade foi fragmentada e hoje boa parte das operações são executadas pelos próprios clientes nos terminais e aplicativos. Os processos de terceirização e precarização agravaram a fragmentação da categoria. Se a necessidade da ação sindical continua existindo, os meios devem mudar, e o movimento dos empregados dos aplicativos pode indicar o caminho.

As redes sociais podem servir de espaço de mobilização, informação e debate, reduzindo, dessa forma, a dispersão física e substituindo a reunião ou assembleia tradicional. As aplicações de mensagens assumem a função da “rádio peão”; decisões podem ser tomadas em rápidas videoconferências; e, por fim, plataformas de publicação de vídeo são instrumentos poderosos de esclarecimento e propaganda. Esses instrumentos – que, lembremos, são meios e não substituem a vontade e o rumo político – possibilitam o que o técnico do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), João Guilherme Vargas Netto, chama, em artigo publicado na internet em novembro de 2018, de “renascimento dos sindicatos”.

Não se trata de fenômeno totalmente novo. Assim, foi organizada em maio de 2018 a histórica paralisação nacional dos caminhoneiros, que pôs de joelhos e por pouco não derrubou o governo Temer. Sem o uso da tecnologia teria sido impossível organizar, orientar, informar e mobilizar categoria tão dispersa, heterogênea e sem tradição de luta sindical. Mais recentemente, as campanhas salariais de sindicatos tradicionais, como o Sindicato dos Professores de São Paulo (SINPRO-SP), também se apoiaram fortemente em ferramentas tecnológicas.

Esse fenômeno não está circunscrito ao Brasil. Nos Estados Unidos, na década de 2010, verificou-se um renascimento sindical impulsionado pelos millenials (jovens adultos, assim são chamados os nascidos entre a década de 80 e os primeiros anos do século XXI). Esses jovens foram excluídos do suposto “boom” econômico que concentrou as riquezas nas mãos de um grupo cada vez menor e mais rico. Eles não têm perspectiva a curto prazo, nem educação política “tradicional”, mas se lançam à luta, ignorando o passado, não raro mafioso, das entidades. Esse renascimento sindical tem a marca da tecnologia.

Os sindicatos já estruturados, como “os bancários”, devem também se utilizar dessas ferramentas (tecnologias), mas não se trata de “espontaneísmo”. Para que sejam úteis, com benefícios perenes, é necessário adotar uma boa infraestrutura tecnológica: ferramentas bem escolhidas e treinamento adequado às pessoas envolvidas na utilização. Tudo isso aliado a serviços que aproximem o sindicato do trabalhador. Por exemplo: carteirinha virtual, consulta a processo trabalhista, solicitação de benefício, cursos de formação, estadia em colônia de férias etc.

Esses recursos compõem o que chamamos de segunda geração da informatização das entidades sindicais, ou de “sindicato virtual”. São dependentes da internet e da conectividade. Visam alcançar, dialogar e dar voz ao trabalhador independente de seu local de trabalho. A primeira geração “da informatização” foi impulsionada, no Brasil, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) a partir do final dos anos 80. Hoje, a maioria dos sindicatos dispõe de sistemas que visam controlar seus processos internos: cadastro de associados, arrecadação de mensalidades, assessoria jurídica, controle de finanças, cursos, convênios e outros.

2 Termo utilizado para designar o dirigente sindical que defende as orientações do Ministério do Trabalho entre a classe trabalhadora, cumprindo assim o papel de intermediário entre os sindicatos e o governo.

Tais ferramentas são oferecidas por diversas empresas, mas mesmo com investimentos significativos por parte dos sindicatos, em sua implantação, nem sempre há condições suficientes, diminuindo o potencial de aproveitamento dos sistemas. Isso se deve a múltiplas razões: infraestrutura insuficiente, falta de continuidade entre gestões, falta de formação e treinamento de funcionários.

CONSIDERAÇÕES

Tanto os sistemas mais recentes, de “segunda geração”, como os mais antigos, da “primeira”, só conseguem cumprir a função, que em última instância é facilitar a ação sindical, quando sua adoção e implantação forem de fato assumidos como tarefa pela direção da entidade, tornando-se objeto de rigoroso planejamento. Sem isso, o risco de frustração, desperdício e subutilização das ferramentas é grande.

Por fim, não podemos esquecer do principal benefício da tecnologia bem empregada: a democracia e a plena participação da categoria nas decisões de sua entidade. Embora o confinamento, causado pela pandemia da Covid-19, tenha nos atualizado (pelo menos parte das pessoas) no uso da tecnologia, não se trata de assunto novo. Com as ferramentas da internet é possível, atualmente, realizar de modo virtual congressos, assembleias e plenárias. Há diversas soluções (pagas e gratuitas) de videoconferência e webinar (videoconferência controlada e moderada) com as quais essas reuniões podem ser feitas com ampla e satisfatória participação. Algumas dessas reuniões tiveram a participação de milhares de trabalhadores, o que seria muito difícil de acontecer presencialmente, ainda mais em tempo de quarentena.

Quando pensamos em democracia, pensamos em voto. No curso de assembleias e congressos é possível organizar as votações com toda segurança e proteção de confidencialidade. As votações podem ocorrer concomitante às reuniões ou em separado, apenas como uma consulta à categoria. Recentemente vários acordos celebrados entre sindicatos e empresas – principalmente relativos a questões de redução de jornadas – foram assim votados, com grande participação dos trabalhadores. Dessa forma, os acordos ganham maior legitimidade.

Mesmo as eleições para renovação da diretoria podem ser feitas virtualmente. Todos conhecem a complicada e onerosa logística de roteiro de urna, votação na sede e nas subseções, transporte de urnas, fiscalização e apuração de uma eleição tradicional, ainda mais em categorias geograficamente espalhadas. O mesmo pleito, se virtual, além de possuir uma segurança igual ou até maior que a física, pode custar bem menos, envolver uma parcela maior dos trabalhadores com rápida apuração e auditoria. A democracia ganha e com ela o sindicato e os seus filiados.

Podemos dizer que hoje os sindicatos são mais necessários e insubstituíveis que nunca. Sua ação depende, desde sempre, de mobilização, vontade e uma política participativa. A tecnologia não substitui nada disso, mas é um meio essencial para que a ação sindical, nesse momento, atinja com maior alcance os trabalhadores representados.

A NECESSIDADE DE PLANEJAR O USO DA TECNOLOGIA

Os sindicatos brasileiros investem em tecnologia da informação e comunicação. Desde os anos 80, sob impulso do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), adquiriram os primeiros microcomputadores e começaram a implementar sistemas de controle de cadastro e de arrecadação. Em seguida, vieram as redes locais, os servidores dedicados, a internet, a necessidade de se conectar às subseções e unidades remotas como clubes de campo e colônias de férias. Depois vieram sistemas complementares, como jurídico, benefícios e finanças. Logo em seguida, foi necessário marcar presença na internet com domínio próprio e site.

Esses investimentos são consideráveis e tendem a crescer, mas isso significa, para as entidades, um retorno e um grau de informatização compatível com tais despesas? A resposta é: muitas vezes não.

O maior obstáculo é a falta de continuidade. A tecnologia é adotada muito mais como resposta a uma necessidade imediata do que como fruto de uma discussão estratégica. Assim, costuma ser implementada por um administrador ou um diretor que se interessa pelo assunto, porém sem um respaldo institucional.

Seria melhor que os projetos fossem decididos e implementados dentro de um planejamento perene, com um horizonte de médio e longo prazo. O foco seria, por um lado, as necessidades operacionais da entidade, a melhoria de seus processos, mas principalmente a necessidade de se aproximar e dar voz à categoria, ao associado.

Essa aproximação demanda ferramentas modernas, muitas delas ainda em fase de amadurecimento. O ritmo mais cadenciado da implantação dos sistemas corporativos agora deve dar lugar a decisões rápidas. Sem um planejamento institucional perene, teremos desperdício de recursos e falta de continuidade dos projetos.

O IMPACTO DA LGPD NA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO DOS SINDICATOS

A nova Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) entrará em vigor em janeiro de 2021, ela foi adiada em razão da pandemia do novo coronavírus. Entretanto, pouco se tem discutido sobre o seu impacto na segurança da informação do sindicato.

Seja na internet ou em lugares físicos, os dados pessoais são expostos e colhidos por empresas que os aplicam em suas estratégias. O que ocorre é que os dados são coletados, muitas vezes, sem consentimento da pessoa.

A LGPD, por sua vez, considera primordial a noção de recolhimento de informações por parte dos usuários e lhes concede o poder de alterar ou excluir o que foi captado. Seus princípios envolvem a finalidade, transparência e segurança.

Agora, as empresas devem pedir permissão para tal coleta e, se não o fizerem, estarão sujeitas às penalidades da nova lei, que no âmbito civil pode chegar à multa de R\$ 50 milhões por incidente.

Por esse motivo, confira os impactos no sindicato.

IMPACTO DA LGPD NO SINDICATO

Sem exceções, todas as companhias devem adotar medidas de boas práticas para evitar que os dados sejam violados, principalmente porque está previsto na LGPD que esse ato será considerado como critério atenuante das penas.

Em cada empresa, deverá existir o Encarregado de Proteção de Dados (DPO) para promover essa cultura de segurança, que será fiscalizada pelo órgão de Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Quando falamos nos dados e nas relações trabalhistas, as informações pessoais são utilizadas em:

- Processos seletivos.
- Contratos de trabalho.
- Rescisões contratuais.
- Terceirização de serviços.
- Contratações de autônomos.

Como na relação de trabalho os dados do contratado vigoram desde a fase pré-contratual até a entrada efetiva na empresa, qualquer mudança que possa haver no contrato, o sindicato deve ser consultado para a defesa de direitos.

É papel do sindicato avaliar as condições de cada coleta referente aos profissionais que defende, para averiguar se a lei está sendo cumprida e se os direitos dos trabalhadores estão vigentes. Principalmente com a LGPD, o sindicato deve exigir transparência na coleta de dados caso algum membro de sua classe se sinta desrespeitado ou violado.

Todos os empregadores devem fornecer explicações aos seus funcionários sobre a questão do repasse de informações também aos sindicatos.

Entretanto, pelo fato de o consentimento por parte do titular ter que ser expresso, a autorização poderá ser realizada por meio de assembleias da entidade sindical, para que a classe se manifeste em conjunto a respeito desse assunto.

Nessa assembleia sindical, os trabalhadores expressam suas autorizações em listas destinadas ao sindicato, passam a ser negociações coletivas e não mais individuais, para promover benefícios unânimes aos pertencentes da categoria.

Essa negociação coletiva não viola o direito dos trabalhadores e está pautada na unicidade sindical com o intuito de representar o interesse da classe, de acordo com o artigo 8º da Constituição Federal.

Após a autorização realizada em assembleia, a cláusula convencional deve conter a data da reunião e a abrangência geral de todos os integrantes que aquele sindicato representa.

A questão desse repasse de informações dos empregados à assembleia não infringe a LGPD, pois corresponde à solidariedade, boa-fé objetiva e função social do pacto coletivo no artigo 7º da Constituição Federal.

AS MULHERES NO MERCADO DE TI

SANDRA RODRIGUEIRO



Executiva analisa espaço das mulheres no mercado de tecnologia

Brasileira em atuação na Espanha, Sandra Rodrigueiro traçou comparativos entre os dois países e apontou as principais barreiras para a consolidação das mulheres na área de TI

Embora a pauta da igualdade de gênero tenha avançado significativamente nos últimos anos, ainda estamos longe de poder afirmar que existe um quadro de equidade no que diz respeito à inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Segundo o relatório Global Gender Gap de 2021, coordenado pelo Fórum Econômico Mundial, o mundo levará cerca de 133 anos para alcançar níveis de equidade suficientes para caracterizar a sociedade como um ambiente de paridade de gênero.

Tais desigualdades tendem a se intensificar em áreas tradicionalmente masculinizadas, caso do mercado de tecnologia da informação, dentro do qual, segundo dados de pesquisa realizada pela Accenture em março de 2021, as mulheres representam 32% dos trabalhadores.

O mesmo estudo, denominado Resetting Tech Culture, concluiu ainda que esse montante cai para 20% quando a amostragem se restringe às mil maiores empresas do planeta.

Para discutir esse contexto, a revista da Manduá convidou a brasileira Sandra Rodrigueiro, especialista do mercado de tecnologia que coordena um grupo de mentoria para mulheres em posição de executivas na cidade de Barcelona, na Espanha.

Profissional de sucesso, tendo sido superintendente de operação do banco Itaú por mais de 11 anos, Sandra estabeleceu um comparativo entre o mercado espanhol e o brasileiro, bem como apontou algumas das principais barreiras que têm, de alguma maneira, bloqueado o acesso das mulheres à área de TI.

Confira a seguir a íntegra do bate-papo.

Manduá - Como é o mercado de TI para as mulheres atualmente? Existem diferenças entre o mercado espanhol e o brasileiro nesse sentido?

Sandra Rodrigueiro - O mercado de TI, assim como outras profissões, evoluiu muito nos últimos anos com relação à conscientização da diversidade no seu corpo diretivo, começando desde a contratação e ascensão de mulheres, assim como outras comunidades, etnias e minorias.

Isso não quer dizer que estamos num nível “equilibrado”, que é exatamente o foco da sociedade atual. O que entendo que a sociedade busca, é um ciclo natural para o crescimento do ser humano, onde haja uma inclusão do cidadão com oportunidades de boa educação, saúde e emprego.

E voltando para as mulheres, as restrições e a cultura da sociedade com um viés masculino em várias áreas profissionais, não aproveitavam as vantagens dessa diversidade, e aos poucos está ficando claro para as empresas que esse equilíbrio de forças, personalidades e competências traz resultado.



No nosso grupo de Mulheres CIO Brasil (Executivas de Tecnologia), com 18 anos de formação consegue testemunhar essa evolução de mercado. E hoje temos muitas de nós em cargos elevados em grandes corporações no Brasil e no exterior.

Aqui na Europa, estou vivendo um momento mais avançado que o Brasil e também com discussões de leis num nível diferente. Uma comparação interessante é o cargo de “Conselheiras de Administração” nas empresas cotizadas em cada país: no Brasil temos 11% de mulheres nos conselhos e aqui na Espanha são 31%.

Mandua - De acordo com o levantamento da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), dos mais de 580 mil profissionais de TI que atuam no Brasil apenas 20% são mulheres. A que você acha que se deve esse cenário?

Sandra Rodrigueiro - Bem, o que falamos na pergunta anterior: cultura e restrições de acessos a profissões tidas como masculinas.

Hoje, nosso lema é “Lugar de mulher é onde ela quiser”, reforçando que as profissões não devem ter restrições de gênero (mesmo que cultural), e sim uma questão de competência! A formação escolar é fundamental e, por isso, o Grupo MCIO Brasil, que faço parte, acredita que motivar as meninas a entrarem na carreira de tecnologia, ciência de dados e estatísticas fará grande diferença no mercado.

Nossa missão é de inclusão das mulheres no mercado de tecnologia, pois além de oportunidade de cursos gratuitos de formação, estamos fazendo parcerias com empresas para entrevistas e possibilidades de contratação das mulheres que finalizarem os cursos. E após a contratação terá mentoria por uma madrinha CIO do grupo. Isso é inclusão no mercado de trabalho.

Mandua - Existem diferenças entre o mercado espanhol e o brasileiro nesse sentido?

Sandra Rodrigueiro - Não muda muito, mas confesso que imaginava que era diferente. Vejo poucos jovens buscando essa carreira e as vagas na área são infinitas. Um mercado carente de profissionais.

Mandua - Qual a importância de se contar com uma equipe plural e diversa nas atividades relacionadas à área de TI?

Sandra Rodrigueiro - Basicamente chegar em soluções criativas e oferecer uma experiência melhor para o cliente final.

Mandua - Você enfrentou algum tipo de barreira na sua trajetória na área?

Sandra Rodrigueiro - Confesso que não. Na minha adolescência tive a sorte de trabalhar no CTH - Centro Tecnológico de Hidráulica na USP e encontrei pessoas da área de Engenharia e Tecnologia que me inspiraram e me apoiaram a entrar

Durante minha carreira nos bancos em que trabalhei, um ambiente bem masculino entre os executivos, não posso dizer que foi fácil, mas também aprendi com algumas poucas mulheres como deveria me desenvolver e afinal sobreviver nesse ambiente.

Nunca experimentei um preconceito direto, mas na minha época pouco se falava de assédio moral ou sexual. Quando conto minha história de 40 anos de trabalho, digo sempre que nós mulheres temos muito que comemorar, por toda evolução e conscientização da diversidade. Mas sou contra o radicalismo e acredito que temos sim que estudar muito, nos qualificar e demonstrar nossa competência para garantir nosso espaço no mercado de trabalho.

Mandua - O que te atraiu para a TI?

Sandra Rodrigueiro - Quando eu era jovem, o acesso a computadores (grande porte) não era popular. Como eu tive essa oportunidade (sem grandes escolhas), acabei me apaixonando pela área. Aprendi a programar as tarefas em ambiente de produção de computadores (scheduler) e posteriormente desenvolvimento de sistemas (programadora). E com isso passei por todas as etapas da carreira de TI até ser gestora e executiva.

Mandua - Recentemente, a Google afirmou que apenas 30% de seus colaboradores são mulheres. Você acredita que as grandes empresas possam criar políticas afirmativas para incentivar uma maior inserção de profissionais femininas em suas equipes?

Sandra Rodrigueiro - Sim, as grandes empresas já estão preocupadas com isso. Aqui na Espanha existe muito a inclusão por exigência de lei (cotas), a qual eu entendo que ajuda inicialmente, mas não concordo, pois podemos discriminar outras pessoas.

Minha crença é que a educação e o esforço da sociedade trarão o equilíbrio necessário para as organizações.

ASSEMBLEIAS VIRTUAIS HÍBRIDAS TENDÊNCIA OU PRESENCIAL PREVALECERÁ



Legado do “boom” das assembleias digitais durante a pandemia dará suporte para a padronização do modelo híbrido no Brasil pós-Covid

Segundo especialista em governança, modelo que já está em fase de testes no mundo corporativo oferece maior acessibilidade

A pandemia do novo coronavírus trouxe com ela a obrigatoriedade de se encontrar alternativas para a impossibilidade de se realizar encontros presenciais.

Como reflexo desse cenário, ferramentas destinadas para a realização de videoconferências simples, como o Zoom, o Microsoft Teams e o Google Meet, experimentaram um crescimento exponencial no período. Crescimento este que se reflete nos números de seus usuários.

A primeira apresentou um crescimento de 300% entre dezembro de 2019 e abril de 2021. Já a segunda alcançou uma alta de 100% entre os abris de 2020 e 2021. A terceira, por sua vez, não ficou para trás e cresceu expressivos 275% apenas no primeiro semestre do calendário atual.

Essa necessidade de distanciamento social, é claro, não impactou apenas as reuniões mais cotidianas, ao passo que ofereceu obstáculos também para encontros mais formais, como as assembleias, fossem elas no âmbito da política institucional, das entidades sindicais, dos segmentos empresariais e até mesmo dos condomínios.

Para responder a essa demanda urgente e não paralisar processos decisórios importantes até que a Covid-19 passasse de ser um fator no país, cada um desses setores buscou suas próprias alternativas para garantir, ao mesmo tempo, a factibilidade e a segurança da realização dessas reuniões.

Dentro da política institucional, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal aprovaram a criação inédita de um sistema de Deliberação Remota no mês de março de 2020, logo que os efeitos da pandemia passaram a ser sentidos no país.

As entidades sindicais, por suas vezes, tiveram à sua disposição tecnologias inovadoras, como a plataforma Manduá, desenvolvido pela Manduá para garantir a autenticidade dos usuários que acessam as assembleias, bem como garantir a segurança e imutabilidade das informações armazenadas a partir do uso de criptografia.

Os condomínios que, segundo o Group Software, apresentaram um aumento de 3000% na utilização de assembleias on-line no ano de 2020 e mantêm uma taxa de crescimento de 200% ao mês em 2021, também contaram com plataformas voltadas a essa finalidade.

DEMOCRACIA DIGITAL SE TORNA REALIDADE NO TERCEIRO SETOR

Assim como o fez com a política institucional, a pandemia da Covid-19 exigiu criatividade de organizações que, assim como o Congresso, baseiam suas decisões em um sistema de democracia direta. Isto é, a partir dos votos de seus membros.

Esse cenário exigiu criatividade e urgência por parte de entidades como o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre (SindBancários), para que o trabalho não fosse totalmente paralisado até que a pandemia tivesse um desfecho.

“A necessidade de distanciamento social e isolamento, à qual aderimos imediatamente, travou os processos decisórios e tivemos que correr atrás de alternativas digitais que nos permitissem retomar rapidamente os fluxos do dia a dia, sobretudo a realização de plenárias e assembleias com a categoria”, relatou Luciano Feztner, presidente do SindBancários.

Segundo o líder sindical, as primeiras soluções encontradas pela entidade partiram da utilização de ferramentas como o WhatsApp e o Zoom Meetings, alternativas que, à primeira hora, permitiram a retomada de realizações cotidianas da diretoria, a continuidade das rotinas internas e o atendimento à categoria.

Embora mitigassem alguns gargalos da comunicação a distância, essas ferramentas não supriam a falta de um sistema auditável que permitisse um controle antifraudes e garantisse a lisura nas votações.

A solução para esse problema central veio a partir da Manduá, ferramenta inovadora criada por um velho conhecido dos sindicatos do país, a Manduá. Fundada em 1990 por membros do DIEESE e consolidada, desde então, como um dos principais agentes da informatização de sindicatos dos mais variados portes, a Manduá criou um complexo sistema de segurança para votações voltado não apenas a garantir que os votos estão sendo registrados apenas pelos indivíduos autorizados a fazê-lo, como também para garantir o sigilo de cada voto.

“A solução de votação eletrônica Manduá resolveu essa questão. Pudemos passar a realizar eleições, assembleias e consultas públicas não só tranquilos em relação à segurança, mas também com a certeza de estarmos transmitindo a devida confiabilidade para os associados e a categoria em geral”, afirmou Feztner antes de pontuar alguns dos processos de votação realizados no SindBancários com a ajuda da Manduá.

“Passamos ao longo desse período por eleições, campanha salarial, plenárias, negociações pontuais, atividades de delegados sindicais, entre outros (...) Curiosidade nesse caso: ainda que a participação nas telereuniões das grandes assembleias tenha se mostrado um pouco menores que no presencial, a participação nas votações via sistema Manduá nos apontou um ponto de aumento de participação média”, concluiu o dirigente.

O LEGADO DAS ASSEMBLEIAS VIRTUAIS NO BRASIL PÓS-PANDEMIA

Tamanha explosão das assembleias virtuais e as consequentes soluções tecnológicas desenvolvidas para atender a essa demanda, levanta-se naturais questionamentos sobre a serventia dessa experiência excepcional no Brasil pós-pandemia.

Isso porque, embora a crise sanitária no território tupiniquim ainda pareça estar longe de ter um fim, o avanço da vacinação – ainda que a passos lentos – indica que as reuniões e assembleias poderão voltar a ser realizadas de maneira presencial em meados de 2022.

Será, no entanto, que a possibilidade desse retorno ao mundo totalmente físico significará, na prática, o fim da utilização dos ambientes virtuais como ponto de encontro de parlamentares, associados, colegas de empresa e condôminos?

De acordo com o especialista em Direito Empresarial e Governança Corporativa, Leonardo Barém Leite, é improvável que o abandono completo dos ciberespaços ocorra – mesmo depois de retiradas todas as restrições voltadas a reduzir a transmissibilidade da Covid-19.

Segundo Leite, que também é sócio do escritório Almeida Advogados, a tendência é que a maior parte dos players passe a combinar físico e virtual no chamado modelo híbrido.

“O que eu e grande parte do mercado defendemos é que, em termos de governança corporativa, o modelo híbrido é o ideal. Afinal, dentre outras coisas, ele vai permitir que os interessados participem das reuniões por meio do modelo mais confortável para eles, bem como aqueles que lhes parecer mais seguro e conveniente”, apontou o especialista.



Leite complementa ainda que essa versatilidade do modelo híbrido é fundamental para a garantia de uma acessibilidade ampla, ao passo que retira as barreiras mais incômodas para cada indivíduo, sejam elas as presentes nos “contras” do modelo físico ou nos “senões” do modelo 100% digital.

“Sozinhos, os dois modelos têm seus prós e contras. O modelo físico, por exemplo, reforça a capacidade da comunicação olho no olho e a capacidade de argumentação entre os participantes, mas impede, por exemplo que alguém participe de duas reuniões em cidades diferentes em um mesmo dia”, colocou Leite antes de complementar citando as vantagens e desvantagens do modelo digital.

“Já o modelo digital diminui custos e permite uma maior flexibilidade para os participantes de maneira geral, mas – em contrapartida – limita a participação daqueles que não dominam a tecnologia ou não possuem uma conexão ou um equipamento adequado”.

Questionado sobre os principais desafios para a consolidação definitiva do modelo híbrido, o advogado afirmou que eles se distribuem em dois eixos principais: o cultural e o tecnológico-estrutural.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, Leite contou que, nas iniciativas teste que já participou, o surgimento de situações confusas nas quais os moderadores encontram dificuldade para fazer com que os dois ambientes estejam integrados e se coloquem, de fato, como um local unificado foi bastante comum.

“Teremos que aprender a realizar assembleias híbridas. Será um processo de aprendizado. Em algumas experiências que tive, o próprio moderador fica em dúvida se dá mais atenção para o presencial ou para o virtual. Ainda está longe de ser uma dinâmica orgânica”, relatou o sócio da Almeida Advogados.

Já ao comentar o outro nicho de desafio, o tecnológico-estrutural, Leite destacou que, ainda que plataformas de qualidade tenham surgido e se aperfeiçoado durante a pandemia, elas precisam ainda dar um próximo passo no que diz respeito à segurança.

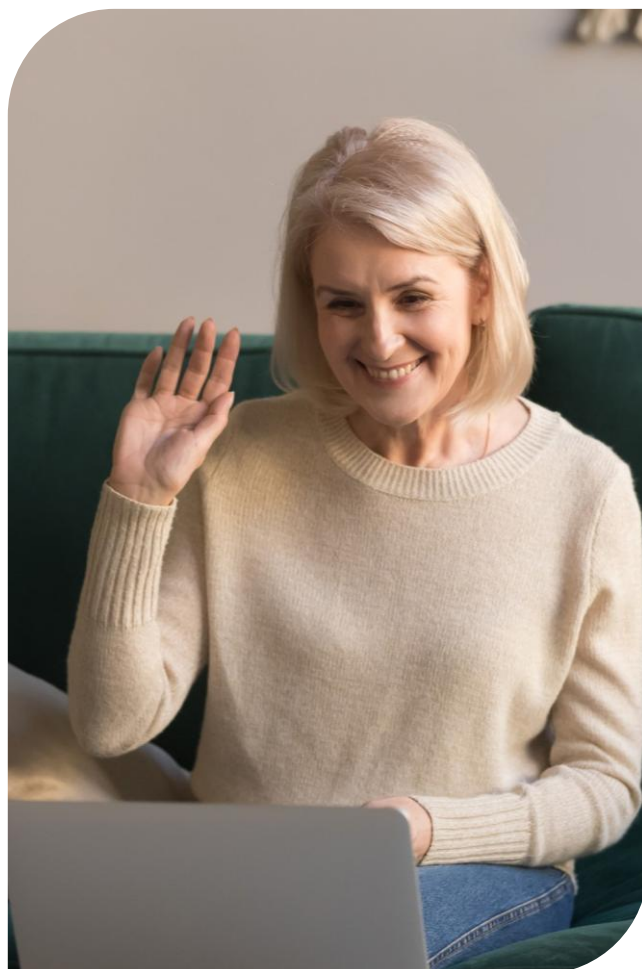
“Já existem plataformas. Elas estão ganhando qualidade, mas elas não são infalíveis. Há sempre o risco, por exemplo, de um hacker invadir a reunião. Recentemente tivemos um problema grande com isso na JBS, em uma invasão que tirou a fábrica do ar”, analisou.

Além da necessidade de melhora das plataformas específicas para a realização de assembleias híbridas, o entrevistado mencionou os gargalos de infraestrutura do país como um bloqueio relevante.

“Você sabe que temos um problema sério com a conexão aqui no Brasil, não é? Não são raras as vezes em que a conexão cai no meio de uma reunião, por exemplo. Nesse mesmo sentido existe ainda questões envolvendo quedas e falta de energia elétrica, que podem alijar determinados usuários das reuniões em momentos inconvenientes”.

A despeito dos gargalos mencionados, porém, Leite afirma que os ganhos obtidos no âmbito da governança e da acessibilidade são suficientes para consagrar o modelo híbrido como aquele que deve ser seguido pelas instituições ao final da pandemia, de modo que, segundo ele, diversas empresas e instituições já estão se planejando para adotá-lo da melhor maneira possível a partir de 2022.

“O modelo híbrido é aquele que faz mais sentido. Afinal, estamos vivendo em um mundo cada vez mais inclusivo e plural. Pelo que espero e tenho acompanhado, este modelo passará a ser testado fortemente no próximo ano”, concluiu.





MANDUÁ

QUER SABER MAIS SOBRE A
PLATAFORMA MANDUÁ?

Solicite uma demonstração.

comercial@mandua.com.br
(11) 2500-3644 | (11) 97230-1793