



ABRH 2020

## Futuro pautou encontro da associação

Antes de encerrar as atividades de 2014, a ABRH-Nacional promoveu um encontro marcante na cidade gaúcha de Gramado, onde diretores e conselheiros da entidade, além de presidentes de suas seccionais, reuniram-se para imergir em uma reflexão estratégica sobre o futuro da associação. Sob o guarda-chuva ABRH 2020, o encontro contou com a consultoria de Ricardo Guimarães, um dos principais especialistas em branding do Brasil.

Para pensar no futuro, a associação lançou um olhar analítico sobre o passado recente para avaliar as realizações da gestão atual, que está na liderança desde janeiro de 2010.

“A ABRH avançou a passos largos nos últimos cinco anos. Elaboramos um estatuto que garantiu a perenidade da associação e permitiu alinhá-la às demandas do momento atual; expandimos o nosso lastro de referência, tanto nacional como internacionalmente; e trabalhamos muito para estar presente nas principais discussões sobre gestão, pessoas, educação, formação profissional e mundo corporativo. Em Gramado, o objetivo foi ampliar o nosso horizonte e pensar na ABRH 2020 como estratégia de crescimento e de maior alcance junto aos associados e parceiros. O apoio de Ricardo Guimarães

foi vital para buscarmos o melhor e garantirmos nossa liderança como associação profissional no país”, relata Leyla Nascimento, presidente da ABRH-Nacional.

Para Wagner Brunini, diretor de Planejamento da ABRH-Nacional, diante da forma e da velocidade como o mundo tem mudado, torna-se obrigatório fazer uma parada para refletir, definir estratégias, planejar ações e pensar no legado a ser deixado para os futuros gestores da ABRH. “Foi um momento extremamente importante”, afirma Brunini, que, juntamente com Elaine Saad, vice-presidente da associação, foi responsável pela coordenação da reunião.

Antes do encontro, a diretoria de Comunicação e Marketing da ABRH, em conjunto com os demais gestores e áreas da associação, levantou dados, ouviu os colaboradores da entidade que se relacionam com o mercado e fez análises para ter uma visão mais abrangente de como seus produtos e serviços estão inseridos hoje na realidade do RH. Os resultados desse estudo foram apresentados em Gramado.

“É fundamental estarmos continuamente atentos ao que acontece na nossa área. A todo instante surgem novos conceitos, tendências, iniciativas e soluções voltadas para profissionais de RH e gestores de pessoas. Nesse sentido, a ABRH precisa ser entendida e gerida como um ser orgânico, vivo. Como a associação busca atingir um novo patamar até 2020, temos de olhar para fora e entender o que o ‘cliente’ quer, quais as tendências e o que vem sendo oferecido a ele. Isso tem tudo a ver com o que o Ricardo Guimarães nos falou”, sintetiza Rodrigo Cândido, titular da diretoria.

O próximo passo é arregaçar as mangas e definir as estratégias e ações a serem implementadas.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

## CORHALE quer mudanças em 2015

O Comitê RH de Apoio Legislativo, conhecido como CORHALE, finalizou seus trabalhos em 2014 contabilizando o acompanhamento, no Congresso Nacional, de 205 proposições legislativas que afetam a área de Recursos Humanos e gestão de pessoas. Nesse mesmo período, o comitê, criado em 2008 pela ABRH-SP com o apoio da ABRH-Nacional, apresentou aos parlamentares 54 Notas Técnicas com o seu posicionamento sobre cada proposição. Os números superam 2013, quando foram acompanhados 129 projetos e emitidas seis Notas Técnicas.

“Como esperávamos, 2014 refletiu o que todo ano eleitoral traz: nenhuma medida que contribuiu com a melhoria do emprego e das relações de trabalho, a redução de burocracia ou, ainda, o incentivo às negociações coletivas. Ao contrário, os parlamentares só fizeram inflar a lista de obrigações e ônus dos contratantes, afastando cada vez mais o interesse em contratar. Continuaremos lutando contra essa forma equivocada de criar direitos e obrigações sem medir as consequências”, avalia Wolnei Tadeu Ferreira, diretor Jurídico da ABRH-Nacional e um dos criadores do CORHALE.

Ele também cita a Medida Provisória nº 664 (publicada no dia 30 de dezembro passado pelo governo federal em edição extra do *Diário Oficial da União*), que, entre diversas medidas, impõe às empresas, a partir deste ano, a cobertura dos primeiros 30 dias de afastamento de funcionário por acidente ou doença; o custo anterior era sobre 15 dias.

“Pergunta-se: para que serve então a altíssima carga previdenciária bancada pelas empresas? É mais cômodo impor novos custos e não atacar as causas: perícia médica sem controle, benefícios exagerados, fraudes enormes e desvios ainda maiores”, critica Ferreira.



Ferreira: expectativa com a renovação parlamentar

• **Novas expectativas**

A previsão é de que, neste ano, o processo legislativo tenha início apenas em março, depois da posse do Congresso Nacional, que passará a contar com cerca de 40% de novos integrantes. Só então será possível avaliar se as proposições em curso serão mantidas e debatidas.

Mas 2015 traz novos ânimos. “As promessas eleitorais foram muitas e há uma esperança de que os novos parlamentares tenham mais consciência sobre seu papel na sociedade e como isso afeta a gestão do RH e das relações de trabalho. Acreditamos que o sangue novo possa contribuir com medidas mais saudáveis para o emprego. Não há fórmula para isso, mas é preciso começar com boa vontade e boa fé, já que para os próximos anos a demagogia não se fará necessária...”, completa Ferreira.

Atualmente coordenado por Carlos Silva, diretor Jurídico da ABRH-SP, o CORHALE tem sua atuação no Congresso Nacional assessorada pela Ágere – Cooperação em Advocacy, sediada em Brasília. Saiba mais sobre o comitê e acompanhe sua atuação pelo informativo online Radar CORHALE: [www.corhale.org.br](http://www.corhale.org.br)

ENQUETE

## Prioridade no novo ano

No final de 2014, a ABRH-Nacional disponibilizou em seu site uma enquete para saber qual seria a prioridade profissional dos internautas no ano novo, oferecendo como opções: negociar uma remuneração melhor, alçar novo voo em outra empresa, investir mais em desenvolvimento profissional, ser promovido ou ter mais qualidade de vida.

Com 40,4% dos votos, investir em desenvolvimento ficou no topo da lista. Em seguida, mas com uma votação bem menos expressiva (27,7%), veio a busca de uma nova oportunidade de trabalho. Na terceira posição, mais qualidade de vida recebeu 16,8% dos votos, seguida de melhor remuneração (10,1%). Ser promovido ocupou o último lugar, com apenas 5% das escolhas.

Com a ressalva de que os números podem variar de acordo com o perfil do público, o que não é detectado pela enquete, Elaine Saad, vice-presidente da ABRH-Nacional, avalia: “Investir em desenvolvimento profissional é um item de vital importância para qualquer profissional em qualquer momento de carreira, pois o conhecimento torna-se rapidamente obsoleto num mundo como está o nosso hoje em dia. Para os jovens em início de carreira e para os profissionais em posição de gerência média, esse tipo de investimento abre novas frentes e possibilidades, enquanto para os profissionais mais seniores possibilita o desenho de uma nova carreira ou uma atividade na aposentadoria”.

Ela chama a atenção para o fato de que, quando comparado às demais alternativas, o desenvolvimento profissional está ligado a, pelo menos, três delas. “Através da aquisição de novos conhecimentos e habilidades é que se consegue alçar novos voos, ser promovido e melhorar a remuneração!”

Já a questão da qualidade de vida, Elaine diz que deve ser tratada à parte, pois seu significado pode variar de indivíduo para indivíduo. “Para alguns, ganhar mais dinheiro e ocupar funções mais altas não necessariamente correspondem a ter uma condição de vida melhor e mais qualidade de vida. Na verdade, podem significar o oposto”, pondera.



REVISTA MELHOR

## Buscar sorrisos atrás do trabalho

Empresários brincam com uma bola pula-pula enquanto recrutam seu primeiro empregado. Essa foi a cena que Craig Silverstein encontrou ao ser entrevistado pelos recrutadores Larry Page e Sergey Brin, fundadores do então recém-criado Google. Naquele momento, nascia uma nova cultura empresarial, que descarta a sisudez dos ambientes de trabalho e abre espaço para um ambiente criativo. Mas será que um ambiente mais acolhedor e com mais liberdade para os colaboradores resume a definição de felicidade no trabalho? Aliás, é possível ser feliz no ambiente de trabalho? Esse é o tema principal da *Melhor – Gestão de Pessoas* de janeiro.



A revista traz também os resultados da pesquisa Cisco Connected World Technology Report, feita em 15 países com profissionais de 18 a 50 anos. O estudo mostra como a tecnologia está fundamentalmente moldando o futuro do trabalho e como os dispositivos, aplicativos e as soluções preferidas por essas gerações estão possibilitando novas formas de trabalhar, incluindo-se aí a ascensão do estilo *supertasker* (indivíduo que consegue realizar mais de duas coisas ao mesmo tempo, e fazê-las bem).

**Assinatura:**  
Tel. (11) 3039-5666  
[www.revistamelhor.com.br](http://www.revistamelhor.com.br)  
[assinatura@editorasegmento.com.br](mailto:assinatura@editorasegmento.com.br)



SEMPRE SONHOU EM PARTICIPAR DO CONARH?  
**AGORA VOCÊ PODE!**

# CONARH

## 2015

**DE 17 A 20 DE AGOSTO**  
TRANSAMÉRICA EXPO CENTER - SP  
**MAIS INFORMAÇÕES: (11) 3138-3420**  
[CONGRESSISTA2015@CONARH.COM.BR](mailto:CONGRESSISTA2015@CONARH.COM.BR)

VALORES PROMOCIONAIS EM COMEMORAÇÃO AOS 50 ANOS DE ABRH-NACIONAL

**R\$ 1.750,00\*** (ASSOCIADOS)

**R\$ 2.450,00\*** (NÃO ASSOCIADOS)

\* PARCELAMENTO EM 6X SEM JUROS

**GARANTA JÁ SUA INSCRIÇÃO!**

