

Pessoas de VALOR RH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



EDITORIAL

O papel associativo na modernização das relações trabalhistas

Elaine Saad, presidente da ABRH-Brasil



Estamos diante de um dos mais impactantes momentos de todos os tempos no mundo do trabalho. Há muito, o Brasil busca transformações reais que atendam às novas formas de trabalhar e respondam adequadamente às demandas da nossa realidade atual, cada vez mais tecnológica, conectada, veloz e volátil. Não podemos ficar indiferentes a uma lei que existe há 74 anos; é necessário e urgente evoluir.

Assim como buscamos evolução no campo pessoal, comportamental e profissional, a legislação precisa, sim, acompanhar as mudanças. E assim foi feito com a recente aprovação das leis 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, e 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista. Ambas trouxeram um volume de mudanças nunca visto desde que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) passou a vigorar.

Nós, da ABRH-Brasil, temos contribuído neste momento por meio de um amplo conjunto de ações, com análises e avaliações, identificando o que existe de positivo ou negativo e buscando orientar todos os públicos de interesse sobre o que e como fazer.

Para tanto, utilizamos, nas 22 ABRHs distribuídas pelo país, mídias on-line e off-line, redes sociais, congressos, jornadas, fóruns, palestras... enfim, todas as formas e todos os meios de esclarecer e capacitar nosso público, assim como de promover discussões que possam agilizar o entendimento e a detecção de oportunidades com as novas leis. Há muito ainda para fazer e mudar, mas acreditamos que esse primeiro passo nos tire da inércia.

Creemos que uma associação profissional deve acompanhar as transformações desse novo mundo e agir como a ABRH-Brasil age: sem qualquer vinculação ideológica ou político-partidária. Trabalhamos em prol das mudanças necessárias para crescermos de forma sustentável, sem prejuízo para as pessoas.

Infelizmente, percebemos que essa não é a mesma forma de agir de algumas associações representativas de nossa sociedade, que atuam contra as mudanças por partidarismo político ou em benefício próprio. Uma associação que se prege, atue ela no setor público ou privado e represente qualquer segmento de atividade, deve apoiar e promover ações para o bem comum.

Se desejamos “passar o Brasil a limpo”, é preciso dar o exemplo. Podemos e devemos ter posicionamentos políticos, mas, como associação, a atuação precisa se dar de forma responsável, equilibrada, neutra e com foco na coletividade. Caso contrário, estaremos sendo politiquinhos e partidários do retrocesso.

ARTIGO



Mentoria reversa como estratégia de diversidade

Por Sofia Esteves*

No CONARH 2017, discutimos temas de extrema importância para quem atua com gestão de pessoas. Entre tantas palestras incríveis, o case da IBM com mentoria reversa me chamou bastante a atenção. Trabalhar o tema da diversidade nas organizações se faz cada vez mais urgente no mundo em que vivemos, mas poucos conseguem caminhar nesse terreno de forma eficiente e construtiva, ou seja, ainda há muito o que conquistar nesse campo.

A experiência da IBM mostra o quanto é possível fazer um bom trabalho. O projeto começou, inicialmente, destinado à comunidade LGBT, porém, já se estende aos públicos diversos que compõem a companhia.

Nessa iniciativa, a mentoria reversa acontece da seguinte forma: cinco mentores com experiências inspiradoras (mulheres, afrodescendentes, homossexuais e pessoas com deficiência) orientam um *mentee*, que é um líder ou um influenciador, sobre diversidade. As sessões são mediadas por um moderador sênior, têm duração de 60 minutos e contam com acordo de confidencialidade, ou seja, é um espaço seguro para *mentee* e mentores.

Durante as sessões, os mentores procuram trazer aos mentorados suas experiências de vida profissional e pessoal, com o objetivo de inseri-los nas dificuldades que são próprias do grupo em que se encontram, para que, juntos, promovam uma mudança nos times em que atuam.

O modelo global do projeto já ocorreu em 38 países, em 34 idiomas e contou com 160 mentores, o que trouxe uma rica característica multicultural. Os benefícios que esse trabalho de mentoria reversa trouxe para a companhia e seus colaboradores foram muitos, como, por exemplo, agilidade na aprendizagem organizacional, apoio à adaptação de mudança cultural, desenvolvimento informal de lideranças, oportunidades de carreira e maior identificação e engajamento, entre outros.

O trabalho desenvolvido pela IBM aponta um caminho possível e eficaz na transformação das pessoas para seres humanos melhores, além de trazer conhecimentos profundos sobre realidades diversas, que dão a possibilidade de influenciar positivamente as futuras gerações.

Vale dizer que, ao aplicar a mentoria reversa, a organização entende que a liderança também pode aprender com seus liderados, que todos os profissionais – independentemente do cargo que ocupam – possuem experiências e conhecimentos que podem contribuir para o crescimento do time como um todo.

Dar voz a quem tem algo a dizer e que pode trazer mudanças culturais significativas é um ponto que, cada vez mais, devemos dar atenção.

*Fundadora do Grupo Cia de Talentos

ENQUETE

Feedback construtivo



Feedback, retorno, devolutiva são termos recorrentes nas teorias de comunicação empresarial e veementemente defendidos pela área de Recursos Humanos junto aos gestores e líderes de equipes, mas, nos processos seletivos, nem sempre o próprio RH aplica feedback adequadamente na recusa de um candidato. É o que apontou a enquete realizada no site da ABRH-Brasil, com a participação de 106 internautas.

De acordo com os resultados, a maioria – 67% – é proativa no retorno aos que não foram selecionados, entretanto, 40% apenas enviam um e-mail de agradecimento; somente 13% informam e fazem considerações por e-mail; e 14% atuam no melhor dos mundos: os candidatos recebem telefonema, ouvem as considerações e podem esclarecer dúvidas sobre sua performance.

Outro fator a ser atentado pelas organizações é o índice daqueles que não dão feedback – 33% –, que tem causado críticas severas por parte de quem busca oportunidade de emprego, participa de vários processos e fica na expectativa de uma resposta.

“Principalmente em cenários de alto desemprego e muita dificuldade de contratação, as pessoas que estão em busca de trabalho, em muitos casos, ficam fragilizadas, com a autoestima baixa. Um bom feedback pode alimentá-las positivamente nessa jornada, dar ânimo para prosseguir. É fundamental que os responsáveis pelo relacionamento com os candidatos tenham uma visão que vá além da necessidade de preencher a vaga, tanto para não deixar mais frustrados aqueles que não passaram como pelo *employer branding*, ou seja, pelo posiciona-

mento da imagem da empresa no mercado de trabalho”, salienta Elaine Saad, presidente da ABRH-Brasil.

Para empresas com equipes de RH enxutas e que tiveram um número alto de candidatos, Elaine recomenda um esforço extra para não deixar o candidato “no vácuo”, como, por exemplo, criar um canal on-line de comunicação exclusivamente para que os que não passaram possam entrar em contato a fim de tirar dúvidas sobre sua performance ou entender melhor seu perfil profissional.

NO AR

Que providências sua empresa está tomando ou pretende tomar frente à Lei da Modernização Trabalhista, que entra em vigor em 11 de novembro?

- () Estamos analisando todos os seus aspectos com nossas assessorias internas e externas, para segurança de procedimentos
- () Temos participado de eventos de debate a respeito do tema para conhecer melhor seus impactos
- () Não estamos preocupados com as alterações antes de entrarem em vigor
- () Não seremos afetados pelas alterações

A nova enquete da ABRH-Brasil já pode ser respondida pelo site www.abrhbrasil.org.br. Participe!

SECCIONAIS EM AÇÃO



Vencedores gaúchos

Trinta e oito cases de sucesso do Rio Grande do Sul serão reconhecidos publicamente no próximo dia 27, durante a cerimônia de entrega dos prêmios Top Ser Humano 2017 e Top Cidadania 2017, promovidos pela ABRH-RS. O evento vai acontecer às 20 horas, no Grêmio Náutico União, em Porto Alegre.

O Hospital de Clínicas de Porto Alegre, um dos vencedores do Top Ser Humano, e a Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da Fiergs (Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul), do Top Cidadania, também vão receber o Prêmio Mérito, concedido às organizações premiadas cinco vezes em um período de seis anos.

Na ocasião, a associação também homenageará Nei César Mânica, presidente da Cotrijal, como Personalidade Top Ser Humano do ano. Segundo Orian Kubaski, presidente da ABRH-RS, a escolha é uma atribuição da diretoria da instituição e definir um homenageado é sempre um desafio, à medida que não faltam pessoas de destaque no estado. Ele afirma que Mânica, de forma unânime, foi a personalidade que atendeu a todos os atributos. “Por

sua história pessoal e profissional, por sua simplicidade, capacidade empreendedora e, principalmente, pelo que ouvimos dos seus colaboradores”, explica.

A relação de todos os vencedores pode ser conferida na área de notícias do site da ABRH-RS: www.abrh-rs.org.br.

Mais informações:
Tel. (51) 3254-8201
topserhumano@abrh-rs.org.br

Prêmio capixaba...

Já a ABRH-ES está com as inscrições abertas para o Prêmio Ser Humano 2017, que contempla duas modalidades de premiação.

A categoria Empresarial é voltada a profissionais e organizações, do setor público e privado, cujas práticas inovadoras tenham alcançado resultados significativos e se tornado referência no mercado.

Na categoria Acadêmica, podem participar estudantes e professores universitários, de qualquer formação, que produzam trabalhos, de caráter técnico ou científico, referentes à gestão e ao desenvolvimento com pessoas, bem como suas respectivas

instituições de ensino superior. Por meio da iniciativa, a ABRH-ES quer promover um movimento contínuo e positivo, inspirando empresas a implementarem boas ideias e a valorizarem as iniciativas de seus colaboradores.

As inscrições serão encerradas no dia 9 de outubro.

Informações e inscrições:
www.abrh-es.com.br/premio-serhumano

...e amazonense

Para encerrar, hoje, das 8 às 11 horas, a ABRH-AM realiza o evento de lançamento da edição 2017 do Prêmio Ser Humano Ozeneide Casanova Nogueira, no Centro Cultural dos Povos da Amazônia, em Manaus.

Na ocasião, a associação apresenta o projeto do prêmio com datas e modalidades definidas.

“O prêmio reconhece as melhores práticas de gestão que favoreçam a participação e iniciativa das pessoas, contribuindo com ideias factíveis e transformadoras. Nosso propósito é estimular a inovação e a melhoria contínua na gestão de gente, evidenciando boas práticas que, compartilhadas, possam gerar um círculo virtuoso na sociedade”, comenta Kátia Andrade, presidente da ABRH-AM.

O período de inscrições será de 22 a 29 de setembro, já a data final para envio dos projetos é 20 de outubro.



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Daviane Chemin
Rua General Jardim, 770 • 7º andar, cj 7D • CEP 01223-010 - São Paulo/SP • Tel. (11) 3124.8850 / Fax: (11) 3124.8867
E-mail: abrh@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br
Editora: Thais Gebrim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHNacional @ABRHBrasil abrh-nacional abrhbrasil

Parceria

