



ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos

PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional



Nº 1324 - ANO 27 - QUINTA-FEIRA, 3 DE ABRIL DE 2014

CARREIRA

Como fica o desenvolvimento profissional em tempos incertos

A previsão de um PIB (Produto Interno Bruto) modesto, a realização da Copa do Mundo de Futebol no país e as eleições presidenciais deixaram um certo clima de incerteza no ar. Como fica o desenvolvimento da carreira em um período assim? É o momento certo para dar uma pausa e aguardar a definição de cenário? Não, garantem especialistas em Recursos Humanos consultados pelo Pessoas de ValoRH.

Para Oliver Kamakura, diretor de Capital Humano da EY (ex-Ernst & Young), algumas regras clássicas têm ser seguidas mesmo em tempos de incerteza, mas há uma que ele classifica de “regra de ouro”: “O profissional precisa focar-se em entender qual é a prioridade da organização e qual é a capacidade dele de contribuir para, a partir daí, desenvolver ou aprimorar as competências necessárias. E isso se aplica a qualquer cenário”.

O especialista em liderança Marcelo Madarász, que já atuou no RH das empresas Thomson, Camargo Corrêa, Nokia e Natura, salienta que, além de se considerar a realidade brasileira, o cenário mundial e o resgate da perspectiva histórica devem ser levados em conta.

“O profissional que amplia sua visão e consegue fazê-lo de forma abrangente e aprofundada é aquele que melhor poderá navegar nesse cenário de incertezas. É como se estivesse equipado de um bom aplicativo GPS”, compara.

Também é preciso ter prudência, orienta José Luiz Pavani, gestor de RH do Grupo Masutti: “Acredito que 2014 é um ano de cautela nas escolhas, mas sem desperdiçar nenhuma oportunidade de crescimento profissional, seja através de cursos, treinamentos, workshops, seminários ou congressos, para ficar antenado às crescentes mudanças de comportamento e tendências do mercado e, na área corporativa, aplicar o máximo das competências desenvolvidas e replicar o conhecimento absorvido”.

Iniciativa de quem?

Por acharem ser benéfico para o negócio, muitos profissionais



Madarász: ampliar o repertório e o nível de consciência

esperam que a empresa promova o desenvolvimento de suas carreiras. Outros tomam a frente, porque querem alçar voos mais altos, independentemente da organização. Afinal, a quem cabe essa responsabilidade?

As organizações, diz Madarász, são oceanos de possibilidades de desenvolvimento e funcionam como uma estrada. “Mas quem paga o pedágio é o profissional. Mais do que nunca, ele deve se empenhar para dar um sentido à carreira. Por favor, entenda sentido como significado e, também, direção.”

Kamakura lembra que, culturalmente, nunca os profissionais tiveram tanta liberdade para mapear e construir a carreira como hoje. “A mensagem é clara de que o desenvolvimento depende muito mais da vontade de cada um e do aproveitamento das oportunidades oferecidas pela empresa”, avalia.

Mas as organizações também têm uma missão a cumprir, porque se, no passado, a satisfação profissional estava vinculada ao pacote remuneratório, hoje está no ambiente de trabalho e nos desafios de crescimento pessoal.

“A empresa precisa trabalhar o valor do intangível de forma que as pessoas se sintam acolhidas e motivadas a performar. As ferramentas estão lá, mas o desejo de crescer vai do convencimento de que o profissional



Fotos: Divulgação

Kamakura: regra de ouro para todo e qualquer cenário

está no lugar certo. É o que os americanos chamam de Employee Value Proposition”, diz o executivo da EY.

Os três garantem que, na própria carreira, fazem a lição de casa. “Nos últimos três anos, saí da zona de conforto. Entre outras atividades, concluí o MBA em Gestão de Pessoas pela FGV, o que me trouxe uma nova percepção de como agir diante de diferentes cenários e adaptar-se a eles; participei de um treinamento de desenvolvimento de liderança concedido pela Bayer CropScience; e busquei trazer para empresa um novo conceito sobre pessoas, pois tínhamos um RH operacional”, conta Pavani.

Além de se aprofundar em Filosofia, História e Administração, Madarász diz ser fã de atividades como coaching, mentoring e eventos que promovam evolução do seu nível de consciência e do repertório. “Uma das coisas mais tristes é se dar conta de que os profissionais não têm repertório; às vezes parecem profundos como um pires”, brinca.

Kamakura busca desenvolvimento tendo como referência as métricas de ferramentas da própria EY, participando de iniciativas de coaching e mentoring e de eventos com outros executivos de RH ou, ainda, conduzindo discussões com o mercado de atuação da EY. “Esse processo nunca acaba, porque, de tempos em tempos, exige que você revalide e aprimore o conhecimento adquirido”, sentencia.

estratégias para nos posicionarmos com um diferencial competitivo neste novo mercado, mais exigente e em transformação.” – José Luiz Pavani

Em 2014, o 40º CONARH, promovido pela ABRH-Nacional com a copromoção da ABRH-SP, traz em seu tema um chamado aos profissionais da área: *RH Urgente! Ousar, Inovar e Performar*.

A edição comemorativa será realizada de 18 a 21 de agosto, no Transamerica Expo Center, em São Paulo. Para fazer parte desse time, saiba mais sobre o CONARH no site do evento.

Informações e inscrições:

www.conarh.com.br
congressista2014@conarh.com.br
Tel. (11) 3138-3420

DIVERSIDADE

ABRH lança projeto itinerante



Hoje, a partir das 18h30, Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Nacional, dá início a um circuito pelo país com o propósito de sensibilizar as seccionais no seu papel de difundir a diversidade dentro das organizações brasileiras.

Com entrada gratuita, o primeiro evento vai acontecer no Hotel Matiz, em Salvador, e tem a ABRH-BA como anfitriã.

Denominado *A Valorização da Diversidade* e patrocinado pelo Bradesco, o projeto criado por Jorgete será levado aos diferentes estados em que a ABRH está presente.

“No contexto corporativo, a valorização da diversidade precisa, e muito, da ação de RH, equilibrando as doses do remédio contra os males do medo e da ansiedade frente ao novo, contra a estagnação que mascara a realidade com o uso

de frases célebres, tais como ‘aqui não há discriminação’, quando, na realidade, muito há o que realizar para tal afirmativa ser efetivada. Sair da zona de conforto não é fácil, mas nossa proposta está impulsionada por aqueles que percebem as vantagens na superação de desafios”, comenta a diretora.

Depois da apresentação na Bahia, será a vez de a ABRH-PI receber o evento, no próximo dia 28. Já para maio, está programada a realização na Paraíba; em junho, nas cidades catarinenses de Brusque e Itajaí; em julho, a capital fluminense, e assim por diante.

Jorgete é enfática ao afirmar que não há tempo a perder: “Se quisermos que o discurso da sustentabilidade corporativa se torne realidade, comecemos por nós, pela dimensão social, porque somos seres sociais”.

Sua expectativa é de que, em dezembro de 2015, ao final de todos os encontros, seja possível perceber mudanças de posicionamento das empresas participantes do evento no tocante à gestão da diversidade. E que essa mudança envolva equidade.

SECCIONAIS EM AÇÃO

Congresso da PB começa no dia 9

Nos dias 9, 10 e 11 de abril, a ABRH-PB realizará o CONGREPARH 2014 – 24º Congresso Paraíbaense de Gestão de Pessoas. Sob o tema *Conexões que geram resultado: Pessoas, gestão e tecnologia*, o evento vai acontecer no Palazzo Cristal, em João Pessoa.

Entre os palestrantes confirmados, estão Milton Beck, diretor de Vendas do LinkedIn, na palestra Transformando atração de talentos através de redes sociais profissionais, e Eduardo Moreira, autor do best seller *Encantadores de Vidas*, tema também de sua palestra.

Informações e inscrições:

www.abrhp.com.br

Recorde de público em SC

Com mais de 600 participantes, 200 a mais que no ano anterior, a ABRH-SC realizou, no mês passado, o CONCARH 2014 – 24º Congresso Catarinense de Recursos Humanos, que teve Joinville como cidade-sede. No centro de exposições Expoville, a associação promoveu fórum de debates, cursos, workshops e demais atividades, sob o tema central *Se assim caminha a humanidade, para onde vai a gestão de pessoas?*

A abertura ficou a cargo de Carmen Pires Migueles, doutora em Sociologia das Organizações e mestre em Antropologia do Consumo, que apresentou palestra com o mesmo tema do congresso.

“Todas as equipes de alto desempenho conseguiram se livrar do individualismo contemporâneo, que atrapalha o bem coletivo, até mesmo onde não há vidas em jogo”, frisou ela ao comentar pesquisas realizadas com policiais do Batalhão de Operações Especiais (Bope), do Rio de Janeiro, e com equipes do Hospital Albert Einstein, de São Paulo, para saber o motivo que leva algumas pessoas a se destacarem em suas atividades.

Os resultados desta edição foram tão positivos, que, embora tenha caráter itinerante, o próximo CONCARH, que acontece em 2015, será realizado novamente em Joinville.

Mais informações:

www.abrhsc.org.br

RJ inicia série de eventos sobre práticas de sucesso

No próximo dia 7, a partir das 8h30, a ABRH-RJ dá início à série de eventos Práticas de Sucesso em Gestão com Pessoas para compartilhar os cases de RH premiados na versão estadual do Prêmio Ser Humano de 2013.

Gratuito, o evento acontece no Auditório da ESPM, na capital fluminense, onde serão apresentados os cases Os benefícios da educação corporativa para as micro e pequenas empresas, da Comkit – Kits Automotivos, e Gestão do conhecimento: A prática que gera aprendizado organizacional, do ONS – Operador Nacional do Sistema Elétrico.

As vagas são limitadas.

Inscrições: www.abrhrg.org.br



CONARH ABRH 2014
40º CONGRESSO NACIONAL SOBRE GESTÃO DE PESSOAS

Visões sobre o CONARH

Os congressistas do maior evento de gestão de pessoas da América Latina podem, mesmo sem saber, já ter se encontrado com Kamakura, Madarász e Pavani pelos corredores e auditórios. É que, a exemplo do que fazem anualmente cerca de 3,3 mil profissionais, eles também têm no CONARH uma ferramenta de desenvolvimento profissional. Saiba por quê:

“As organizações pelas quais eu passei, e onde pude aprender tanto, são para mim território sagrado, da mesma forma que, para o ator, o palco é sagrado e o

teatro um templo. Nesse sentido, o CONARH também é território sagrado que une tantas cabeças maravilhosas, com o mesmo propósito, em torno do desejo de evolução.” – Marcelo Madarász

“O CONARH é ponto de contato para debater assuntos superatualizados da gestão de pessoas com base em experiências reais, e não filosóficas.” – Oliver Kamakura

“Pelos constantes mudanças de cenários e incertezas, temos de estar antenados às novas tendências e, com isso, criar novas alternativas e