



## CONARH 2014

# A influência de RH em ambientes complexos

Quem participa sabe: o CONARH, congresso de gestão de pessoas realizado pela ABRH, não acaba quando termina. Depois de quatro dias e uma grade diversificada de palestras e painéis, os participantes voltam para suas empresas com a missão de analisar cada apresentação assistida, extrair as principais lições e repensá-las dentro de sua realidade organizacional.

Em 2014, não foi diferente. Encerrada no último dia 21, na cidade de São Paulo, a 40ª edição, que bateu recorde ao receber 28 mil pessoas, reuniu mais de 100 horas de atividades distribuídas pelo congresso e pela EXPO ABRH, feira de negócios. Temas como valores e propósito, liderança, educação, evolução digital, produtividade, globalização e remuneração foram abordados por especialistas de renome do Brasil e do exterior.

Nesta edição, pela terceira semana consecutiva, o *Pessoas de ValoRH* traz para os leitores um pouco do que foi levado ao público do maior evento de gestão de pessoas da América Latina: a participação marcante do historiador Leandro Karnal e o case da Vagas.



Ana Furciá

## PAIXÃO NAS EMPRESAS

Com seu humor ácido, Leandro Karnal (foto) teve a missão de falar sobre o tema A paixão – Do indivíduo para a organização. Ao ilustrar as mudanças ocorridas na sociedade e no mundo corporativo do século 19 para os dias atuais, por diversas vezes fez a plateia rir, mas também levantou a bola para RH sobre o seu papel para gerar paixão no ambiente de trabalho. “A cena do trabalho repetitivo, imortalizada por Charles Chaplin no filme *Tempos Modernos*, não faz muito mais sentido. O trabalho hoje é mais envolvente e mais exigente quanto ao grau de autonomia, e, portanto, demanda mais paixão”, disse.

E a paixão, prosseguiu ele, tem que ser recíproca, portanto, a empresa precisa ter um projeto apaixonante. Para Karnal, entre o indivíduo e a organização há uma demanda muito maior do papel do RH, que ele chama de “elemento um pouco mestiço – não é exatamente o trabalhador, nem é o proprietário”. Os profissionais de Recursos Humanos têm a responsabilidade de aproximar dois polos, cujos objetivos são parecidos, já que o patrão quer lucro, o funcionário quer ganhar seu salário e ambos querem ser felizes, cada um a sua maneira.

“A função de vocês é uma das mais difíceis, porque, enquanto as outras se especializaram, a de RH se universalizou. É um misto de psicólogo, psicanalista e especialista técnico.”

Com o fim das empresas do século 19, formadas de trabalhadores autômatos, a solução para a paixão e o envolvimento das pessoas, disse Karnal, é a comunicação: “As empresas de hoje envolvem seres humanos holísticos e de uma incrível variedade. É preciso fazê-los se comunicar, fazê-los ouvir, fazê-los falar. Este é o maior desafio de RH”, sentenciou.

## GESTÃO 100% HORIZONTAL

Imagine um ambiente de trabalho sem cargos, hierarquia, sistemas de comando e poder instituído. Assim é a Vagas, empresa do segmento de e-recruitment, que teve seu case selecionado por um corpo de jurados para ser apresentado no Auditório do Conhecimento durante o CONARH.

Na palestra Empresa sem chefes: O desafio do RH em um modelo de gestão radicalmente horizontal, Alessandra Tomelin e Erica Isomura Duarte, consultoras do portal, compartilharam com a plateia como esse modelo de gestão funciona na prática.

Elas contaram que as equipes – atualmente 25, num total de 160 colaboradores – são responsáveis pela gestão de sua área e das pessoas nela inseridas. Isso significa que as contratações, os ciclos de feedbacks, o desenvolvimento das pessoas, a avaliação de desempenho, o acompanhamento dos resultados da área e os desligamentos de membros da equipe são algumas das responsabilidades de cada colaborador.

Desde 1999, quando passou a atuar com e-recruitment, a Vagas vem apresentando um crescimento anual de, no mínimo, 25%, e credita tal performance a seu modelo de gestão. Faz todo sentido relacionar esse índice a outro: pesquisas feitas com os colaboradores apontam em 95% o índice médio de felicidade deles em relação à empresa e ao trabalho.

Sem gestores, os processos de decisão são conduzidos por comitês temáticos, cujo número de integrantes – de cinco a oito – é definido conforme a complexidade da decisão a ser tomada. Para Alessandra, o modelo funciona porque permite que cada funcionário seja ele mesmo, sem máscaras sociais.



Alessandra e Erica: crescimento consistente

A gestão é realizada por meio de uma metodologia desenvolvida internamente, com reuniões quinzenais de cada equipe, para o acompanhamento dos resultados e a discussão da sua evolução por meio da análise de indicadores elaborados pela própria área.

Além disso, existe a participação, opcional, de mais de dois terços da empresa na construção e no acompanhamento do Planejamento Estratégico. E, claro, nesse cenário, a equipe da área de RH é essencial para a evolução e manutenção da cultura organizacional, na qual, autonomia, responsabilidade e iniciativa são as bases da estrutura.



Ana Furciá

### ELE DISSE NO CONARH

“Mais do que precisa, o Brasil merece crescer.”

Luiz Carlos Trabuco Cappi, presidente do Bradesco, no painel sobre o 14º Fórum dos Presidentes.

## Em busca de selecionadores voluntários

Dentro de pouco menos de dois anos, o Brasil vai sediar o maior acontecimento esportivo do mundo – os Jogos Olímpicos e Paralímpicos. A cidade do Rio de Janeiro será a primeira da América do Sul a receber o evento, que vai mobilizar 70 mil voluntários no país,



número suficiente para lotar o Maracanã. No dia 28 de agosto, Dia Nacional do Voluntariado, o Comitê Rio 2016, responsável pela promoção, organização e realização dos Jogos, abriu as inscrições para os interessados em se candidatar para atuar como voluntário durante as Olimpíadas e Paralimpíadas.

Para compor o time de pessoas responsáveis por escolher as 70 mil pessoas, o Comitê criou o Programa Selecionadores Voluntários, cujos participantes devem ter formação ou estudar nas áreas de Psicologia, Administração, Pedagogia ou Gestão de Pessoas, e disponi-

bilidade para dinâmicas de grupo nas cidades do Rio de Janeiro, São Paulo, Brasília, Salvador e Belo Horizonte.

No dia 18 de agosto, Henrique Gonzalez, diretor de Recursos Humanos do Comitê Rio 2016, esteve na abertura do CONARH, juntamente com a presidente da ABRH-Nacional, Leyla Nascimento.

Para saber tudo sobre os Jogos Olímpicos e Paralímpicos do Rio de Janeiro e se candidatar a ser um voluntário selecionador, acesse [www.rio2016.com](http://www.rio2016.com)

## SECCIONAIS EM AÇÃO

### Congresso em Passo Fundo

Hoje e amanhã, Passo Fundo, no Rio Grande do Sul, sedia o CONGREGARH – Congresso de Gestão de Pessoas, promovido pela ABRH-RS. Esta é a primeira vez que o evento acontece fora de Porto Alegre; por isso ganhou o título de CONGREGARH Conexão.

No Centro de Eventos da UPF – Universidade de Passo Fundo, realizado com o tema *Simplicidade na era da complexidade*, o encontro deve reunir

cerca de 600 congressistas e mais de 3 mil visitantes na EXPOCONGREGARH.

Na abertura, às 8h45, Thomas Eckschmidt, cofundador do Movimento do Capitalismo Consciente no Brasil, apresenta a palestra O cenário e a era da complexidade.

Mais informações: [www.abrhrs.com.br/congregarh](http://www.abrhrs.com.br/congregarh)



O CONGRESSO MUNDIAL DE RECURSOS HUMANOS ESTÁ CHEGANDO!

# VOLVER AL ORIGEN - LA PERSONA

Mais que negócios, gestão e novas tendências, são as pessoas que fazem das empresas e dos países uma realidade.

★ MAIS INFORMAÇÕES NO SITE [WWW.LAPERSONA.CL](http://WWW.LAPERSONA.CL)



**Chile 2014**  
15º CONGRESSO MUNDIAL DE RECURSOS HUMANOS

15 A 17 DE OUTUBRO  
**SANTIAGO - CHILE**  
CENTRO DE CONVENCIONES CASAPIEDRA