

# Pessoas de VALOR RH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



## DESENVOLVIMENTO

# As melhores empresas para trabalhar no RH Triple A

Com estreia marcada para novembro, o programa RH Triple A, realizado pela ABRH-Brasil em parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC), vai formar, pela primeira vez no país, uma comunidade de aprendizado para que a alta liderança de RH possa discutir os principais paradoxos do seu dia a dia e, através de dinâmicas diferenciadas – como “Cápsulas de Conhecimento” e “Sprints” –, encontrar suas próprias soluções práticas.

Com duração de um ano e o apoio de professores da FDC e profissionais da elite do RH, o programa se diferencia pelo ineditismo, uma vez que o conteúdo é flexível para se moldar às reais prioridades dos participantes e, assim, melhor responder às suas necessidades.

“O RH Triple A não trabalha com conteúdo pré-definido ou pré-formatado, como ocorre em cursos de pós-graduação e especialização. Vamos discutir os desafios do presente e do futuro para que os profissionais possam elevar sua contribuição nas empresas e fortalecer suas carreiras de sucesso”, frisa Luiz Edmundo Prestes Rosa, diretor de Desenvolvimento de Pessoas da ABRH-Brasil.

Além disso, com uma metodologia exclusiva, o programa, desenhado sob medida para o RH, privilegia vivência, experimentação, desenvolvimento de projetos e aplicações práticas, sempre com orientação técnica. Para completar, os temas se renovam a cada edição e, a partir de 2018, a comunidade será aberta a gerentes e coordenadores, com o objetivo de difundir uma nova digital de RH.

O nome RH Triple A nasceu da identificação, através de pesquisas e focus group, das três palavras mais demandadas na atualidade para o sucesso de uma organização: Antecipação, Adaptabilidade e Autonomia. A cada assunto colocado



Divulgação

**Shiozawa, do GPTW: formato efetivo**

em pauta, esse tripé será a base da discussão.

### Realidade brasileira

Quem trabalha em RH sabe que o Brasil é um país rico em casos bem-sucedidos nessa área, muitos deles desenvolvidos em localidades distantes, por empresas não muito conhecidas e pouco difundidos no mundo corporativo. É para trazer à tona essas experiências que, recentemente, um novo parceiro foi confirmado no programa. Responsável pelo ranking das Melhores Empresas para Trabalhar, o Great Place to Work (GPTW) vai fazer a conexão direta dos participantes do RH Triple A com organizações que possuem práticas avançadas em gestão de pessoas.

Prestes Rosa diz que o GPTW compartilha o mesmo sonho de fortalecer a contribuição de Recursos Humanos para a retomada do crescimento do Brasil, em um contexto repleto de inovações e tecnologias que vão transformar o ambiente de trabalho. “A participação do GPTW vai enriquecer o programa com as melhores práticas de gestão de pessoas, escolhidas entre as mais de 1.000

empresas que participam anualmente de sua rigorosa avaliação.”

Ruy Shiozawa, presidente do instituto, explica que as pesquisas que o GPTW realiza no mundo todo permitem reunir uma gigantesca base de dados explicando por que algumas organizações são tão superiores a outras no que se refere a como lidam com suas equipes.

“A primeira característica comum que diferencia essas empresas é o fato de o ponto de partida de todas as suas ações e decisões ser o seu propósito. Antes de avaliações financeiras, elas têm propósitos muito claros em seu horizonte. E as pessoas se juntam a elas e trabalham em sintonia sob os acordos desse propósito”, assinala Shiozawa.

Ele destaca outra característica das melhores empresas para trabalhar: o preparo dos líderes para, em primeiro lugar, cuidar de pessoas, pois sabem que os resultados vêm através das pessoas e não apesar delas. Essas afirmações, diz Shiozawa, podem sempre ser apoiadas por casos e exemplos reais praticados por essas próprias organizações.

O presidente do GPTW acredita que o formato escolhido para o RH Triple A é o mais efetivo possível. Na sua visão, não há dúvida de que chegou a vez de os gestores de RH assumirem o protagonismo na condução não apenas da gestão de pessoas, mas do direcionamento da estratégia das organizações: “A revolução digital está provocando mudanças radicais dentro e fora das empresas e o RH reúne as condições para liderar essa transformação, pois conhece pessoas, desenvolve liderança, estimula mudanças, foca no propósito, reúne equipes e incentiva trabalho cooperativo”, finaliza.

**Informações:**  
www.fdc.org.br  
0800 941 9200

## SECCIONAIS EM AÇÃO

# Neste mês, Brasília sedia o 27º ENCONTRARH

No dia 18 de outubro, a ABRH-DF vai realizar o ENCONTRARH 2017 – 27º Encontro Anual de Recursos Humanos, que acontecerá no Centro de Eventos Israel Pinheiro, em Brasília. Anual, o evento traz como tema central nesta edição *A Transformação Digital e os Novos Desafios do RH*.

“A tecnologia tem trazido muitas novidades ao campo de gestão de pessoas, principalmente em razão da capacidade de processamento e armazenamento de dados e da velocidade da comunicação entre os membros da organização. A chamada inteligência de dados, ainda da análise de volumes imensos de informações, tem provocado mudanças na forma de execução dos subsistemas de gestão de pessoas. Exemplificando, a utilização de algoritmos em processos seletivos permite a avaliação de grande número de candidatos de forma assertiva em curto espaço de tempo. No ENCONTRARH, serão compartilhados casos bem-sucedidos de implantação de tecnologias que permitem o trabalho remoto nas organizações, bem como da aplicação de inteligência de dados em processos seletivos”, contextualiza Bruno Goytisoló, presidente da ABRH-DF.

Nos destaques da programação, a

empresária Luiza Helena Trajano, presidente do Conselho de Administração do Magazine Luiza, vai falar sobre os desafios do RH diante da inovação com a transformação digital.

Entre as experiências de sucesso do RH digital, Angela Azevedo da Silveira Severo, gerente executiva da Universidade Caixa, vinculada à diretoria de Gestão de Pessoas da Caixa Econômica Federal, apresentará o case RH da Caixa vivenciando e propulsionando a Transformação Digital.

Já o trabalho a distância será assunto do painel Teletrabalho – Os desafios da liderança para a nova realidade, com a participação de Wolnei Tadeu Ferreira, diretor Jurídico da ABRH-Brasil, e Joselma Goulart, gerente do Projeto Teletrabalho do Serpro.



**Informações:**  
www.abrhdf.com.br  
abrhdf@abrhdf.com.br  
Tels.: (61) 3327-1112 | 9 8311-0005

## Indicadores paranaenses



O Paraná teve quase um terço dos empregados (29,5%) substituídos em 2016 em decorrência do desaquecimento no mercado de trabalho, já que, naquele ano, o estado perdeu mais de 59,8 mil vagas no mercado formal, segundo o Iparde (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social). Esse resultado e de outros 11 indicadores faz parte do 9º Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos, realizado pela Bachmann & Associados, em parceria com a ABRH-PR.

### Rotatividade

• 29,5% dos empregados foram substituídos. O resultado, melhor que o de 2015 (32,4%), foi influenciado pelo desaquecimento no mercado de trabalho. O comércio, como nos anos anteriores, foi o setor com a rotatividade mais elevada: trocou mais da metade (53,5%) dos colaboradores.

### Rotatividade voluntária

• Aproximadamente um quinto dos desligamentos ocorreu por iniciativa dos empregados. Embora elevado, o resultado é substancialmente melhor que os dos anos anteriores.

### Retenção 90 dias

• A retenção média de 90 dias ficou em 87,7% e foi superior ao padrão histórico de pouco mais de 80%, mostrando uma importante melhoria nos processos de recrutamento e seleção. Ainda assim, em média, 12% dos empregados não terminam o período de experiência.

### Absenteísmo

• As empresas perderam 2% do tempo dos empregados devido às

Para dar um panorama dos aspectos relacionados à gestão de pessoas no estado, a edição teve a participação de 183 organizações, uma mostra da ordem de 160 mil empregados. No total, são 12 indicadores avaliados, entre eles, absenteísmo, rotatividade e percentual de horas extras. “Para garantir a comparabilidade dos resultados apresentados, foram usados indicadores padronizados e validados por profissionais da ABRH-PR”, afirma Dórian Bachmann, coordenador do estudo.

Como reflexo do aprimoramento da gestão e de um mercado de trabalho desfavorável aos empregados, a quase totalidade dos indicadores mostrou melhora em relação ao ano anterior. Confira alguns dos principais indicadores desta edição:

ausências. Razões médicas contribuíram com cerca de dois terços desse tempo.

### Horas extras pagas

• O volume de horas extras pagas – quase 3% do total das horas trabalhadas – é o menor dos últimos cinco anos. O resultado, entretanto, pode ter sido influenciado mais pelo desaquecimento na economia do que pela qualidade da gestão.

### Remuneração variável

• Em média, 40,6% dos empregados receberam alguma forma de remuneração variável. O setor mais avançado é o industrial, com metade dos empregados (50,6%) tendo esse benefício.

### Treinamento

• No geral, em 2016, as organizações investiram 1,1% do tempo de seus empregados em treinamentos (aproximadamente 29 horas por empregado no ano). O mesmo resultado de 2015 e inferior à meta de boa parte das empresas, de 40h/ano por empregado.

## PESQUISA

# Currículo descartado



Uma pesquisa da Robert Half mostrou que 75% de 303 diretores brasileiros entrevistados já excluíram candidatos de um processo seletivo após detectarem dados supervalorizados ou omitidos nos currículos deles. Coletado em julho, o dado é um alerta para quem usa essa alternativa para atrair a atenção dos recrutadores.

O estudo também levantou quais informações eram as mais “maquiadas” pelos candidatos. No Brasil, os campos de experiência de trabalho, qualificações (ensino/educação) e habilidades técnicas são os que mais apresentam informações inconsistentes.

No total, a pesquisa mapeou a percepção de 2.710 diretores de 10 países ao redor do mundo. O Chile é o país onde um maior número de diretores relatou ter tido problemas com informações desonestas ou

exageradas em currículos (80%), seguido dos Emirados Árabes (79%). Na França, mais da metade (53%)

nevera precisou desconsiderar um candidato por encontrar informações desonestas no currículo.

### RANKING POR PAÍS

1º Chile	80%
2º Emirados Árabes	79%
3º Brasil/ Alemanha	75%
4º Bélgica	74%
5º Holanda	71%
6º Austrália/ Suíça	68%
7º Reino Unido	62%
8º França	47%

### CAMPOS COM INFORMAÇÕES INCONSISTENTES

Experiência de trabalho	56%
Ensino/Graduação	46%
Habilidades técnicas	44%
Idiomas	39%
Tarefas de trabalhos anteriores	35%
Habilidades de liderança	27%
Estágios	26%
Habilidades em gerenciamento de projetos	18%
Salários anteriores	16%
Outros	1%



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

