

# Pessoas de VALOR RH



O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



## SECCIONAIS EM AÇÃO

### Congresso cearense começa amanhã

Nesta sexta-feira, a ABRH-CE dará início à quinta edição do seu congresso anual, o Ceará RH, que acontece no Espaço de Eventos do Shopping Riomar Fortaleza. O evento, que termina no sábado (22), tem como tema a pergunta *Qual o mindset do RH?*



Propósito, liderança, tecnologia, sustentabilidade, disrupção e inovação são alguns dos assuntos em destaque. Entre as apresentações, Marcelo Madaráz, diretor de RH da Parker Hannifin, fará a palestra Quem tem um porquê enfrenta qualquer como – A Importância da conexão com o seu propósito. Já Elizabeth Parente, head de RH da Nutrilite, vai discorrer sobre o case da empresa no uso de tecnologia e realidade virtual para o desenvolvimento de pessoas.

Simultaneamente ao congresso, uma feira de negócios vai levar ao público as novidades das empresas para gestão de pessoas.

Mais informações e inscrições:  
<http://abrhce.com.br/ceararh2018>

### Inclusão capixaba

No último dia 13, a ABRH-ES realizou o IV Fórum de Gestores de RH, no Salão da Indústria da Fines (Federação das Indústrias do Espírito Santo), em Vitória. Com o tema *Diversidade e engajamento nas organizações*, a edição de 2018 promoveu um debate sobre inclusão nas empresas.

Já a coordenadora de RH Vanessa Barbieri destacou que as características da Wine, uma empresa jovem e constituída por jovens, leva as pessoas a pressuporem um ambiente que a coloca acima das questões inerentes à diversidade.

Uma rodada de cases moderada por Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, reuniu três organizações com iniciativas bem-sucedidas nessa área.

Para respaldar e efetivar essa percepção, com o apoio do CEO, a Wine vem desenvolvendo um processo para disseminar conhecimento sobre questões da diversidade, com o suporte de uma comunicação alinhada ao perfil de seu público interno.

Danielli Melo Gaiotti, especialista em Comunicação Corporativa e Relações Institucionais, falou da metodologia adotada pela Arcelor Mittal para a implantação do programa da empresa, salientando as peculiaridades por se tratar de uma organização multicultural e a complexidade pela diversidade dos diferentes países que a compõem.

A Vale também abordou a importância de uma comunicação estratégica. Fernanda Castanheira, especialista em Diversidade da empresa, apresentou inúmeros exemplos das peças promocionais usadas ao longo do ano e destacou que a companhia, com a maioria de seu quadro do sexo masculino, está focada prioritariamente na equidade de gênero.

A Arcelor apresentou também o depoimento da funcionária Luciana Morgan, referência de empoderamento feminino. “Em uma companhia cujo quadro é, por natureza do negócio, predominantemente masculino, Luciana, química de formação, lidera uma equipe de técnicos”, explica Jorgete.

Tanto na abertura como no encerramento, a consultoria Santo Caos levou aos participantes os resultados de dois estudos sobre engajamento, sua especialidade. Black In – Como engajar a empresas com a diversidade racial, pioneiro no país e realizado em parceria com a ABRH-Brasil, foi apresentado por sua coordenadora Angelica Moreira. Já o sócio-fundador Jean Soldatelli abordou a pesquisa “Miguelé” – Desengajamento e Comunicação no Trabalho, feita em parceria com a empresa Pimentos, que identificou as perdas financeiras decorrentes de ausências das pessoas no trabalho por motivos fúteis.



Jorgete na abertura da rodada de cases

## GESTÃO DE PESSOAS

### Alimentação 4.0, um guia para o RH

Câncer, diabetes e doenças pulmonares e cardiovasculares matam 41 milhões de pessoas por ano, o equivalente a 71% das mortes no mundo. São números que despertam a atenção para as chamadas Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNTs) e estão no mais recente relatório da OMS (Organização Mundial da Saúde), divulgado em junho. Nas empresas, essa realidade impacta principalmente de três formas: maior absenteísmo, queda de produtividade e acentuada despesa com assistência médica dos funcionários.

na promoção da alimentação saudável dos colaboradores, a ABPASS – Associação Brasileira de Promoção da Alimentação Saudável e Sustentável se uniu à ABRH-Brasil, à ABBT – Associação Brasileira das Empresas de Benefício ao Trabalhador e à Asap – Aliança para a Saúde Populacional e criou um guia inédito: *Alimentação 4.0 – Guia Prático para o Mundo Corporativo*.

Gratuito, o guia foi lançado em agosto, durante o CONARH 2018 – 44º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, e está disponível no site da ABPASS.



Para fazer o download, acesse:  
[goo.gl/THCM8J](http://goo.gl/THCM8J)

Para auxiliar a área de Recursos Humanos

### Os melhores do RH gaúcho

A ABRH-RS divulgou os resultados dos prêmios Top Ser Humano 2018, criado para reconhecer iniciativas que valorizam o ser humano como diferencial estratégico para o crescimento das pessoas e das empresas, e Top Cidadania 2018, voltado a ações sociais realizadas pelas organizações na comunidade gaúcha.

Nesta edição, 36 vencedores serão reconhecidos na cerimônia de entrega dos prêmios, a ser realizada no dia 3 de outubro, às 20 horas, no Grêmio Náutico União, em Porto Alegre.

“São iniciativas de destaque que estimulam a produtividade dos colaboradores e, consequentemente, os resultados das empresas”, afirma Orian Kubaski, presidente da ABRH-RS.

O Senac-RS, que receberá o troféu Top Ser Humano, será condecorado também com o Prêmio Mérito, concedido para organizações premiadas cinco vezes em um período de seis anos.

### Personalidade do ano



Luis Binotto (foto), vice-presidente sênior das divisões de Manutenção & Performance e Otimização de Processos Industriais da Sindus Andritz, será homenageado como Personalidade Top Ser Humano 2018, concedido a líderes que depositam na gestão de pessoas a crença para o desenvolvimento organizacional.

Para conhecer todos os vencedores, acesse:  
[goo.gl/yHBpQe](http://goo.gl/yHBpQe)

## ARTIGO

Por Marcelo Pirani\*



### Agilidade no aprendizado, uma lição a ser praticada

Já se vão mais de 30 dias do 44º CONARH, congresso de gestão de pessoas realizado pela ABRH-Brasil, e os assuntos abordados continuam ressoando, principalmente pela sua atualidade. Para mim, dentre tantas palestras de grande relevância para o dia a dia do RH, registro o tema trazido pelo diretor do CCL – Center for Creative Leadership, George Hallembeck: Learning Agility.

Entendo que se trata de uma abordagem de excelência para as empresas de forma geral. George nos trouxe importantes reflexões acerca do tema, principalmente em dias como os que vivemos: dinâmicos, por vezes turbulentos, repletos de inovação, tecnologia e – para o bem de todos – de muitas oportunidades. Claro, inclusive as de aprendizado.

Raras as exceções, todos precisamos lidar com essas variáveis, sem que se tornem fardo ou aumentem a pressão que já se faz presente quase como parte natural das nossas atividades.

Por todos esses aspectos é que, quanto mais aproveitarmos o conhecimento disponível e o colocarmos em prática, melhor a qualidade e os resultados. E o mais empolgante: líderes contribuindo com seus liderados e vice-versa.

Isso me leva a uma reflexão sobre o que as pessoas valorizam no trabalho. Invariavelmente, no topo da lista, pesquisas apontam para elementos como: flexibilidade, aprendizado, evolução na carreira e reconhecimento, dentre outros.

A agilidade no aprendizado, quando estimulada, nos leva a desenvolver – ou aprimorar – rapidamente a capacidade de aprender, adaptar e, principalmente, colocar em prática conhecimentos e experiências nas condições de constante mudança. Funciona como uma chave para destravar as lições que aprendemos.

Para que essa competência se torne realidade é preciso estar atento a quatro práticas importantes:

1- Ter a vontade de se colocar em situações desafiadoras, que podem ampliar as experiências, enxergá-las como oportunidades de novos conhecimentos e, com isso, gerar crescimento.

2- A agilidade no aprendizado é um processo marcado pela proatividade constante na busca por experimentar. Perguntar “como?”, “por quê?” e “por que não?” é essencial para ganhar perspectiva e complementar conhecimentos.

3- Compreender que aprender não termina com a experiência momentânea. Buscar feedback e dedicar tempo para refletir sobre ela são elementos críticos para internalizar profundamente as lições aprendidas. Lembrar-se de que, na maioria das vezes, é essencial criar hábito para que seja possível lidar com desafios futuros de maneira realista, com abertura para novos aprendizados, quase em nível diário.

4- Outro aspecto importante é ter a convicção de que uma lição não está completamente aprendida até ser aplicada. Acessar princípios de experiências anteriores e aproveitá-los para “navegar” em novas e desafiadoras situações. Adotar prontamente novas perspectivas baseadas na compreensão do que funcionou – e do que não funcionou – em outras situações é primordial. Além disso, distingue os colaboradores que têm maiores possibilidades de se destacarem como ágeis no aprendizado.

Esses elementos capturam a base para que as pessoas possam progredir aprendendo. Entretanto, a diferença daqueles que aprendem de forma ágil é o constante engajamento e a aplicação desse aprendizado em suas experiências. Como consequência, elevam o nível dessa habilidade continuamente.

Por fim, para essa agilidade acontecer, é preciso que seja estimulada pelo líder ou pelos liderados, dentro das próprias equipes, como uma espécie de autogestão. Os resultados certamente aparecerão de forma rápida e gratificante. Thanks, George!

\*Sócio-diretor da Cenarium Training & Coaching e integrante do comitê de criação do CONARH 2018

