

Pessoas de VALORRH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



GESTÃO DE PESSOAS

Humanize é a palavra de ordem

Em sua missão de fomentar uma comunidade inovadora e colaborativa, que conecte os diferentes atores do mundo do trabalho, a ABRH-Brasil joga novas luzes sobre a humanização nas empresas com a hashtag Humanize. Não se trata somente do tema do CONARH 2019 (veja mais no quadro

ao lado), mas de uma causa da associação que ganha ainda mais relevância numa época iconizada pela tecnologia inteligente.

É momento de reforçar, como nunca se fez, a valorização das competências humanas, de resgatar relacionamentos, de enaltecer o que é essencial nas

pessoas. E o RH deve ser o influenciador dessa prática nas empresas.

Nesse sentido, a associação convidou quatro de seus diretores para escreverem sobre a humanização em quatro vertentes: Desenvolvimento de Pessoas, Diversidade, Sustentabilidade e Tecnologia. Confira:

1. Luiz Edmundo Prestes Rosa

Diretor de Desenvolvimento de Pessoas

Recursos Humanos tem no desenvolvimento de pessoas uma de suas maiores fontes de geração de valor. Diante de um futuro movido à digitalização, inteligência artificial e robótica, esse desenvolvimento tem que se voltar para lidar com as incertezas do amanhã. E a melhor forma talvez seja proporcionar mais autonomia e protagonismo para cada um.

A responsabilidade pelo desenvolvimento passa a ser, acima de tudo, da pessoa, a quem cabe se conscientizar e se engajar para aprender e cuidar da própria carreira. Não haverá espaço para acomodação e assistencialismos.

RH pode ser um importante parceiro nesse processo, orientando e alinhando esse trabalho com o sentido de propósito e de estratégia, embasados em valores.

Num mundo hi-tech, a humanização nunca foi tão necessária. Afinal, na empresa, o trabalho se torna cada vez mais colaborativo, condição para inovar e empreender com sucesso.

Ao mesmo tempo, os clientes já estão cansados de serem tratados por robôs e clamam pelo atendimento humano e competente. Logo se vê que a humanização será mais do que uma precondição do desenvolvimento, mas, ao mesmo tempo, um bom negócio para as empresas.

pessoas e líderes estão diante de uma enorme oportunidade de ensinar nas organizações, incluindo-se aí toda cadeia de valor, que a humanização é intrínseca, não extrínseca.

3. Ricardo Voltolini

Diretor de Sustentabilidade

A sustentabilidade é uma espécie de terapia de humanização de empresas que, se um dia tiveram donos, rosto e alma, com o tempo, o aumento de suas estruturas e o ingresso de investidores anônimos, foram ficando impessoais, autômatas e cada vez menos próximas das pessoas.

Empresas nasceram para servir às necessidades de pessoas, mas passaram a servir preferencialmente ao interesse de donos e investidores. Desumanizaram-se ao se esquecer da razão primeira de sua existência.

Uma boa nova trazida pela inserção da sustentabilidade nos negócios é a mudança no objetivo final. A melhor noção de resultado passa a ser aquela que, em vez de beneficiar prioritariamente um pequeno grupo de proprietários de capital, gera valor compartilhado para colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades e planeta.

Se antes se aceitava obter lucro em prejuízo de pessoas e do meio ambiente, hoje só se aceita lucro em benefício dos mesmos. Ou lucro "humano", se quisermos provocar.

A sustentabilidade coloca os negócios

no diav e os submete a uma revisão de suas falhas mais conhecidas. Nessa perspectiva, sua crescente inserção nas empresas nada mais é do que a compreensão, também crescente, de que o melhor negócio para a humanidade é aquele que tem humanidade na gestão do negócio.

4. Rogério Leme

Diretor de Tecnologia

No mundo contemporâneo – e no que ainda está por vir –, temos diversas informações de clientes, consumidores, colaboradores: hábitos de consumo, o que fazem, o que publicam e até mesmo os temas que estão simplesmente pesquisando.

O grande desafio da tecnologia na era da Revolução 4.0 é a busca pela humanização com a geração de resultados efetivos para a organização, e não apenas aproximando os distantes e, muitas vezes, distanciando os que estão próximos, como vemos rotineiramente nas famílias, nos restaurantes e encontros de amigos.

É uma tríade a ser fortalecida. Em primeiro lugar, coletar dados e gerar informações; depois, aplicar as informações na valorização das dimensões humanas, com o foco no indivíduo justamente para gerar conexão emocional, que resulta no engajamento; e, por fim, a consequência é a atuação dos resultados, agora, porém, com as pessoas se sentindo parte, o que culmina em resultados efetivos e duradouros para a organização.

2. Jorgete Leite Lemos

Diretora de Diversidade

A abordagem da humanização não pode ser dissociada da socialização. Hoje, algoritmos avançados calculam probabilidades analisando quantidades enormes de dados, mas o processo não conta com o raciocínio ético, que é uma especificidade dos seres humanos humanizados.

Que cuidados é preciso ter ainda agora para que o ser humano não produza algoritmos que reproduzam mais preconceitos e discriminação? Quais são as características predominantes das pessoas que produzem a IA? Serão elas adeptas da cultura que mantém a hegemonia, mesmo frente à evidente exigência atual de pensamento e ação disruptivos?

Dependendo da ação tomada com esses dados corremos o risco de, ao segmentar pessoas, destinarmos a alguns a manutenção do status quo de exclusão e, a outros, o reconhecimento por seus triunfos. As informações daí decorrentes norteiam também as ações nas organizações.

Humanização é a diversidade intrínseca ao processo de transformação dos seres até ao que somos hoje; diversidade humanizada é quando o processo de socialização respeita, não exclui, e abraça a todos.

Profissionais de RH, gestores de



1. Luiz Edmundo Prestes Rosa



3. Ricardo Voltolini

#HUMANIZE



2. Jorgete Leite Lemos



4. Rogério Leme

EM 2019, #HUMANIZE

De 13 a 15 de agosto, o CONARH 2019 reunirá, no São Paulo Expo, na capital paulista, o 45º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas e a feira de negócios Expo ABRH.

realidade aumentada.

Para tanto, basta posicionar a câmera do aplicativo no logo do CONARH 2019. Experimente:

Nesses três dias, com o tema #Humanize, a ABRH-Brasil vai reunir uma seleção de palestrantes para uma reflexão sobre a reumanização das empresas.

Programa-se para participar e incorporar à sua carreira um novo jeito de fazer gestão de pessoas.

As inscrições estão com valores especiais até dezembro, principalmente para associados da ABRH em todo o Brasil.

Realidade aumentada

Para saber mais sobre o CONARH 2019, baixe gratuitamente em seu celular o app Câmera CONARH (App Store ou Google Play) e acesse todas as informações em



Outras informações:
www.conarh.org.br
congressista@conarh.org.br
Tel. (11) 3138-3420



INCLUSÃO

Empresa para todos

Um rápido olhar para o passado permite constatar que a diversidade humana nunca foi tão evidenciada como agora. A secular luta dos negros e das mulheres por direitos iguais aos dos homens brancos se fortaleceu e replicou em outros grupos historicamente discriminados e pouco ouvidos.

Não raras vezes chamados de "minorias", esses grupos vêm conquistando espaço de forma lenta e gradual, porque dependem, basicamente, da mudança de uma cultura muito arraigada. Mas há que se reconhecer o avanço para um patamar – não muito elevado, é verdade – no qual cresce o número de empresas dedicadas a criar ambientes inclusivos.

Essa mudança tem influenciado a atuação de organizações que estudam o mundo corporativo. Uma delas é o Great Place to Work (GPTW), que mundialmente realiza o ranking Melhores Empresas para Trabalhar.

Recentemente, a empresa incorporou em sua identidade a expressão For All (Para Todos) e promoveu mudança na metodologia utilizada para ranquear as empresas: agora, 15% da nota terá a diversidade como base.

Como a avaliação sobre a empresa é feita pelos próprios funcionários, quando os diferentes grupos avaliam o ambiente de forma muito divergente, a nota sofrerá alteração. Isso poderá acontecer, por exemplo, se os colaboradores mais velhos perceberem o ambiente de forma mais negativa que os mais jovens.

Implementada em 2017, nos Estados Unidos, e estendida a todas



as afiliadas do GPTW, a iniciativa visa evidenciar as empresas que são um bom lugar para todas as pessoas trabalharem, independentemente de sua condição ou perfil.

"Antes, a diversidade estava inserida de forma mais tímida na nossa metodologia. À medida que fomos percebendo sua maior importância e os resultados bem superiores obtidos pelas empresas que atuam nessa questão, a ideia foi aprofundar as discussões e ampliar os diferentes temas da diversidade por meio de parcerias com entidades da área. E temos observado que defender a diversidade surte efeito", diz Ruy Shiozawa, CEO do GPTW.

Exemplo disso é que, em 2016, quando foi feito um destaque para as melhores empresas para a mulher trabalhar, 30 organizações participaram do processo. "Em 2017, foi criado o primeiro ranking das Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar. Já em 2018, na segunda edição, foram 300 organizações participantes, um movimento exponencial e incrível", salienta.

Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, destaca que, ao verificar como as organizações conduzem as questões relacionadas à inclusão não só da mulher, mas étnico-racial, LGBT+ e de pessoas com deficiência a partir da visão dos colaboradores, o GPTW confere à metodologia um grande diferencial.

"Todos devem ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento, benefícios e salários. Qualquer coisa diferente disso é sinal de que ainda há um caminho a seguir", acrescenta.



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

[f](https://www.facebook.com/ABRHBrasil) ABRHBrasil [@ABRHBrasil](https://twitter.com/ABRHBrasil) [in](https://www.linkedin.com/company/abrbrasil) abrbrasil [ig](https://www.instagram.com/abrbrasil) abrbrasil

Apoio:



Parceria:

