

Pessoas de VALOR RH



O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



CONHECIMENTO

ABRH Digital agora é gratuita para associados

Há pouco mais de um ano, a ABRH-Brasil lançou a plataforma ABRH Digital com o objetivo de promover o acesso a conteúdo relevante e de qualidade na área de gestão de pessoas. A iniciativa nasceu para atender ao interesse e à alta demanda do público pelo conhecimento gerado pela associação.

A partir daí, vídeos com profissionais de destaque em gestão de pessoas e nas áreas correlatas passaram a ser disponibilizados na plataforma, abordando assuntos hoje em alta no mundo corporativo.

A empresária, consultora e escritora Alexandra Loras, por exemplo, fala de sua especialidade – a diversidade (ou a falta dela) racial e de gênero; Matheus Cardoso, que, com apenas 21 anos, se tornou cofundador da Moradigna, empresa que faz reformas express em casas de comunidades de baixa renda, aborda empreendedorismo social; Sofia Esteves, fundadora da Cia de Talentos, explora a atração e seleção de talentos na Era Digital; e Vânia Ferrari, palestrante multidisciplinar, sempre provocativa e bem-humorada, apresenta um stand up sobre formação de equipe de alta performance em cenário de gestão de mudança.

Os vídeos são produzidos durante palestras realizadas em eventos da ABRH-Brasil, como o CONARH – Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, e de suas seccionais, como o CONALIFE – Congresso Nacional de Liderança Feminina, da ABRH-SP, e o GOIANARH – Congresso Goiano de Gestão de



Diagramação

Lia: conteúdo de alta qualidade e diversificado

Pessoas, da ABRH-GO. Ou, ainda, realizados por parceiros da ABRH.

NOVIDADES

Neste mês, a ABRH-Brasil passou a oferecer aos associados das 22 seccionais distribuídas pelo país acesso gratuito à ABRH Digital – até então, eles podiam fazer a assinatura por um valor reduzido. Além disso, a plataforma já disponibiliza diversos vídeos de conferências realizadas durante o CONARH 2018, promovido em agosto.

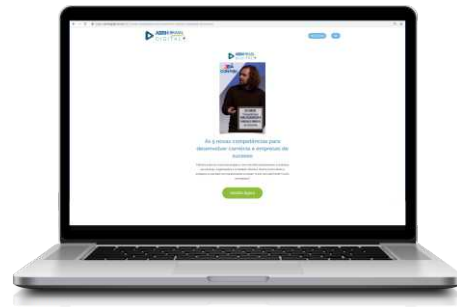
Já podem ser assistidos vídeos, como o de Maurício Benvenuti, brasileiro que mora no Vale do Silício (EUA) e é sócio da StartSe, empresa cuja missão está implícita no nome. Sempre enfático, Benvenuti aponta as habilidades e competências necessárias em um mundo transformado a todo o instante por empresas disruptivas, como Uber, Airbnb e WhatsApp, e em que

surtem profissões inimagináveis até poucos anos atrás. “A tecnologia faz hoje pelo nosso cérebro o mesmo que as máquinas fizeram pelos nossos braços”, assinala em sua apresentação.

Outro destaque é o cantor Leo Chaves, da dupla Victor e Leo, que participou da 44ª edição do CONARH com o tema A Grande Revolução: Seja uma marca. Palestrante há três anos, Leo compartilha sua história de vida e o processo de aprendizado e autoconhecimento pelo qual passou para revolucionar seu jeito de ser e de viver.

“Nossa maior preocupação é levar aos assinantes um conteúdo de alta qualidade, diversificado e que atenda às demandas de gestão de pessoas nas diferentes regiões do país. Semanalmente, disponibilizamos novos conteúdos, o que possibilita a atualização constante dos usuários. Isso sem falar da gratuidade, um benefício que valoriza ainda mais quem se associa a uma de nossas seccionais”, diz Lia Aere, diretora da ABRH Digital.

Para não associados, a plataforma pode ser acessada mediante assinatura mensal, no valor de R\$ 59, e é possível fazer uma degustação gratuita por sete dias. A associação também disponibiliza pacotes para empresas.



Mais informações:
<https://abrhdigital.com.br>
Tels. (11) 3124-8850/ 3663-0050



SECCIONAIS EM AÇÃO

ABRH-SC anuncia os vencedores do 10º Prêmio Ser Humano



Porcelanas, Porto Itapoá, Portobello, Senior Sistemas, Tupy, Unimed, Univali e Whirlpool Latin America.

A entrega dos prêmios acontece no dia 22 de novembro, em Itajaí.

Para conhecer a relação completa, acesse: <https://bit.ly/2NQuCVC>

Novidades de 2018



Nesta edição, a ABRH-SC incorporou duas novidades à premiação: a revelação do case de maior pontuação em cada categoria e a entrega do 1º Prêmio Personalidade RH.

O novo prêmio objetiva destacar e reconhecer pessoas que tenham contribuído para a implantação e disseminação das melhores práticas em gestão de pessoas ou gestão de Recursos Humanos.

A Personalidade RH foi indicada por meio do site da associação e só será conhecida durante o evento.

Na 10ª edição, o Prêmio Ser Humano da ABRH-SC vai premiar 48 cases nas categorias Desenvolvimento, Administração, Sustentabilidade, Acadêmico e Jovem.

“O alto nível dos cases participantes mostra como as empresas catarinenses estão focadas em melhorar cada vez mais a gestão de pessoas”, afirma Paulo Sérgio de Souza Corrêa, presidente da associação.

Cultura de alta performance, compliance, desenvolvimento de talento, propósito e engajamento são alguns dos temas abordados nos cases premiados.

Entre as organizações vencedoras, estão: Altenburg Têxteis, Cecrisa Revestimentos Cerâmicos, Companhia Águas de Joinville, Distribuidora Müller, Grupo Malwee, Ministério Público de Santa Catarina, Multilog, Ótica Diniz, Oxford

ARTIGO

Por Ricardo Voltolini*



A sustentabilidade no desenvolvimento dos trainees

Estudo feito por Ideia Sustentável identificou que apenas 22% das empresas trabalham a questão da sustentabilidade em seus programas de trainees. Como criar uma cultura sobre o tema sem preparar os profissionais que liderarão a empresa amanhã?

Conversando com líderes de RH tenho ouvido argumentos que podem ajudar a construir uma explicação mais ou menos comum: como os jovens já vêm com o software de sustentabilidade instalado, o que os torna naturalmente motivados para o tema, as empresas não precisam dispendir esforços de treinamento específico, bastando colocá-los em contato com os desafios cotidianos do negócio, sob a orientação de valores corporativos cada vez mais afinados com os de sustentabilidade.

O argumento, em tese, faz sentido. É verdade que os jovens profissionais trazem consigo mais informação sobre sustentabilidade do que os jovens de gerações anteriores – há muito a aprender com eles a respeito de destinação de resíduos, gestão de água e energia, mudanças climáticas, respeito à biodiversidade e diversidade.

É verdade também que, mais orientados por propósito, tendem a considerar os temas de sustentabilidade, em seu conjunto, como elementos construtores de uma carreira cujo sucesso não se mede mais apenas pelo pacote de salários e benefícios, mas pela possibilidade de gerar impacto positivo no mundo.

Tutorando grupos de trainees, ouço hoje, mais do que já ouvi em outros tempos, perguntas como: “Qual é a visão de mundo da empresa para além de ganhar dinheiro?”, “A empresa tem planejamento de sustentabilidade?” ou “Tem política de diversidade?”

É igualmente verdade que esses jovens querem ver respeitados os seus valores e, mais do que isso, se sentir emocionalmente abraçados nos valores da empresa onde trabalham.

Mas essas três verdades, ainda que reunidas, não bastam para deixar de investir em desenvolvimento profissional.

A considerar o fato de que os jovens dispõem de razoável conhecimento “técnico” sobre o assunto, programas educativos do tipo informacionais talvez sejam dispensáveis.

Em seu lugar, mais bem-vindos podem ser os programas de tutoria on the job focados no desenvolvimento de habilidades e, principalmente, atitudes, outras duas dimensões do conceito de competência.

Se quiserem o engajamento efetivo de seus trainees, é preciso, ainda, enviar sinais claros de que sustentabilidade é agenda para valer e não para inglês ver.

Os novos colaboradores precisam sentir e compreender (1) que os valores de sustentabilidade se expressam em práticas concretas; (2) que as empresas sabem o que querem e esperam deles na forma de compromissos e metas; (3) e que, por darem importância, incentivam e recompensam a inovação.

Retornando ao estudo, algumas de suas conclusões emitem um sinal de alerta a respeito de valores, metas, recompensa e desenvolvimento profissional. O estudo revelou, por exemplo, que menos de 30% das empresas dispõem de estratégias de reconhecimento de ideias (22%) e de práticas (29%) de colaboradores. E não mais do que 25% admitem condicionar a remuneração variável de líderes e colaboradores a resultados ligados ao triple bottom line. Como se vê, ainda há muito por fazer.

Sim, os jovens profissionais têm muita informação e se mostram motivados a estar em empresas com valores e práticas de sustentabilidade. Sim, eles querem trabalhar por propósito e transformar suas carreiras em instrumento de mudança para as pessoas e o Planeta. Mas eles desejam ser reconhecidos por isso. Não no futuro. Mas agora. Querem conciliar virtude com interesse.

*Ricardo Voltolini é CEO da consultoria Ideia Sustentável e diretor de Sustentabilidade da ABRH-Brasil



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

Apoio:



Parceria:

