



RH INTEGRADO. PROTAGONISTA!



POR QUE A REQUALIFICAÇÃO É PARTICULARMENTE IMPORTANTE NA AMÉRICA LATINA

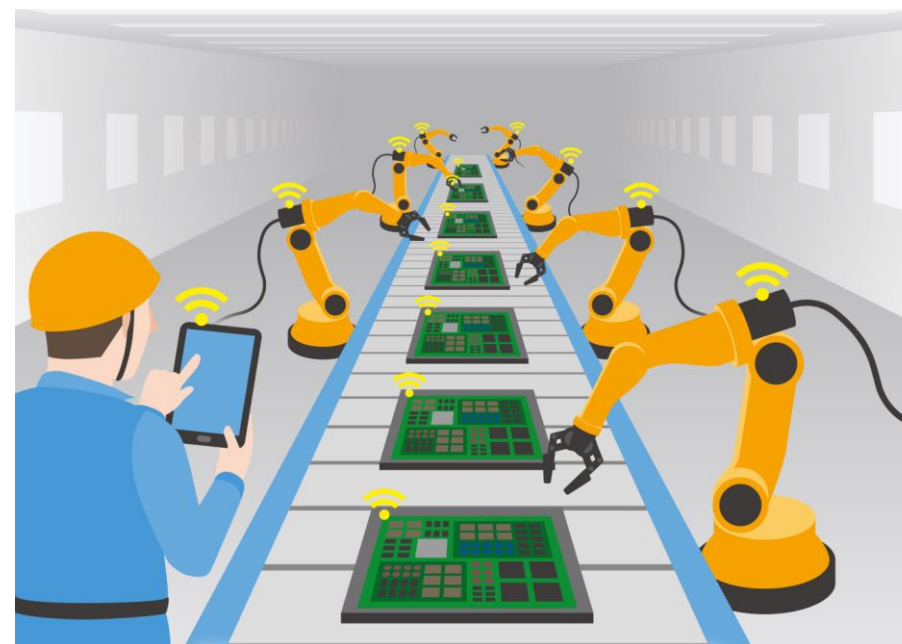
Os mercados de trabalho da América Latina podem ser especialmente abalados pela adoção da tecnologia devido a sua composição. Apenas cerca de 20% dos trabalhadores com empregos formais na região ocupam cargos que exigem alta qualificação. Para efeitos de comparação, na União Europeia e nos Estados Unidos, esse nível supera os 40%⁵. Trabalhadores altamente qualificados não estão imunes aos efeitos da automação, sobretudo considerando que a Inteligência Artificial e machine learning permitem que os computadores tomem diversas decisões antes restritas a pessoas. Feita essa ressalva, trabalhadores de alta qualificação estão bem menos expostos a serem substituídos por máquinas no curto prazo.

OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS SEMPRE CRIARAM NOVOS EMPREGOS, E ESSA TENDÊNCIA PODE ACELERAR AINDA MAIS NOS PRÓXIMOS ANOS

ESTIMATIVA DO NÚMERO DE CARGOS QUE PODEM SER AUTOMATIZADOS

Várias vezes desde a Revolução Industrial discutiu-se se as novas tecnologias, do motor a vapor ao microprocessador, destroem mais empregos do que criam ou vice-versa. A recente aceleração dos avanços tecnológicos reacendeu esse debate. Embora seja impossível prever quais tipos de empregos podem surgir com o desenvolvimento da Inteligência Artificial ou da robótica, cada vez mais pesquisas apontam para um grande deslocamento, no futuro próximo, de trabalhadores que dedicam grande parte do tempo a tarefas de rotina, pois estas cada vez mais "podem ser realizadas por máquinas que seguem regras explicitamente programadas"³. Essas tarefas de rotina já vêm desaparecendo tanto nas economias desenvolvidas quanto nos países em desenvolvimento, pelo menos desde a metade dos anos 90. Segundo pesquisa do Banco Mundial, a porcentagem dos cargos que consistem majoritariamente de tarefas rotineiras caiu de 50% para 44% nos países em desenvolvimento no período entre 2000 e 2012.⁴





**Indústria
2027**

mei MOBILIZAÇÃO EMPRESARIAL PELA INOVAÇÃO

Iniciativa:



Realização:



Execução Técnica:



Pessoas de VALOR RH

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



FALTAM 68 DIAS

14 A 16
AGOSTO
2018

GESTÃO DE PESSOAS

Economia Digital demanda um novo RH

As transformações sucessivas advindas da Economia Digital são similares ao que se viveu na transição do mundo agrário para a Primeira Revolução Industrial. É preciso, portanto, ressignificar as noções de trabalho, de organização e das relações indivíduo-trabalho-organizações; mas, desta vez, com um diferencial gigantesco: o ritmo intenso das mudanças. Só para dar uma ideia, estudos apontam que, em 2030, 47% das profissões atuais não mais existirão da mesma forma que são hoje. No novo ambiente de negócios, é necessário criar contextos que estimulem a manifestação da criatividade e da inovação nas pessoas. E esse é um dos desafios do RH 4.0.

A reflexão acima é de Anderson Sant'Anna, professor da Fundação Dom Cabral e um dos facilitadores do RH Triple A, programa realizado pela instituição em parceria com a ABRH-Brasil (veja quadro). Na entrevista a seguir, ele aprofunda o assunto e aponta horizontes para o RH do futuro.

Sant'Anna: é preciso extrapolar os intramuros



PESSOAS DE VALOR RH – Como o chamado mundo VUCA (volátil, incerto, complexo e ambíguo) tem impactado a atuação do RH?

ANDERSON SANT'ANNA – O contexto atual requer um novo conjunto de competências, que inclui a capacidade de visão sistêmica; de leitura crítica das transformações que marcam o ambiente externo; de maior protagonismo na construção de novas formas de organização e configurações das organizações; e de desenvolvimento de lideranças capazes de articular as intenções entre os diversos nós das redes e plataformas de negócios. Em outros termos, torna-se fundamental um RH com o olhar mais atento ao mundo externo e ao desenvolvimento de profissionais mais aptos a lidar com ambientes de criação, inovação e interações. Não dá para ignorar que o profissional de RH se insere no rol das profissões que vivenciarão impactos marcantes e, nesse sentido, necessita se reavaliar, principalmente considerando que as relações capital-trabalho, típicas da economia clássica, cada vez mais se alteram para relações capital-capital humano.

PV – Quais são as tendências daqui para a frente?

AS – A tendência é cada vez mais ter o indivíduo como uma "empresa", dono de sua carreira e de suas estratégias de desenvolvimento. Ao RH desse futuro caberá, portanto, seu papel essencial: gerir gente, desenvolver lideranças – e não apenas gestores direcionados a alcançar recursos e necessidades –, assim como cuidar das funções de integração desse amplo universo de pequenas "empresas" dispostas em redes de organizações e confederações de "startups".

Vai se diferenciar o RH que extrapolar os intramuros das organizações, apoiando-a e a seus membros na construção e integração de ambiências organizacionais marcadas pela diversidade, desen-

talizadas, horizontalizadas e permeadas por uma multiplicidade de vínculos. Ambiências em que o talento humano possa efetivamente se manifestar, se diferenciar. Atrair, reter, integrar e propiciar formas criativas e inteligentes de desenvolvimento humano tende a ser seu principal foco de atuação.

PV – Cabe ao RH fomentar a inovação nas pessoas?

AS – Em um ambiente de negócios em que os fatores de diferenciação e vantagem competitiva se centram cada vez mais na capacidade de inovar e agregar valor, o que permite às organizações cobrarem um preço premium por seus produtos e serviços, atributos como criatividade e inovação são essenciais. Nessa direção, aquilo de mais humano que há no humano – sua capacidade criativa, seu desejo, suas emoções – torna-se ativo fundamental.

Assim, emerge a relevância de líderes com a subjetividade humana, a qual não é possível gerenciar. Ao contrário, o que se demanda é a construção de condições, de estímulos, de facilidades que permitam ao ser humano manifestar sua capacidade criativa e de inovação.

Modelos tradicionais, centrados no gerencialismo, estão mais para a gestão de robôs, que de pessoas. Esse será um desafio fundamental ao RH da Economia Digital: construir contextos capacitantes em que os robôs sejam integrados ao humano e este seja liderado como humanos, não como uma máquina inteligente. Ao construir tais ambiências, o RH poderá agregar significativo valor aos processos de criação e inovação.

PV – Os próprios RHs têm sido inovadores?

AS – Vejo muitos RHs já "incômodos", "inquietaos" diante das transformações e, sobretudo, da velocidade em

que se processam. Isso é um passo e tanto na capacidade de se posicionar e contribuir na formulação e implementação de estratégias que propiciem à organização e aos seus profissionais se prepararem para os impactos decorrentes desse entorno. Mais que resolver problemas, de operacionalizar as respostas, creio que o RH está inovando no sentido de problematizar questões, de apontar novas perguntas e de liderar, interna e externamente, coletivamente, a construção de respostas, de soluções. Não inovar será perecer.

PV – Quais são as principais demandas nesse aspecto?

AS – Inovar pressupõe ressignificar o atual ou trazer algo de novo a uma dada realidade. Implica, portanto, assumir posições fundamentadas e correr o risco por elas. Significa ter uma causa, mobilizar pessoas em torno dela, negociar, influenciar. Mais que gestores de RH, necessitamos, sobretudo em tempos de mudanças paradigmáticas, de lideranças de pessoas. É ver o que acontece no mundo, no entorno, ouvir pessoas e, sobretudo, escutá-las.

INTERNACIONAL

Prontos para o embarque

No próximo dia 13, a delegação brasileira organizada pela ABRH-Brasil embarcará para Chicago (EUA), onde vai participar da SHRM18 – Annual Conference & Exposition, maior evento de gestão de pessoas do mundo.

Realizada pela Society for Human Resource Management (SHRM), a edição vai acontecer de 17 a 20 de junho. Simultaneamente, a World Federation of People Management Associations promoverá o 17º WFPMA World Congress, seu evento bienal itinerante.

ABORDAGEM INÉDITA

Com início em 31 de julho, o programa RH Triple A tem como pilares o tripé Antecipação, Adaptabilidade e Autonomia. Sua proposta é permitir aos gestores de RH com desafios estratégicos avançarem no pensamento para o futuro em um mundo em constante transformação e desenvolver ações relevantes e inovadoras em seu contexto de atuação.

De acordo com o professor Anderson Sant'Anna, no percurso de aprendizagem, todos serão desafiados a criar coletivamente uma nova digital para o RH por meio de uma abordagem inédita no mercado, composta de conteúdos de ponta, aplicação de metodologias ativas e experiências significativas, entre outras abordagens contemporâneas de educação.

Para mais informações, acesse:
goo.gl/j561A

Além de participar dos dois eventos, os integrantes da delegação vão presenciar um momento inédito na história do RH mundial, com acesso exclusivo à cerimônia de posse da primeira mulher a presidir a WFPMA, a brasileira Leyla Nascimento.

SHRM18
ANNUAL CONFERENCE & EXPOSITION
JUNE 17-20 • CHICAGO
Saiba mais: goo.gl/ipsyng



14 a 16 de agosto de 2018,
no São Paulo Expo
[Clique aqui](#)

#SOUPROTAGONISTA



INTEGRADO
PROTAGONISTA



Melhor

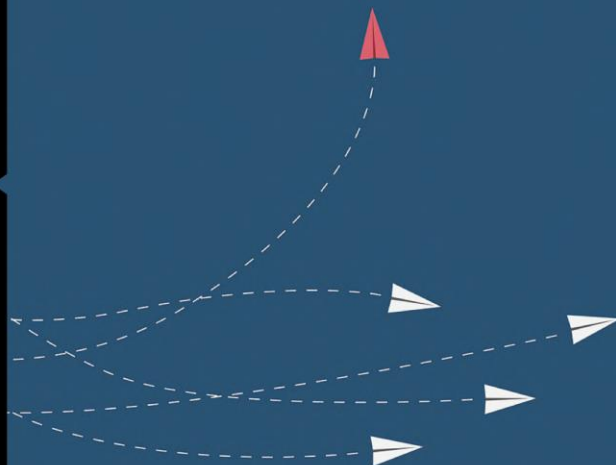
EDIÇÃO ESPECIAL DO CONARH 2018

gestão de pessoas

| ano 26 | nº 368 | agosto | 2018 | R\$ 19,90 | www.revistamelhor.com.br

TRAÇAR O PRÓPRIO RUMO

POR QUE O ATUAL MOMENTO EM QUE
VIVEMOS DEMANDA UM PROFISSIONAL E
UMA ÁREA DE RH PROTAGONISTAS. E COMO
CONQUISTAR E EXERCER ESSE PAPEL



- ▶ CONARH
- ▶ SUSTENTABILIDADE
- ▶ TECNOLOGIA
- ▶ DIVERSIDADE
- ▶ COACHING
- ▶ MENTORING



ESPECIAL



POR QUE PROTAGONISTA DA TRANSFORMAÇÃO?

"VIVEMOS UM MOMENTO DIFÍCIL NO BRASIL E NO MUNDO. É UMA ÉPOCA EM QUE MUITOS TÊM POUCO E O MERCADO RETRAÍDO REFLETE A FALTA DE INVESTIMENTO E OPORTUNIDADES. POR ESSA RAZÃO, RESOLVEMOS LEVAR AO CONARH DESTA ANO PESSOAS QUE SÃO PROTAGONISTAS EM SUAS ÁREAS. AQUELAS QUE NÃO SE INTIMIDARAM COM A DIFICULDADE E FIZERAM A DIFERENÇA." É ASSIM QUE SANDRA GIOFFI, DIRETORA DO EVENTO PROMOVIDO PELA ABRH-BRASIL, FALA DA ESCOLHA DO TEMA CENTRAL DESTA EDIÇÃO: **PROTAGONISTA DA TRANSFORMAÇÃO**.

A IDEIA, PROSSEGUE ELA, É PERMITIR AO PÚBLICO CONHECER CASES DE TRANSFORMAÇÃO QUE INSPIREM A TODOS PARA VIRAR O JOGO. "NÃO ACREDITAMOS QUE CRUZAR OS BRAÇOS OU LAMENTAR É O ÚNICO CAMINHO. TEM MUITA GENTE FAZENDO COISAS INCRÍVEIS QUANDO O ASSUNTO É GESTÃO DE PESSOAS E PRECISAMOS COMPARTILHAR ISSO", ACRESCENTA. CONFIRA NAS PRÓXIMAS PÁGINAS UM POUCO DAS DISCUSSÕES E EXEMPLOS DE CASES QUE SERÃO APRESENTADOS NO MAIOR EVENTO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS DA AMÉRICA LATINA.



© SHUTTERSTOCK



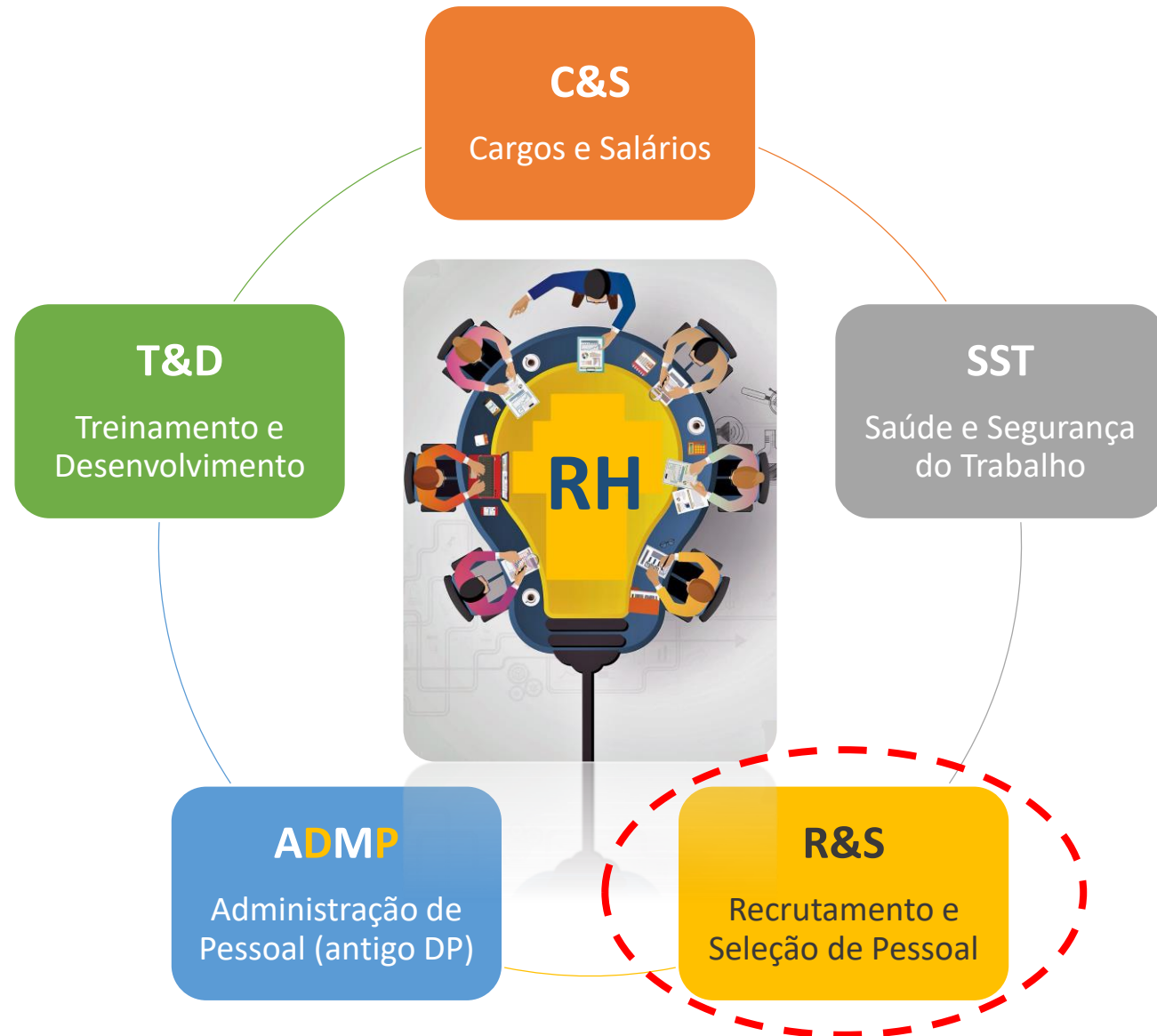


INTEGRADO PROTAGONISTA





Visão Macro – Principais Processos do RH Integrado 4.0





R&S

Recrutamento e
Seleção de Pessoal

4.0

Principais Desafios e Expectativas em R&S

Área de R&S

- Contratar com maior assertividade
- Atender os gestores com qualidade e prazos adequados
- Dispor de ferramentas e tecnologias adequadas para R&S
- Reduzir os custos do processo seletivo
- Estar sintonizado com as melhores práticas de R&S (produtividade/qualidade)
- Ser uma área reconhecida como parceira do negócio

Gestores (Clientes Internos)

- Rapidez
- Agilidade
- Menor prazo
- Contratar a pessoa certa

Candidatos

- Respeito e postura ética
- Transparência
- Feedback



Fatores Críticos de Sucesso – Recrutamento & Seleção

1

Processos

- Regras claras
- Processos descritos
- Descrição de P&R
- Alinhamento do SLA

2

Relacionamentos

- Proximidade
- “Influenciador”
- Consultor

3

Tecnologia

- ERP RH (workflow)
- Sistema de R&S
- MS-Excel Avançado

4

Competências

- Capacitação das lideranças
- Guia do Gestor

5

KPI's

- Monitoramento da performance (prestação de contas)
- Correção de rota (foco: melhoria contínua)

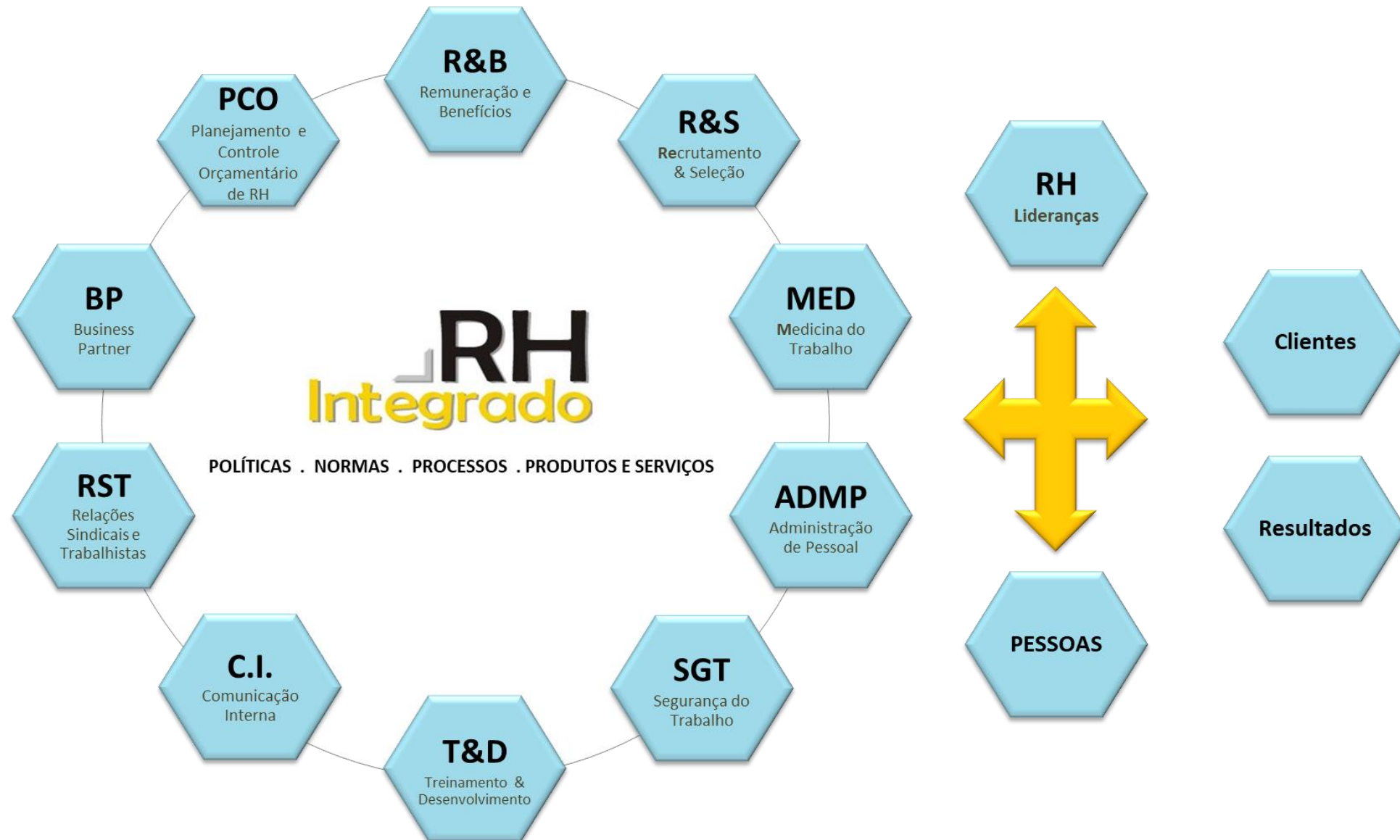


cases





Estrutura Organizacional de Gestão de Pessoas





ETAPAS DO R&S

Passo a Passo	Atividades Passo a Passo	Minutos por Admitido (A)	Ferramenta Utilizada
1	Abertura da vaga mediante RP - Requisição de Pessoal consolidada	5	Formulário
2	Divulgação da vaga	15	Site busca
3	Captação de currículos	30	Site busca
4	Triagem de currículos	15	Site busca
5	Manter contato com os potenciais candidatos (agendamento de entrevista, relação de documentos etc)	15	Telefone
6	Realizar pesquisa de "Qualificação Cadastral eSocial"	5	Portal eSocial
7	Aplicação de testes teóricos específicos	30	Formulário
8	Realização da entrevista com foco em competências técnicas e comportamentais	60	Presencial
9	Realização de entrevista pessoal com o requisitante da vaga	30	Formulário
10	Avaliação dos testes específicos aplicados	30	Formulário
11	Elaboração de laudos psicológicos	30	Formulário
12	Envio de Pesquisa Social completa	15	e-mail
13	Aplicação de testes práticos	60	Presencial
14	Liberação para o RH/Treinamento da lista dos candidatos aprovados	15	e-mail
15	Manter contato com o candidato aprovado e adotar as providências para a contratação	5	e-mail
16	Receber o candidato aprovado e consolidar toda documentação admissional	20	Presencial
17	Encaminhamento do candidato aprovado para o exame médico admissional	5	e-mail
18	Encaminhamento da documentação admissional para a ADMP - Administração de Pessoal	15	Presencial
19	Arquivar os documentos produzidos no processo de R&S	5	Presencial

TT em Minutos	405	08(oito) Dias Úteis
TT HT Dia Recrutador	8	



ETAPAS DO ADMP

Atividades Passo a Passo	Minutos por Admitido (A)	TT Minutos (A X B)
1. Receber a documentação admissional completa (Pessoal + Empresa)	4	104
2. Conferir a documentação pela Administração de Pessoal	10	260
3. Organizar a documentação para digitação	5	130
4. Digitar os dados pessoais e contratuais no sistema da Folha de Pagamento	20	520
5. Digitar os dados de benefícios VT + VR + Plano de Saúde	10	260
6. Enviar dados para o ambiente nacional do eSocial mediante Certificação Digital	5	130
7. Receber nº de protocolo de "De Acordo" do eSocial	5	130
8. Escanear a fotografia do novo Colaborador	5	130
9. Emitir / Imprimir o Kit Admissional (ex.: Contrato de Trabalho, Termos, Anexos, etc.)	10	130
10. Separar e organizar o kit admissional (ex.: contrato, anexos, termos, etc.) com carimbo	10	130
11 Anotar os dados contratuais na Carteira de Trabalho (CTPS)	8	104
12 Montar a pasta funcional	8	208
13. Assinar o contrato de trabalho (Preposto)	8	104
14. Parametrizar e calcular os valores do Adiantamento de Benefícios (VT/VR)	10	260
15. Elaborar a carta de solicitação de pagamento	10	40
16. Elaborar e-mail e enviar para os procuradores aprovarem os valores do adiantamento de benefícios	5	5
17. Receber e-mail dos procuradores com as aprovações da solicitação de pagamento	240	60
18. Coletar assinatura da Coordenadora de ADMP na carta de solicitação de pagamento	5	20
19. Entregar a solicitação de pagamento no Setor Financeiro	10	40
TT em Minutos	2.765	05(cinco) Dias Úteis
TT HT Dia Analista de Pessoal	9	
TT Dias Úteis	5	



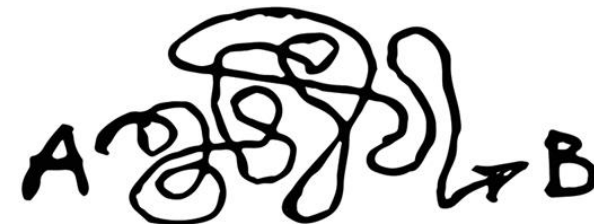
case



Principais Ações / Investimentos vs. Resultados Alcançados

- ✓ Redesenho dos processos de R&S
- ✓ Definição de política e normas de R&S
- ✓ Implantação de sistema de R&S
- ✓ Definição dos indicadores chaves de R&S
- ✓ Definição dos níveis de SLA
- ✓ Participação nas reuniões operacionais
- ✓ Metas de produtividade para o RH

- ✓ Eficiência operacional
- ✓ Redução de custos no processo de R&S
- ✓ Reconhecimento externo
- ✓ Redução dos níveis de turnover
- ✓ Aumento do nível de retenção
- ✓ Alto nível de satisfação inter
- ✓ Plena integração do RH



Profissional do RH

Quem
sou EU?





Profissional do RH

NOVAS FORMAS DE APRENDIZADO

Métodos consagrados de ensino ainda são importantes para alguns tipos de trabalho, mas a dinâmica e a grande escala das mudanças que devem transformar os mercados de trabalho da América Latina nos obrigam a olhar além das ideias tradicionais sobre aprendizagem e treinamento. Para ajudar os trabalhadores a se tornar – e permanecer – empregáveis na era das máquinas inteligentes, as organizações que oferecem treinamento precisam levar em conta novas técnicas que apostem na aprendizagem experiencial para promover o desenvolvimento da maioria das competências fundacionais e usem abordagens baseadas na tecnologia para ensinar competências renováveis de forma rápida e frequente.

Segundo especialistas, o primeiro passo para as instituições de treinamento e para os próprios trabalhadores é “desaprender” o que eles julgam saber sobre qualificação profissional. Os gestores de programas de treinamento podem começar deixando de lado pressupostos enraizados e evitando o viés de confirmação – tendência a favorecer ideias baseadas em nossa própria experiência e a minimizar os fatos que desafiam nossa visão de mundo. O viés de confirmação também pode afetar quem aprende, reduzindo a capacidade das pessoas de se adaptarem a novas circunstâncias e adquirirem novas habilidades. Um trabalhador que tenha passado a vida toda realizando tarefas de rotina, por exemplo, pode não estar aberto à ideia de aprender as competências humanas necessárias para gerir um pequeno negócio ou trabalhar em equipe.

“Pouquíssimas pessoas estão de fato preparadas para trabalhar num mundo que se transforma a esta velocidade. Desaprender tem a ver com a aceitação de que sua forma de trabalhar é moldada por sua experiência, e que você talvez tenha que modificá-la. Isso requer humildade. Conversar abertamente sobre isso é a primeira coisa que se deve fazer ao oferecer um treinamento”, afirma a brasileira Sofia Esteves, Diretora da consultoria de RH Grupo Cia de Talentos e da Ser+, ONG que ajuda jovens de baixa renda a se tornarem empregáveis.



Time BURH

Galera preparada para contribuir com a construção de um RH cada vez mais integrado e protagonista.

Vamos construir!

- Processos
- Relacionamentos
- Tecnologia
- Capacitação
- KPI's



Otimizar seu trabalho. Esse é o nosso plano.



Recrutamento



Desempenho



SMS



Universidades



Trabalhe Conosco

Te vejo no BURH

Simone Mendes

simone@burh.com.br



The business card features a yellow header with a collage of people. The main body is dark grey with a large black silhouette of a tree on the left. Text on the right includes the name 'Jorge Feliciano', a quote, and contact information.

Jorge Feliciano

"Nossa vocação é agregar valor à gestão das organizações, através de nossas realizações e expertise."

☎ 11-95161.4027
☎ 15-98184.1406
✉ jorgefe50
✉ jlfconsultoriarh@gmail.com
🌐 www.jlfconsultoriarh.com.br