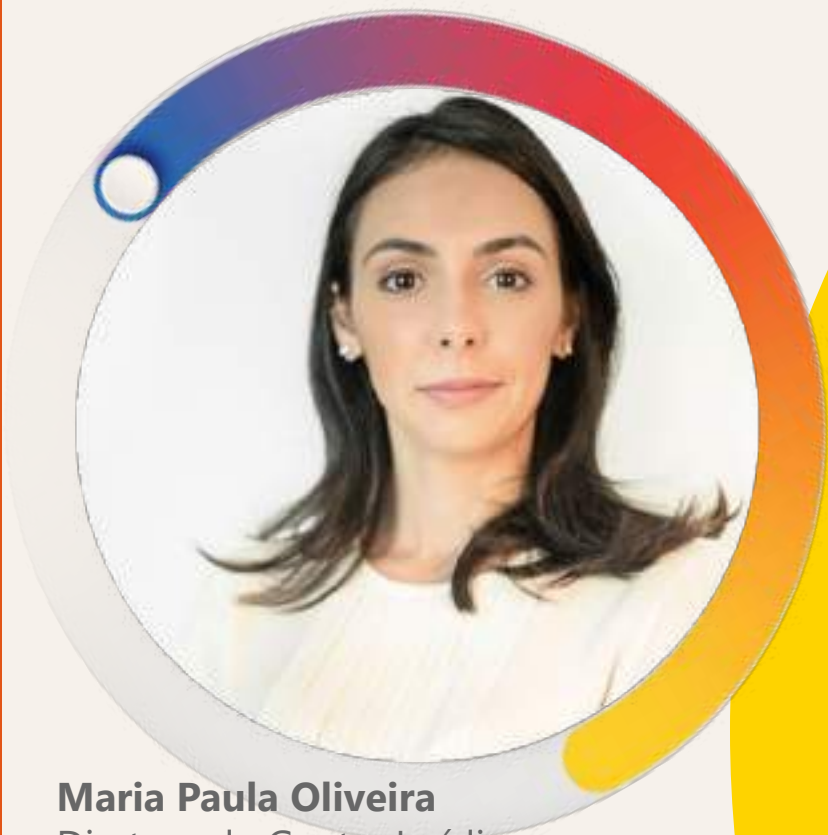


7 TEMAS QUE O RH PRECISA REPENSAR PARA HUMANIZAR E PROSPERAR

Confira as tendências e dicas compartilhadas
por palestrantes do CONARH 2023





Maria Paula Oliveira

Diretora de Gente, Jurídico e
Compliance na LG lugar de gente

Após um ano de desafios e transformações, temas como diversidade, inclusão e ESG continuam relevantes para a gestão de pessoas. Além de reforçar essas discussões, o palco do CONARH 2023 trouxe uma nova camada para a reflexão: quais os nossos propósito e valores, enquanto companhias?

Os impactos emocionais gerados pela pandemia e as mudanças estruturais nas formas de trabalho mostram a importância de as organizações resgatarem suas motivações e transmiti-las aos colaboradores. Essa questão esteve presente nas discussões do evento, trazendo à tona uma conclusão: é primordial criar uma conexão sólida entre o propósito da empresa e o significado do trabalho.

Nesse contexto, o profissional de RH deve estar atento não apenas às questões sociais e de bem-estar, mas também à missão de assumir novos compromissos que garantirão a aliança entre pessoas e organizações. Afinal, somos agentes estratégicos com a capacidade necessária para construir culturas organizacionais prósperas.

Este ebook, que conta com a participação de palestrantes do CONARH 2023 e especialistas que participaram do evento, é um convite para repensarmos.

Boa jornada de reflexão e ação.

Sumário

1. Diversidade em pauta	4	3. O RH estratégico na mudança cultural e digital das empresas	20
1.1 Desafios do RH na promoção de negócios plurais	5	4. inovações na aprendizagem corporativa	24
1.2 Cultura múltipla como vantagem competitiva	9	5. Benefícios corporativos: por que repensar o que é ofertado?	29
1.3 A reconfiguração organizacional por meio da diversidade	12	6. Felicidade corporativa como estratégia de engajamento	34
1.4 Por onde começar: cultura interna de inclusão	14	7. Desenvolvendo lideranças humanizadas e prósperas	41
2. Preparando o RH para um mercado em constante transformação	16	Bônus: insights de quem participou do CONARH 2023	46

1. DIVERSIDADE EM PAUTA



1.1 Desafios do RH na promoção de negócios plurais

De acordo com o relatório “Transformando empresas através da diversidade e inclusão”, divulgado em 2022 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a promoção da inclusão não está relacionada apenas à experiência vivenciada no emprego. É também a percepção de valorização e o sentimento de pertencimento através da autenticidade, habilidades e experiências de cada indivíduo.

Quando as ações de Diversidade e Inclusão (D&I) são facilmente identificadas na estratégia e na cultura da empresa, os colaboradores são **13% mais propensos a relatar altos níveis de bem-estar** e 21% deles tem maior probabilidade de se sentirem encorajados.

Esse foi o tema abordado por Caio Bogos, Fundador e CEO da aTip, no CONARH 2023. A palestra “O poder de ser quem você é nas empresas” também trouxe a participação de Michele Salles, VP de Gente e Gestão da Neoway, e Victória Dandara Toth, Líder de projetos afirmativos da CIA de Talentos.



Caio Bogos
Fundador e CEO
na aTip

Quando se trata de estratégias reais, há uma diferença entre os esforços dos líderes e a percepção dos colaboradores. A “Pesquisa Global de Diversidade, Igualdade e Inclusão” da PwC, mostrou que, no ano passado, enquanto 54% dos líderes percebiam a diversidade como valor declarado ou área prioritária dentro das companhias, apenas 39% dos colaboradores concordaram com essa afirmação.

Caio defende a necessidade de um mercado de trabalho mais inclusivo. “Como pessoa autista, eu sei que a realidade é bastante desafiadora. Principalmente quando falamos de processos seletivos e de desenvolvimento de pessoas pertencentes a grupos minoritários”.



A Pesquisa da PwC mostra ainda que o RH é o segundo grupo com maior responsabilidade na execução de partes da estratégia de diversidade nas empresas, ficando atrás apenas da figura de impulsionador do tema.

“

A ideia é trazermos à tona a realidade super plural da nossa sociedade e a necessidade clara de agirmos em relação a isso, principalmente, quando pensamos que cerca de 85% da comunidade autista está fora do mercado de trabalho. Além disso, temos apenas 1% das pessoas com deficiência empregadas. Precisamos levantar essas bandeiras e discutir a pluralidade.

-Caio Bogos

”

Para Caio, o tema precisa estar no radar do RH. “Essa é uma das partes mais responsáveis pelo bem-estar e pertencimento das pessoas”, pontua o profissional.

Ele complementa ainda que uma das formas de atender os colaboradores é através da escuta ativa e da empatia. “É importante se colocar no lugar das pessoas e estar aberto para ouvir”.

Tendências importantes para o RH, por Caio Bogos:

“Estamos falando muito de interseccionalidade e a importância de capacitar pessoas pertencentes a grupos minoritários. Acredito que as tendências para 2024 sejam ampliarmos a discussão e ações sobre esse tema e a própria neurodiversidade.”



1.2 Cultura múltipla como vantagem competitiva

Em um mundo em que talentos diversos são um ativo para as companhias, como ter competitividade? Segundo Thomas Nader, HR Business Partner Supervisor no Mercado Livre, as empresas estão percebendo que a inclusão não é apenas um princípio ético, mas também um impulsionador fundamental da inovação e do desempenho. Ele apresentou essa reflexão no estande da LG lugar de gente, durante a palestra “Diversidade e inclusão como vantagem competitiva: como o RH pode promover uma cultura inclusiva e diversificada dentro das organizações e como isso pode impulsionar a inovação e o desempenho dos negócios”.

“

Uma cultura inclusiva não só atrai talentos diversos, mas cria um ambiente onde os funcionários se sentem valorizados e capacitados para contribuir com suas perspectivas únicas. Isso fomenta a criatividade e a inovação, uma vez que diferentes pontos de vista se unem para resolver problemas complexos.

”



Thomas Nader
HR Business Partner
Supervisor no
Mercado Livre



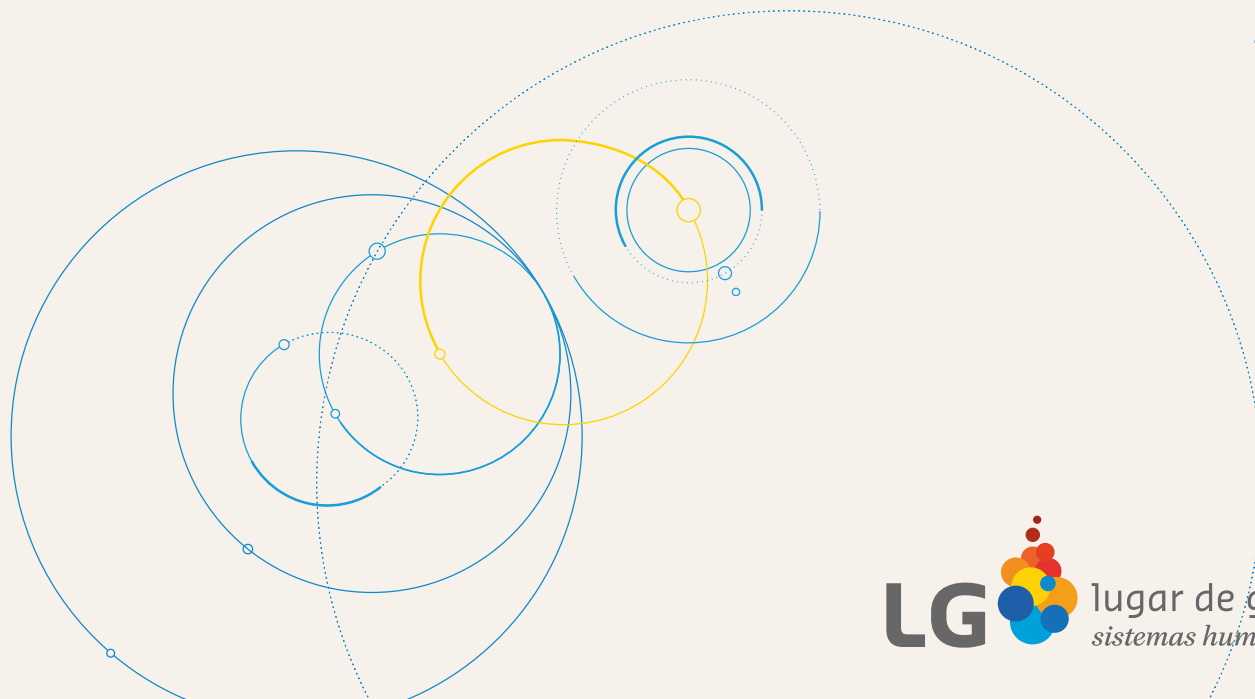
Empresas que promovem a pluralidade tendem a ser mais inovadoras. “A inclusão de diferentes perspectivas durante o processo de tomada de decisão resulta em soluções mais abrangentes e bem fundamentadas. Além disso, uma força de trabalho diversificada reflete melhor a base de clientes, permitindo que a empresa atenda às necessidades de um mercado global cada vez mais diversificado”, reitera Thomas.

Transformar a diversidade e a inclusão em valores éticos e estratégicos é uma forma de impulsionar a vantagem competitiva e o sucesso empresarial. Nesse sentido, o RH desempenha um papel crucial ao promover o tema dentro das organizações.

“

A busca pela diversidade e inclusão não é apenas uma responsabilidade moral, mas também uma ação inteligente para impulsionar os negócios em um mundo cada vez mais complexo e globalizado. Isso envolve a implementação de políticas e práticas que abrangem a contratação, desenvolvimento profissional, promoções e retenção de talentos de diversas origens étnicas, culturais, de gênero, idade e habilidades.

”



As práticas de diversidade e inclusão estimulam as empresas a serem mais produtivas e eficientes, além de, paralelamente, reduzirem as desigualdades sociais. Mesmo que as organizações ainda tenham muito trabalho pela frente, o importante é ter em mente que a construção de uma cultura inclusiva é uma pauta que deve ser de todas as pessoas e empresas, com um trabalho duradouro e intencional.

“

O compromisso com a diversidade garante à empresa o fortalecimento de seus valores organizacionais e sociais, além de mostrar que um ambiente inclusivo é mais saudável e propicia melhores resultados.

”

- Thomas Nader



1.3 A reconfiguração organizacional por meio da diversidade



Marcelo Zig

Porta voz da Inklua, empresa de Rec. & Sel. da Pessoa com deficiência

No painel “Diversidade e inclusão como estratégia de negócio”, Marcelo Zig, porta-voz da Inklua, aprofundou o debate da inclusão na perspectiva de profissionais com deficiência. Além da obrigação legislativa, esse movimento enriquece todo o cenário dos negócios, desde o aprimoramento dos espaços e das relações interpessoais, até o relacionamento com o cliente. Também contribuíram com o painel: Hóttmar Loch, Diretor Geral da Nohs Somos, e Pedro Pittella, Diretor de Pessoas na Sanofi Brasil.

“

A crescente humanização do ambiente de trabalho se dá através da presença da diversidade e da pluralidade de corpos nesses espaços e relações. Certamente uma excelente estratégia para começar ou expandir esse processo é a contratação de profissionais com deficiência, pois esse grupo é composto por todas as identidades sociais.

”

Tendências importantes para o RH, por Marcelo Zig:

“A pessoa é a tendência no momento e será por muito tempo. Essa é a perspectiva que ditará os caminhos a serem trilhados – pelos RHs, times e lideranças – para alicerçar, através da inclusão e da diversidade, a estratégia e perfil de negócio nas empresas.”



“Será cada vez mais exigida a presença da diversidade humana em todas as camadas das empresas desde a contratação, solução de problemas, tomada de decisão, até o relacionamento com consumidor.”

1.4 Por onde começar: cultura interna de inclusão

Qual o impacto da ausência de diversidade e inclusão dentro das organizações? Foi esse questionamento que Gabriela Augusto, CEO e Fundadora da Transcendemos, buscou responder no painel “Conexão, Inteligência e Inovação para o mundo do trabalho”.

Livia Brando, Diretora de Venture Capital na Vox Capital, e Paulo Costa, CEO do Cubo Itaú também contribuíram com a discussão.

Gabriela reiterou que sem um pipeline de talentos formados por pessoas diversas, será difícil manter boas taxas de produtividade e uma cultura positiva.

“

É fundamental entender, de maneira ativa, a pluralidade que existe na diversidade. Há necessidades específicas que são inerentes às pessoas negras, LGBTI+, com deficiência e de outros grupos subapresentados. Buscar ouvir essas pessoas e endereçar essas demandas são essenciais para uma gestão de pessoas do futuro.

”

Tendências importantes para o RH, por Gabriela Augusto

“Eu acredito que o desenvolvimento de liderança à luz da diversidade e ESG é um fator de destaque. Além disso, o foco em uma comunicação interna que realmente esteja voltada ao propósito da criação de conexão são os desafios de 2023 que ainda virão fortes em 2024.”



Gabriela Augusto
CEO e fundadora
da Transcendemos

2. MERCADO EM CONSTANTE TRANSFORMAÇÃO: COMO PREPARAR O RH?



A convite da LG lugar de gente, André Souza, CEO da Futuro S/A, participou de um bate-papo com Maria Paula Oliveira, Diretora de Gente, Jurídico e Compliance da LG, sobre “Como preparar o RH para um mercado em constante transformação?” no CONARH 2023.

“A principal mudança que a gente observa nas empresas hoje é que o RH está se sentindo desafiado pelo negócio. Será necessário sair de uma ‘caixinha’ e parar de dizer que essa é uma área de suporte.”

André comenta que esse posicionamento pode se desdobrar em dois cenários, que variam de acordo com a postura da organização. “Quando há uma abertura dos líderes de negócio, fica mais fácil, pois depende de nós mostrar o que podemos gerar de impacto. O problema maior reside no modelo tradicional, que vê o RH apenas como uma área operacional sem capacidade de influenciar o negócio”, ressalta.



André Souza
CEO da Futuro S/A



“O primeiro passo que nós vemos como desafio da área é ter maior poder de influência. Não apenas ser mais estratégico ao negócio, mas de ser ouvido e ter a oportunidade de colocar sua opinião.”



Para conquistar esse lugar e conseguir demonstrar sua importância, é essencial que a área conheça o negócio e mostre o seu valor. André compartilha que o RH pode começar fazendo as perguntas certas.

“Se queremos uma resposta diferente do líder, por exemplo, sobre o ponto de vista das necessidades de desenvolvimento, temos que mudar as perguntas. O que isso significa? Ao invés de questionar ‘O que você precisa em treinamento?’, argumente com as lideranças: ‘Vi a apresentação estratégica dos últimos meses e duas coisas me chamaram atenção’. ‘Qual o impacto disso para sua área nos próximos meses?’”, destaca.

De acordo com André, através da atenção às necessidades do negócio e de boas perguntas, o profissional de RH pode instigar novos movimentos na organização. Essa mudança, traz para área uma nova perspectiva, com funções mais estratégicas e menos voltadas às atividades que não geram retorno. “Isso não significa que o RH vai deixar de fazer o que precisar ser feito, mas essa parte operacional acaba ocupando muito espaço”, destaca.

Para finalizar, André deixa uma dica para os profissionais implementarem as transições de forma gradual. “Temos que criar mecanismos dentro das empresas iniciando pequenos pilotos, testes que incentivem que as pessoas abracem a mudança”.

— Acesse o QR Code

Ou [clique aqui](#) para conferir outras reflexões compartilhadas pelo especialista.



3. O RH ESTRATÉGICO NA MUDANÇA CULTURAL E DIGITAL DAS EMPRESAS





Com tantas demandas impulsionadas pela transformação do mercado de trabalho, a área de gestão de pessoas é a bússola que orienta os negócios em direção ao sucesso. Foi a partir dessa premissa que Uliana Prado, Diretora de Gente e Cultura da Tahto, trouxe insights no painel “O papel do RH estratégico na transformação cultural e digital das empresas”.

“

Estamos nos tornando condutores de uma nova era, em que a tecnologia e a cultura se entrelaçam para criar um futuro promissor. É preciso abraçar essa visão, para sermos líderes que promovem a mudança para transformarmos nossas organizações em exemplos vivos da poderosa sinergia entre o humano e o digital.

”

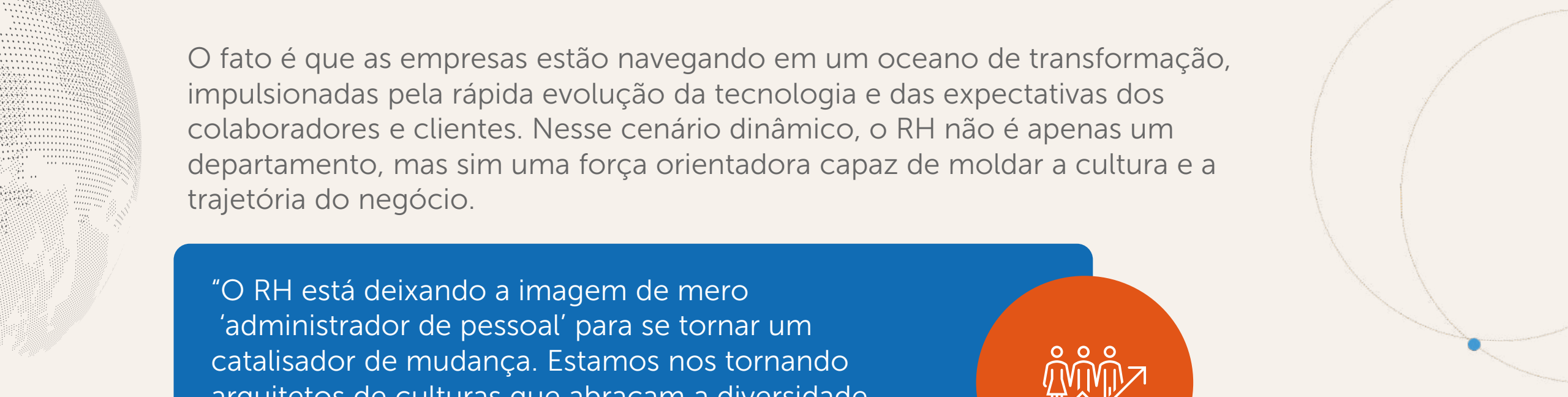
- Uliana Prado



Uliana Prado
Diretora de Gente e
Cultura na Tahto

Quando a Tahto deixou de ser uma empresa monocliente para atender a um portfólio de diversos segmentos, a demanda pela transformação digital mostrou-se imprescindível. “Nós entendemos que o RH deveria evoluir. Precisávamos ser mais produtivos e analíticos, por meio de dados que nos possibilitassem contribuir mais com o negócio da companhia. E a única maneira de fazer isso era trazendo a tecnologia como parceira”, relembra a diretora.

Por isso a importância de escolher um parceiro que promova essa mudança de maneira estratégica. “Toda a tarefa de rotina ficou com a tecnologia, reduzindo o nível de erros e classificando melhor o nosso funcionário. Isso aumentou a produtividade e conseguimos entregar um RH que seja mais colaborativo para o negócio”, destaca Uliana.



O fato é que as empresas estão navegando em um oceano de transformação, impulsionadas pela rápida evolução da tecnologia e das expectativas dos colaboradores e clientes. Nesse cenário dinâmico, o RH não é apenas um departamento, mas sim uma força orientadora capaz de moldar a cultura e a trajetória do negócio.

“O RH está deixando a imagem de mero ‘administrador de pessoal’ para se tornar um catalisador de mudança. Estamos nos tornando arquitetos de culturas que abraçam a diversidade, a criatividade e a agilidade necessárias para prosperar no mundo digital. Sendo nosso papel mostrar que transformação não é um obstáculo, e sim uma oportunidade.”



A área de gente e gestão tem papel fundamental nesse cenário. “Uma mudança cultural significativa exige uma liderança proativa do RH. Precisamos ser agentes de inspiração e transformação, capacitando os colaboradores a abraçarem novas formas de trabalho, a respeitarem as diferenças e a abraçarem a inovação”, finaliza Uliana.

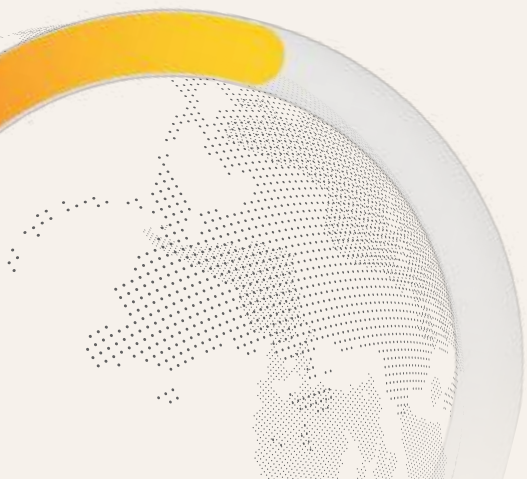
4. INOVAÇÕES NA APRENDIZAGEM CORPORATIVA



Como tornar as capacitações mais atrativas e efetivas? Esse foi o tema abordado por Kelly Santos, Analista de RH da Porto Seguro, na palestra "Tecnologia como recurso na aprendizagem corporativa: apresentando o WhatsApp learning".

Junto a Eliane Dilinski, Gerente de Games e E-learning da LG lugar de gente, a profissional compartilhou um pouco da sua experiência com trilhas digitais e treinamentos on-line no CONARH 2023.

A especialista relata alguns desafios na capacitação de talentos. "A Porto hoje é uma empresa de 13 mil colaboradores, com mais de 70 anos que investe em educação e acredita no desenvolvimento das pessoas. Até 2019, a nossa crença era muito voltada ao treinamento presencial, mas com a pandemia tivemos que nos reinventar e olhar para formas de capacitação on-line".



Kelly comentou que apesar da resistência inicial, os primeiros treinamentos geraram um resultado melhor que o esperado.

“

Tínhamos o desafio de ensinar algo muito técnico de forma on-line. Chamamos a LG e desenhamos uma trilha. Hoje, temos mais de 5 mil acessos, com **40% de conversão em aproveitamento**.

”

A profissional acrescenta que através da digitalização é possível abordar temáticas de forma mais leve e dinâmica. “Com o EAD, nós conseguimos dar ritmo, velocidade e acesso. O presencial é uma ótima opção e não o descarto, acredito que temos que caminhar com os dois modelos e potencializar o uso do on-line”, ressalta.



Kelly Santos
Analista de RH da
Porto Seguro

Além da praticidade de acesso e do maior alcance, treinamentos digitais trazem a possibilidade de redução de carga horária e custos. Eliane Dilinski comenta os ganhos de trazer mais dinâmica para os treinamentos: “Esse modelo híbrido funciona muito bem. O on-line prepara os colaboradores, com exercícios de reflexão e atividades que concretizam o conhecimento, e o presencial pode trazer dinâmicas que mensuram os resultados”, destaca.

Os novos perfis profissionais e a necessidade constante de otimizar tempo são desafios que trazem também a possibilidade de inovar no treinamento com os colaboradores. “Desenvolvemos recentemente o **WhatsApp Learning**, no qual qualquer tema pode ser trabalhado, com o objetivo de treinar profissionais que não possuem notebook ou estão longe do desktop”, comenta Eliane.



Ferramentas como essa possibilitam que a aprendizagem seja mais próxima e acessível aos colaboradores, de forma que recursos como áudio, vídeos e links agreguem conteúdo e garantam a absorção dos ensinamentos.



Para conferir a palestra completa e conhecer detalhes sobre o WhatsApp Learning [clique aqui](#) ou

Acesse o QR Code



5. BENEFÍCIOS CORPORATIVOS: POR QUE REPENSAR O QUE É OFERTADO?





Paula Giannetti
Diretora de RH
da Unipar

Para falar sobre atração de talentos e experiências personalizadas, Manoel Jardim, CEO da ben.up, e Paula Giannetti, Diretora de RH da Unipar, estiveram na palestra “Benefícios corporativos: como eles impactam os trabalhadores e as empresas”, no CONARH 2023. A discussão trouxe uma reflexão sobre as expectativas dos colaboradores e saídas para que as companhias ofereçam uma experiência que agregue valor às jornadas de trabalho.

De acordo com Paula, quando falamos de atratividade, a primeira coisa que vem na mente dos gestores é oferecer mais dinheiro, mas essa conta não fecha em nenhuma companhia. “É na questão de benefícios que as empresas conseguem navegar mais, aumentando o poder de aquisição e de compra para o colaborador”, destaca.



Para a especialista, oferecer aos funcionários uma experiência customizada é uma postura que será cada vez mais demandada nas organizações. Isso porque o trabalho virtual somado às novas expectativas dos profissionais que ingressarão no mercado trarão uma maior concorrência por talentos.

“

Benefício não é só o tangível. É o intangível, ou seja, estamos falando de bem-estar da promoção da saúde e outros aspectos que não se limitam ao dinheiro. O financeiro também é importante, mas como eu consigo oferecer uma vantagem?

”

Ao proporcionar flexibilidade, Paula comenta que as companhias encontram uma saída que equilibra essa dinâmica de competitividade. Mas ela reforça ainda alguns elementos essenciais que devem compor a experiência oferecida às pessoas:



EVP - Proposta de valor para o empregado



EX - Experiência do empregado



EP – Marca empregadora

“

Uma proposta de valor alinhada às diferentes necessidades traz um turnover menor, pois eu estou atendendo um maior número de pessoas.

”

Paula finaliza indicando uma nova visão para os profissionais da área: “O RH não cuida da saúde apenas por causa do absenteísmo ou pelos afastamentos. Precisamos olhar de uma forma mais ampliada, dessa forma conseguimos fazer a diferença e mostrar a sustentabilidade dos benefícios que estamos oferecendo”.

Para acompanhar mais dicas e receber insights sobre a gestão de benefícios, [assista aqui a palestra completa](#) ou



Acesse o QR Code



6. FELICIDADE CORPORATIVA COMO ESTRATÉGIA DE ENGAJAMENTO



Quando o assunto é retenção e saúde emocional, é preciso garantir o bem-estar dos funcionários. Para falar sobre esse assunto, Renata Rivetti, Fundadora e Diretora da Reconnect Happiness At Work e Luciana Lutaif, Diretora da Prática de Talentos e Organizações LATAM da Accenture, desmistificam a felicidade corporativa.

“

Felicidade no trabalho é quando nos sentimos valorizados, reconhecidos, com senso de pertencimento, inclusão e equidade, segurança psicológica, além de sentir realização e significado.

”



Renata Rivetti

Fundadora e Diretora da
Reconnect Happiness
At Work

“

Uma estratégia visando o bem-estar é importante para ambas as partes. Os colaboradores se beneficiam com suas necessidades atendidas e a empresa se beneficia em ter colaboradores mais satisfeitos e engajados, o que reflete diretamente nos resultados de negócio.

”



Luciana Lutaif

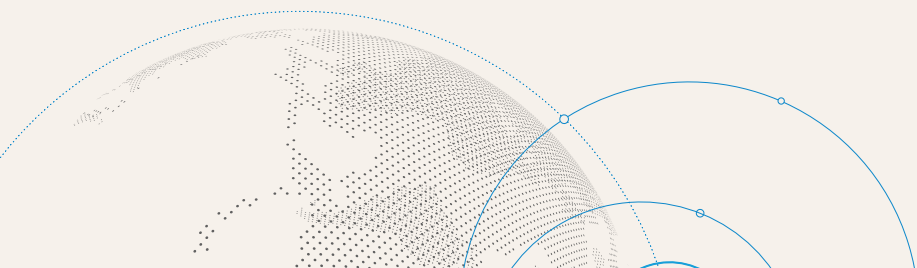
Diretora da Prática
de Talentos e Organizações
LATAM
da Accenture

Durante o CONARH 2023, as especialistas estiveram no painel “Felicidade no centro da experiência do funcionário”, ao lado também de Raquel Zagui, Vice-Presidente de Pessoas do Grupo Heineken Brasil.

A felicidade corporativa é uma responsabilidade de todos, por isso, Renata reforça a iniciativa do RH e a importância do coletivo. “A área de pessoas é quem organiza a estratégia e a implantação das práticas. Mas sem o engajamento da liderança e dos próprios colaboradores, não há como trabalhar o tema de forma mais sistêmica na cultura organizacional”.

Luciana sinaliza também a relevância da participação dos gestores. “Os líderes têm um papel fundamental para impactar positivamente a experiência do colaborador, entendendo suas necessidades e apoiando para que possam utilizar os benefícios e ferramentas disponíveis. É importante capacitar a liderança para promover esse ambiente de segurança psicológica onde a comunicação é primordial para a experiência”.

LG
LG
LG
LG
LG





Outra dica para manter os negócios sustentáveis é olhar para a raiz de problemas culturais. Renata comenta que a sobrecarga de trabalho pode ser percebida através de sintomas como o adoecimento e a baixa produtividade.

“

Quando colocamos os colaboradores como centro do negócio, obtemos melhorias nos resultados em vários aspectos: mais inovação, colaboração, produtividade, engajamento, além de impactar no employer branding e retenção de talentos.

”

Luciana traz também insights da pesquisa Care to do Better, da Accenture, que reforça os seis pilares essenciais da experiência do colaborador:

Financeiro: prover segurança financeira e oferecer um reconhecimento coerente entre pares;

Emocional e mental: manter a saúde mental e proporcionar bem-estar emocional;

Relacional: promover sentimento de pertencimento e inclusão e relações interpessoais positivas;

Físico: proporcionar um bom espaço e as ferramentas necessárias para realizar o trabalho com segurança;

Propósito: conexão entre o propósito individual e organizacional, ou seja, sentimento de que o trabalho executado gera um impacto;

Empregabilidade: propiciar o desenvolvimento pessoal e profissional, mantendo a relevância do colaborador no mercado.



A área de gestão de pessoas desempenhará uma importante função nessa ressignificação. Portanto, Luciana deixa um conselho:

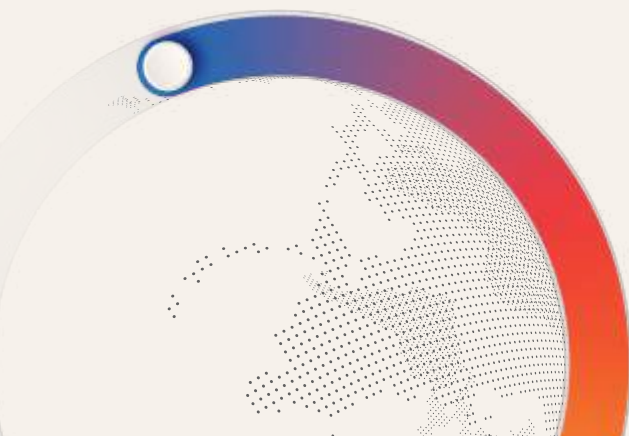
“

Promova a escuta ativa. Muitas vezes o RH antecipa o desejo dos colaboradores e investe em iniciativas que não estão alinhadas com as demandas. Deve-se criar canais para que os colaboradores possam comunicar suas expectativas e necessidades.

”

Assim, uma cultura centrada na mudança de hábitos com valorização e reconhecimento às pessoas tem maior chance de estimular que elas encontrem seus dons e principalmente sentido no trabalho, como reforça Renata: “É preciso olhar a jornada do colaborador por uma ótica além de processos, focando nas relações, na construção de um ambiente de segurança psicológica que promova confiança, colaboração, diversidade e inclusão. **É preciso dar voz ao colaborador.**”

Luciana finaliza listando alguns dos benefícios que essa postura trará às empresas: “Maior satisfação dos clientes, redução de turnover, menos afastamento por problemas físicos e mentais e aumento da produtividade”, destaca.



Tendências importantes para o RH, por Renata Rivetti:

“Saúde mental, bem-estar e felicidade no trabalho tem sido uma das tendências relevantes para o RH. Assim como inteligência artificial e usos da tecnologia.”



“Outra tendência para 2024 é a semana de quatro dias, que nós da Reconnect estamos trazendo ao Brasil em parceria com a 4 Day Week Global. E para isso é preciso redesenharmos o trabalho, a comunicação, os processos e as reuniões. Trabalhamos muito, mas podemos trabalhar menos e melhor. Isso certamente gerará resultados positivos de negócios também.”

Tendências relevantes para gestão de pessoas, por Luciana Lutaif:

“Atendendo a clientes de diversos segmentos, percebo que as principais tendências desse ano estão relacionadas a estratégias de talentos e desenvolvimento de lideranças.”

“Para 2024, será a preparação dos colaboradores para interagir com tecnologias como Inteligência Artificial (IA) e ESG.”



7. DESENVOLVENDO LIDERANÇAS HUMANIZADAS E PRÓSPERAS



Atender às necessidades individuais dos profissionais, manter o nível de engajamento e ainda garantir que as lideranças inspirem suas equipes de forma sustentável ao negócio são desafios presentes no RH. Esses pontos têm em comum a escuta ativa ao colaborador. Por isso, colocar as pessoas em primeiro lugar é um direcionamento decisivo para nutrir relações de trabalho mais empáticas e tornar o crescimento mais sustentável.

Para isso, Michelle Dapper, Diretora de RH na Leroy Merlin Brasil, falou sobre o tema na palestra “Liderança humanizada” no CONARH 2023, ao lado de Carla Caracol, Diretora de RH do grupo Renascença Multimídia e Sílvia Hermenegildo, Gerente de Atração, Seleção e Onboarding da Arcelormittal Aços Longos LATAM .

De acordo com Michelle, o impacto desse tema na gestão do capital humano é profundo. “Exige uma abordagem focada na experiência do colaborador e evidencia temas que não estavam nas discussões estratégicas, como: diversidade, inclusão e segurança psicológica”, detalha.



Michelle Dapper
Diretora de RH na
Leroy Merlin Brasil

A pandemia acelerou as mudanças na relação entre emprego e ser humano. Segundo a especialista, fomos criados e moldados para cumprir papéis diferentes na sociedade e no mercado de trabalho. Mas, hoje, as empresas devem ser locais onde o bem-estar e a construção de relacionamentos sólidos sejam constantes.

“

É importante debater esse assunto porque estamos falando de uma mudança notável no processo de gerir pessoas, na qual saímos de uma perspectiva focada na produtividade, para a visão de um colaborador integral: um ser humano único com necessidades e aspirações individuais.

”

Para as companhias que almejam reter pessoas engajadas, esse olhar é indispensável. Michelle aponta que o caminho para a solução dessa dor é a liderança humanizada. “Aqui na Leroy Merlin, onde atuo há mais de quatro anos, temos enraizado o compromisso de colocar as pessoas no centro das tomadas de decisões, isso nos possibilitou avançar nessa temática”.



Uma liderança humanizada é uma forma de estimular a criatividade e a inovação. O que contribui para uma cultura organizacional positiva. A Diretora menciona que essa abordagem tem o potencial de impulsionar o sucesso e o crescimento sustentável das organizações.

Na prática, Michelle recomenda que primeiro a empresa identifique as características de liderança que busca. Ao alinhar esses comportamentos ao modelo de gestão, há uma maior garantia de uma jornada eficaz.

“

Sob a ótica do varejo, onde tudo é muito dinâmico, a Leroy Merlin identifica os líderes e evolutivos que vão contribuir com a disseminação da visão desejada, conduzidos por comportamentos como autenticidade, abertura, interdependência e impacto. Estimulamos os colaboradores em uma jornada de autodesenvolvimento, explorando potenciais, ampliando pontos fortes e aprimorando as habilidades.

”

Outros aspectos importantes são o diálogo transparente e a produtividade, já que um ambiente saudável, onde há segurança para troca de ideias, produz um movimento duplo de aprendizagem contínua e ação.

Tendências importantes para o RH, por Michelle Dapper:

“Resolver o quebra-cabeça da produtividade x bem-estar dos colaboradores: teremos que falar sobre esse tema, cada vez mais, e aprender a lidar com assuntos como saúde mental e burnout. No varejo, se quisermos atrair e reter talentos, precisamos discutir abertamente como expandir a flexibilidade na jornada de trabalho, não só para os colaboradores dos escritórios, mas também para as lojas.”



“A segunda será quebrar barreiras entre o recrutamento e o desenvolvimento de talentos para construir uma força de trabalho preparada para o futuro do negócio. Por muito tempo, essas funções foram tratadas separadamente, mas agora estão se fundindo. Em geral, o ritmo das transformações no mundo demanda das organizações um ‘strategic workforce planning’ mais abrangente que não foque somente nos colaboradores internos. O movimento de pessoas e a adição de novas competências precisa ser fluido, ou seja, escalar equipes rapidamente, de acordo com a demanda, isso proporciona uma vantagem competitiva para as organizações.”

BÔNUS: INSIGHTS DE QUEM PARTICIPOU DO CONARH 2023



Ponto de vista: quais foram os principais assuntos debatidos no evento?

Nassim Hueb, Diretor de Gente & Gestão na Smart Fit

“As mudanças que dizem respeito as pessoas não acontecem de uma hora para outra. As coisas vão ganhando forma. Então, o conteúdo do CONARH reforçou muito do que temos discutido na área de recursos humanos e deu uma direção mais clara para onde esses profissionais devem se guiar. Como exemplo, três temas estão muito em voga: **diversidade, inclusão e sustentabilidade**, futuro do trabalho, na questão física e emocional, e o papel estratégico da área de RH nas empresas.”



Ponto de vista: quais foram os principais assuntos debatidos no evento?

Aline Sousa, LinkedIn Top Voice

"O CONARH 2023 girou em torno de temáticas extremamente relevantes, destaco a transformação digital para um RH mais assertivo, o impacto da diversidade para a promoção de culturas mais inclusivas e inovadoras e a influência da gamificação e whatsapp learning na educação corporativa. A adoção de novas tecnologias é fundamental para um RH mais estratégico e, hoje, é possível utilizar ferramentas de automação desde a atração até o desligamento, o que permite uma maior fluidez aos processos mais burocráticos."



Maria Paula, Diretora de Gente, Jurídico e Compliance da LG lugar de gente

"Continuam muito em alta temas como ESG e diversidade e inclusão. Mas esse ano o foco estava voltado para o **propósito e valor das empresas**. Devemos questionar como resgatar a motivação dos colaboradores e isso só pode ser feito por meio da criação de uma conexão com os objetivos da empresa. Assim, as pessoas conseguem ver e sentir valor naquilo que elas estão fazendo."



Tendências: quais marcaram 2023 e o que esperar para 2024?

Nassim Hueb, Diretor de Gente & Gestão na Smart Fit

"A sustentabilidade é uma questão inegável. Isso continua sendo uma tendência, mas eu gostaria de acrescentar que as empresas estão percebendo que os movimentos de ESG ou de diversidade não devem ser feitos apenas para cumprir tabela, mas sim como um pilar do negócio.

Um exemplo relacionado à responsabilidade social, que está alinhado com o meu segmento que é um negócio de academia: ao invés de investir em doação de itens para populações carentes, posso investir na formação de profissionais de educação física que estão no seu primeiro emprego. Isso melhora a qualificação de pessoas com menor condição de arcar com a própria qualificação e, ao mesmo tempo, melhora o serviço que prestamos para os nossos clientes. Então é uma ação social que conversa com a estratégia do nosso negócio."

Tendências: quais marcaram 2023 e o que esperar para 2024?

"Outra tendência são os benefícios flexíveis. Diferente da primeira geração de benefícios, em que eu pagava o plano de saúde e vale alimentação, e a segunda geração dos benefícios, que consiste em dar um valor para o colaborador gastar como desejar, vejo como tendência, uma terceira geração. Vemos o que na jornada do nosso colaborador é um benefício.

Às vezes é um benefício para você a possibilidade de trabalhar em casa ou passar mais tempo com a família. Estamos buscando oferecer uma experiência melhor para o nosso colaborador para que ele possa gerar mais valor para a companhia."



Nassim Hueb

Diretor de Gente & Gestão
na Smart Fit

Tendências: quais marcaram 2023 e o que esperar para 2024?

Aline Sousa, LinkedIn Top Voice

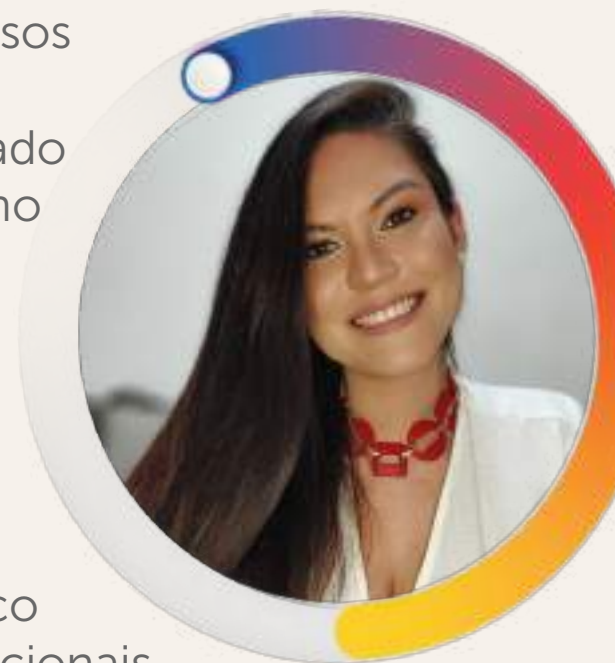
“Como tendências e reforço para os próximos anos a experiência do funcionário continuará sendo uma prioridade, com mais investimentos em tecnologias e processos que melhorem a jornada do colaborador dentro da organização. À medida que a automação e a inteligência artificial avançam, o RH, provavelmente, estará mais focado em identificar as habilidades do futuro, necessárias para acompanhar as mudanças no mundo do trabalho:



Modelos de liderança adaptativa, com formação de líderes empáticos, ágeis e colaborativos;



Atenção ao perfil da geração Z, com formas de atrair e engajar esse público no ambiente organizacional, bem como a formação de equipes multigeracionais.



Tendências: quais marcaram 2023 e o que esperar para 2024?



Maria Paula, Diretora de Gente, Jurídico e Compliance da LG lugar de gente

"O investimento em diversidade e inclusão, fazendo com que as lideranças entendam a importância de termos times diversos para inovação e decisões mais assertivas, marcou muito o ano de 2023.

O que eu avalio que virá forte em 2024 é o propósito. O investimento em uma cultura forte, com valores bem definidos. Além de nos aprofundarmos em como o RH comunica isso, a forma com que a área fará as pessoas se conectarem. Falaremos muito de relações humanas. Se não existe mais a separação da vida pessoal e profissional, as pessoas precisam estar felizes para conseguirem exercer suas demandas."

Dicas de ouro do CONARH 2023

Nassim Hueb, Diretor de Gente & Gestão na Smart Fit

“Para todos os profissionais de RH: entenda seu papel como pessoa de negócio. Você está lá para apoiar a estratégia da empresa, pelo prisma do colaborador, desenvolvendo e retendo os melhores profissionais. Ao perceber a potência que isso tem, conseguimos nos desenvolver na carreira e ter uma atuação muito mais relevante.”

Aline Sousa, LinkedIn Top Voice

“A diversidade e inclusão é um pilar primordial no sucesso dos negócios. Uma pesquisa da MCKinsey, de 2022, mostrou que empresas diversas são muito mais lucrativas do que organizações que não são plurais. Portanto, fomentar ações que contribuam com essa pauta são mais do que necessárias. Alguns exemplos, dispor de treinamentos sobre o tema, abertura de vagas afirmativas, incentivo a grupos de afinidade e modelos de diversidade na alta gestão.”

Dicas de ouro do CONARH 2023

Maria Paula, Diretora de Gente, Jurídico e Compliance da LG lugar de gente

“Primeiro, saia do seu lugar de trabalho (seja em casa ou escritório) para ouvir as pessoas. Nunca é demais reforçar: escuta ativa, veja o que seus funcionários precisam, entenda quais são suas maiores dores.

O segundo passo é compreender os valores reais da sua organização. Uma vez que você mapeia isso, como RH, precisa garantir que as pessoas estejam cientes. Então, tenha dentro da sua empresa, pessoas que estão alinhadas com aqueles valores e propósitos. Ao ter isso, comunique e reforce. Não pode ter isso apenas publicado e nunca mais falar no assunto, é um trabalho diário.”



Sobre a LG lugar de gente

Há mais de 38 anos no mercado, a LG lugar de gente possui uma oferta completa e integrada de produtos para gestão do capital humano.

É a maior HR Tech do Brasil e está entre os maiores fornecedores para HCM do mundo, contribuindo com a transformação digital do RH em mais de 2 mil empresas de diferentes portes e segmentos de forma direta e indireta, incluindo nomes como Ambev, Carrefour, Ipiranga, Lojas Renner, Oi, Rede Globo, Santander e Vale. Atuando de modo consultivo e comprometido com a realidade de cada cliente.

Oferece uma plataforma totalmente aderente à legislação trabalhista brasileira, completa e integrada para gestão do capital humano, que reúne as mais novas tecnologias do mercado, como gamificação, People Analytics, Inteligência Artificial, chatbots, aplicativos mobile e muito mais.

lg.com.br

Conheça nossos números

- Mais de **1,8 milhão** de trabalhadores têm sua folha de pagamento processada pela solução LG.
- Está entre os **500 maiores** fornecedores para HCM do mundo¹.
- Eleita por **8 vezes** a fornecedora de software de folha de pagamento mais lembrada pelo mercado de gestão de pessoas **na premiação Top of Mind de RH²**.
- Considerada a empresa **mais bem avaliada** na categoria **“Tecnologia para RH”**, segundo a premiação Melhores Fornecedores para RH.
- É uma empresa certificada GPTW, que vende e aplica boas práticas de gestão de pessoas.

¹Segundo pesquisa “TOP 500 HCM” realizada pela Apps Run The World.

²Premiação realizada pelo Grupo Top RH.



Acompanhe nossos canais:



@lglugardegente

LG LG

