

BENEFLEX

OBSTÁCULOS E TENDÊNCIAS EM BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

RECONHECIMENTO

Confira os vencedores
do Prêmio CEOs e RHs
Mais Admirados 2020



RH EM FOCO

Cláudio Costa,
da Petrobras:
de consultor
a executivo
de Recursos
Humanos



ARTIGO

Nada substitui
a conexão
humana,
afirma Ronaldo
Ribeiro, CEO
da Farmax



34

CAPA
OBSTÁCULOS E TENDÊNCIAS
EM BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS



50

RECONHECIMENTO
GRUPO GESTÃO RH DESTACOU
OS CEOS E OS Rhs MAIS
ADMIRADOS DE 2020



62

ARTIGO
NADA SUBSTITUI A CONEXÃO HUMANA

10

RH EM FOCO
O CONSULTOR QUE VIROU
EXECUTIVO

18

DIVERSIDADE E INCLUSÃO
INCLUSÃO, A "MISSÃO POSSÍVEL" DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

22

LEGISLAÇÃO
PERSPECTIVAS PARA O MERCADO
DE TRABALHO EM 2021

24

GESTÃO DO CONHECIMENTO
CONHECIMENTO REGIONAL
VALE OURO!

28

RH E NEGÓCIOS
O PAPEL DO RH NA
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

32

TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO HUMANO
"TODO MUNDO TEM TRÊS VIDAS:
UMA VIDA PRIVADA, UMA VIDA
PÚBLICA E UMA VIDA SECRETA..."

42

INDICADORES

46

PREMIAÇÃO
VENCEDORES DO 1º PRÊMIO
EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE PESSOAS
SERÃO CONHECIDOS NESTE MÊS

54

ARTIGO
POR QUE O PROFISSIONAL DE RH
DEVERIA SER QUASE UM
PRODUCT MANAGER?

56

ARTIGO
NA ORQUESTRA DA
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL,
O RH É MAESTRO

60

ARTIGO
VOCÊ IGNOROU A DICA
QUE TODOS OS GURUS DA
LIDERANÇA JÁ DERAM?

66

ARTIGO
AS TENDÊNCIAS DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO PARA 2021

68

GENTE

72

ROLA NA TV

74

ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO



SHUTTERSTOCK

NADA SUBSTITUI A CONEXÃO HUMANA

Por **Ronaldo Ribeiro**

Lembro-me de um livro da Lya Luft, *Paisagem Brasileira*, em que ela afirma que aquele livro “não será escrito por uma especialista no assunto, alguém que fará pesquisas ou relatórios, será escrito por uma cronista, não uma estudiosa”. Esse é o meu caso neste texto aqui. Não sou especialista no tema, mas um mineiro observador e pensativo, que vive de resultados e que é apaixonado por pessoas.

Se antes do isolamento social imposto pelo controle de contágio

contra a Covid-19 o relacionamento interpessoal já era importante, com a pandemia, mostrou-se crucial. E foi pensando nesse relacionamento no contexto das empresas que fui instigado a compartilhar reflexões sobre gestão humanizada. Primeiramente, o tema me fez refletir sobre o que é isso. Confesso ter dificuldade para separar o significado dessas duas palavras: “gestão”, que trata de liderar, guiar pessoas, e “humanizada”, que já traz o humano em seu próprio sentido.

Em 23 anos de carreira, já vi muitas formas de gerir, já convivi com muitos líderes. Passei também por ciclos curiosos do mundo corporativo. Na minha perspectiva, a gestão nos resgata ao básico: a conexão humana. Esse é o fundamento e tudo começa e acontece aí! Do que estou falando? Do simples.

O que é gestão humanizada, afinal? Na minha opinião, e é só uma opinião, sem dados científicos que comprovem, mas baseado no que vi em 23 anos de mundo corpora-

tivo e 45 anos de vida: é você ouvir – de verdade, sem estar olhando o celular – a pessoa que usa seu produto ou serviço. É entender o que ela precisa ou ainda nem sabe que precisa. É voltar-se para seu time (composto por pessoas, não máquinas) e, respeitando a individualidade de cada um, fazerem juntos, da melhor forma que vocês acreditam, um produto e/ou serviço chegar nas mãos de alguém.

Trivial? Eu sei. Mas muito difícil. Por quê? Por que entre essa coisa trivial e a realidade, tem a vaidade do gestor, que precisa entender que a ideia dele nem sempre (ou quase nunca) é a melhor. Tem a pessoa do time que engravidou e que algum ignorante e insensível vai dizer: “viu, falei que muita mulher no time gera absenteísmo”, sem entender que a maternidade ou a paternidade é infinitamente mais importante e prazerosa que apenas trabalhar.

Entre a prática da gestão humanizada e a realidade, tem aquela pessoa do seu time que está com um problema pessoal, mas você foi desenvolvido como líder por alguém que acreditava que é preciso separar problemas pessoais do desempenho profissional. Difícil esse modo de liderar, porque você vai precisar convencer alguém relevante na sua organização sobre a importância da diversidade, da inclusão, da sustentabilidade, entre outras coisas, que às vezes só acredita ser importante para o perfil no LinkedIn.

Especialmente nestes tempos, entre essa coisa trivial e a realidade, existem o isolamento social, o trabalho remoto, a vida multitarefa de quem está trabalhando de casa enquanto os filhos também estudam ao lado, a insegurança de “até quando isso vai”, ou até quando você estará empregado ou vivo nesta pandemia.


Dramático? Talvez. Mas com a certeza de que há conexões com o que já vivemos. Como solucionar? Sendo humanos! Por isso digo que é básico. Por alguns motivos,

ao longo das últimas décadas, desenvolvemos incríveis ferramentas para facilitar nossa vida, mas nos esquecemos ou nos afastamos da nossa essência humana. Acontece que, sozinhos, somos extremamente vulneráveis.

É preciso colocar-se no lugar da outra pessoa. Uma integrante do seu time engravidou? Olhe nos olhos dela e dê parabéns! Saiba quem é a pessoa com quem você trabalha. Se tem o privilégio de vê-la todos os dias, garanta um tempo para perceber se ela está bem ou mal, cumprimente-a pela manhã e aguarde pela resposta. E, se ela tiver algum problema, esteja disponível para ajudar. Em tempos de pandemia, faça isso com mais intensidade. Garanta que as pessoas do seu time entendam que a vida delas é o

que há de mais importante. E a sua também. Cuide-se.

Se quer saber se trabalho em uma organização filantrópica, digo que não. Trabalho em uma empresa que cresce a taxas superiores a 20% nos últimos três anos, com Ebitda crescendo a taxas ainda maiores e gerando caixa, mas acredito fortemente que o cuidado gera resultado. Não vejo outra forma de sucesso a longo prazo.

Para mim, isso é gestão humanizada: ser o líder que você gostaria de ter. Tratar as pessoas como você gostaria de ser tratado. Voltar para a sua casa no fim do dia e ter orgulho de contar para a sua família o que você fez e, principalmente, como foi feito por muitas pessoas reais. Quem sabe esse conceito não possa inspirar mais gente... 



AGÊNCIA PLAYS

Ronaldo Ribeiro é
CEO da Farmax