



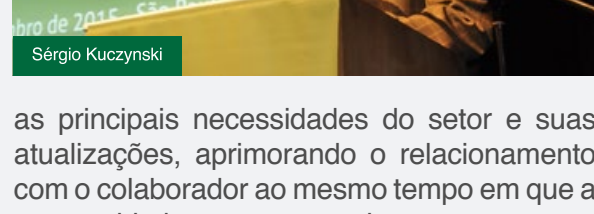
2º RestauraRH: “NOVA ERA” DOS RECURSOS HUMANOS E A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DO SETOR DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Evento reuniu especialistas para debater as principais mudanças da área, os desafios e as alternativas que podem ajudar o dia a dia dos profissionais

O capital humano é parte imprescindível para o desenvolvimento de qualquer empresa. E nesse cenário está inserido o RH, responsável pela retenção de talentos e gestão de pessoas, funcionando como interlocutor entre colaboradores e organização. Com uma dinâmica diferenciada, o setor de Recursos Humanos tem passado por diversas e constantes alterações, o que traz alguns benefícios aos profissionais e as empresas.

Expansão das mídias sociais, entrada do eSocial, mudanças nos direitos trabalhistas. Como absorver todas essas questões e utilizá-las para melhorar os processos e o ambiente de trabalho? O 2º RestauraRH, evento pioneiro da ANR, realizado na última quarta-feira (11), trouxe ao debate esses e outros temas de interesse do segmento.

Reunindo os principais especialistas em gestão de RH, o encontro lotou o auditório do Centro Brasileiro Britânico em São Paulo. “Esse evento tem como objetivo entender



as principais necessidades do setor e suas atualizações, aprimorando o relacionamento com o colaborador ao mesmo tempo em que a companhia busca um crescimento concreto e saudável dentro do mercado”, afirmou **Sérgio Kuczynski**, vice-presidente da entidade, em seu discurso de abertura.

O encontro contou com cinco painéis. Confira a seguir um resumo do dia. As apresentações, na íntegra, podem ser conferidas na área restrita do site da ANR.

PAINÉIS DA MANHÃ

COMO A LEI ANTICORRUPÇÃO E O eSocial ESTÃO TRANSFORMANDO O SETOR

Há alguns anos, se um colaborador cometesse qualquer ato de violação dentro das companhias, apenas ele seria responsabilizado pelo fato. Hoje já não funciona mais assim. De acordo com a Lei Anticorrupção, regulamentada em março deste ano, atos lesivos também passaram a ser de responsabilidade objetiva de pessoas jurídicas. Na prática, colaborador e empresa serão punidos por qualquer ato ilegal, ilícito ou de corrupção.

Para se adequar a esse novo cenário, as companhias passaram a investir e reforçar os programas de *compliance* internos, que buscam garantir as boas práticas dentro da organização. “As empresas precisam estar em conformidade com a legislação e esse é o melhor caminho. A Lei Anticorrupção veio para reforçar o fato de que todas as normas precisam ser cumpridas”, explicou **Andrea Carolina da Cunha Tavares**, advogada da ANR e sócia da Dias e Pamplona Advogados, que fez questão de destacar a importância da Lei entre todas as mudanças ocorridas no direito trabalhista que afetam o setor.

Primeira palestrante do dia, a especialista apresentou quais passos seguir para garantir a eficiência do programa de *compliance*.



“O primeiro ponto necessário é avaliar o Código de Ética. É preciso fazer uma revisão do conteúdo e alterá-lo para se encaixar ao que determina a lei. Depois, os funcionários precisam passar por um treinamento e receber orientações específicas. Por fim, a empresa precisa abrir um canal de comunicação efetivo com os colaboradores, via telefone ou e-mail, para que eles possam denunciar qualquer ato de inconformidade ou corrupção que presenciarem”, destacou.

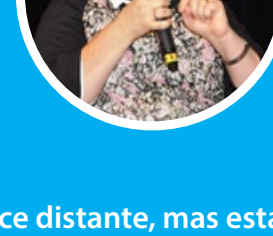
Após a apresentação, Andrea participou de um debate mediado por **Mariana Malagutti** (Si Señor), membro do GT-RH da ANR. O bate-papo, em questões das gorjetas e do banco de horas foram as mais abordadas pela plateia.

NADA COMO ERA ANTES

Mas esta não é a única mudança a qual os profissionais do setor terão que se acostumar. **Nilza Machado**, diretora de RH da InterSystems, segunda palestrante do dia, trouxe para o centro dos debates o eSocial, projeto do governo federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. “Esqueçam tudo que vocês estavam acostumados a fazer até agora nesse sentido. Estamos entrando em uma nova era no setor e o eSocial representa grande parte disso”, enfatizou a especialista.

O sistema terá grande impacto sobre o dia a dia do RH, já que será necessário alinhar prazos e, inclusive, antecipar alguns como os que envolvem contratações, por exemplo. Com isso, a especialista alerta que será necessário um permanente fluxo de informações sobre todos os processos para garantir a entrega perfeita do material, já que há previsão de multa para as companhias que não cumprirem todas as diretrizes e datas limite de entrega.

Focando principalmente nas questões de medicina e segurança do trabalho, Nilza apresentou alguns exemplos de formulários que precisarão ser preenchidos no novo sistema, com seus códigos e aplicações corretas. Além disso, também compartilhou os prazos de entrega dos documentos, que têm início em setembro de 2016.



“Parece distante, mas está muito mais perto do que se imagina. Minha indicação é que vocês elejam alguém que passe a ser o gerente do eSocial e se responsabilize por compilar e enviar todas essas informações. O ideal é que essa pessoa conheça profundamente as áreas da empresa e o perfil do negócio”, pontuou.

Outra dica da especialista foi utilizar esse tempo até a entrega do material para fazer a revisão de todos os processos da empresa, aproveitando para corrigir qualquer irregularidade. “Hoje a Receita Federal consegue fiscalizar 5% das companhias, enquanto o Ministério do Trabalho, 3%. Com a entrada do eSocial, os dois órgãos passam a fiscalizar 100%. Por isso, essa é a hora para adequar todos os processos”, finalizou.

PAINÉIS DA TARDE

O evento também reuniu dois grandes nomes do setor de RH do país: **José Ricardo Amaro**, diretor de RH da Edenred (Ticket) e **Rogério Machado Moraes**, diretor de RH da Coca-Cola FEMSA. Eles apresentaram ao público seus respectivos programas de atração e retenção de talentos e falaram da importância de investir em projetos que frequentemente beneficiem os colaboradores, a fim de garantir o crescimento da empresa como um todo.



“Viemos apresentar algumas receitas da Edenred que deram certo na prática em gestão de Recursos Humanos. Descobrimos que, em certos mercados, o peso do líder é responsável por até 40% da variação do valor conquistado pelas empresas. Por isso, sabemos da importância de trabalhar focando no potencial de cada um, identificando talentos e aprimorando o desenvolvimento dos funcionários”, salientou.

“Não adianta a gente ter uma Ferrari, se não tiver um bom piloto para dirigir”, brincou Amaro. Na opinião dele, é muito importante que os resultados do RH estejam alinhados com os resultados da empresa.



“O RH participa de cada aquisição feita pela FEMSA, por isso, temos que ser cada vez mais generalistas. Já estamos treinando nossos profissionais da área para lidar com todas as demandas. Esse é o executivo do futuro, toda uma pessoa capaz de observar todas as mudanças do negócio, com conhecimento integral, capacidade e vivência de todas as rotinas da empresa”, destacou.

A mediação do debate foi conduzida pela consultora da ANR, **Flávia Campana Omori**.

DE OLHO NO FACEBOOK

O quarto painel do dia recebeu **Geraldo Teixeira de Godoy Filho**, Juiz Titular da 15ª Vara do Trabalho, em São Paulo. Ele condenou o uso irrestrito das redes sociais durante o expediente, principalmente porque elas tiram o foco e a concentração do funcionário do trabalho, além de revelar como o RH pode se preparar para evitar ações trabalhistas. “Os Recursos Humanos devem fazer uma peneira na hora da contratação. Vejo muitos funcionários que trabalham durante um ano, com salário de 1 mil reais, perdendo indenização de 50 mil reais na Justiça. Eles praticamente querem uma herança, ou pensam que com isso já podem se aposentar”, revelou o magistrado, acrescentando que as mensagens que o empregado envia do e-mail corporativo, bem como as postagens feitas nas redes sociais da empresa, são de inteira responsabilidade do empregador.



“É importante que o RH exija que cada funcionário tenha pelo menos um e-mail. É lá que vocês irão pedir explicações sobre as faltas, comunicar os deveres deles, apontar condutas irregulares e até parabenizá-los por atividades bem realizadas. Isso é uma proteção para o RH no dia da audiência”, acrescentou Godoy.

O convidado também falou sobre a importância de se buscar mais informações sobre o funcionário na internet. “Não é proibido. O Facebook é para ser visualizado. Se você está no RH é justamente para escolher as pessoas que irão trabalhar para o seu patrão. Não custa checar o histórico

de atividades antes e depois da contratação. Isso evita muita dor de cabeça”, emendou.

O diretor da Master Mind Treinamentos, **Walter Kaltenbach**, foi o último palestrante do dia, levando ao público exemplos de empresas que saíram da chamada “zona de conforto” para se manter no mercado. Ele mostrou exemplos de grandes empresas que encerraram suas atividades por não revisarem com a frequência devida o andamento dos seus processos.



“Já foi comprovado, cientificamente, que se fizermos igual o tempo todo, teremos resultados menores. É muito importante olharmos para a concorrência, pois ela nos dá referência e nos obriga a procurar por melhorias ano após ano”.

Kaltenbach também interagiu com a plateia, promovendo dinâmicas com o público presente, a fim de mostrar a importância de pensarmos diferente diante das práticas mais comuns do dia a dia.

Ao final do evento, houve sorteio de cinco assinaturas anuais da revista Gestão & RH e três assinaturas Brinque-Book – editora que nasceu com o propósito de transformar a experiência da leitura em uma divertida brincadeira –, além de 20 exemplares dos livros do Juiz Geraldo Teixeira de Godoy Filho, que gentilmente autografou as obras para os sorteados. Durante todo o dia, também foi oferecido gratuitamente para degustação o Schweppes Guaraná Class, novo lançamento da Coca-Cola.

Apoio Platina



Apoio Ouro



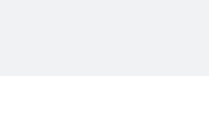
Apoio Prata



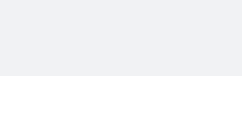
Apoio Bronze



Realização



Organização



Agência de Comunicação

