

**@ A DISTÂNCIA**

**CURSOS ONLINE**  
ABRIL DE 2012

**ESCOLA DE LÍDERES**

**Desenvolvimento de Coordenadores e Supervisores**  
09 a 13/04 - 08 horas

**Administração do Tempo**  
16 a 20/04 - 08 horas

**RECURSOS HUMANOS**

**Formação de Analista em Cargos e Salários**  
02 a 13/04 - 16 horas

**Remuneração Variável e Recompensas**  
16 a 20/04 - 08 horas

**Metodologias e Jogos para Treinamentos**  
23 a 27/04 - 08 horas

**SECRETARIADO**

**O Profissional de Secretariado como Gestor de Resultados**  
09 a 13/04 - 08 horas



**CENTRAL DE RELACIONAMENTO**

**11 3046 7878**

RUA MANUEL GUEDES, 504 - CEP 04536-070

**INTEGRAÇÃO**  
ESCOLA DE NEGÓCIOS  
LÍDERES FORMANDO LÍDERES

www.integracao.com.br

**EXPEDIENTE**



**ABRH-SP**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos  
Integrante do Sistema Nacional ABRH

Diretoria Executiva: Wagner Brunini; Almiro dos Reis Neto; Carlos Alberto Griner; Carlos Silva; Donizetti Tadeu Moretti; Eliane Maria Aere; João Furlan; e José Emídio Teixeira. Editora-Chefe: Maria Cecília Stroka (MTb 18.357), mceccilia@papercomunicacao.com.br - Editora: Loraine Calza - Colaboradora: Fabiana Baêta - Projeto Gráfico: CTO Publicidade 11 3217-6700 - Publicado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional SP - Av. Engenheiro Luís Carlos Berrini, 1297 - cj. 92 - Cidade Monções - CEP: 04571-010 - Tel.: (11) 5505-0545. Reprodução permitida desde que mencionada a fonte.

Apoio:



**CTO**  
Comunicação Total  
www.cto.com.br

**CONARH ABRH 2012**

## Programação do congresso aposta nos grandes temas da gestão de pessoas

Evento realizado pela ABRH-Nacional com a correalização da ABRH-SP, o CONARH ABRH 2012 – 38º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, que vai acontecer de 13 a 16 de agosto, no Transamerica Expo Center, em São Paulo, terá como tema central Acelerar para Competitividade: O desafio humano. A partir desse ponto de partida, serão desdobrados os chamados grandes temas que darão origem às palestras, aos fóruns e debates que compõem o maior evento de gestão de pessoas da América Latina.

Neste ano, o comitê temático do CONARH foi dividido em grupos que têm trabalhado na construção da programação a partir dos seguintes grandes temas: Atração, Retenção e Engajamento; Treinamento e Desenvolvimento; Inovação em Gestão de Pessoas; Qualidade de Vida, Salário, Benefícios, Flexibilidade no horário de trabalho; Liderança; e Sustentabilidade.

Com a ajuda de integrantes do comitê temático do congresso, veja, a seguir, o que as palestras dos grandes temas irão abordar.

**Atração, Retenção e Engajamento** – Como explica Sara Behmer, CEO da Voyer International, as pales-

tras vão apresentar novas abordagens nos processos de seleção que podem ajudar o RH a ter maior sucesso na sua empreitada, a exemplo de algumas ciências, como a Antropologia, a Sociologia e a Psicologia, que têm muito a contribuir na gestão do capital intelectual. “Outro ponto”, lembra Sara, “é a evolução da tecnologia, que oferece recursos inovadores quando o assunto é conectar pessoas”.

**Inovação em Gestão de Pessoas** – Serão levadas três facetas da inovação para o público, de acordo com Antonio Salvador, vice-presidente de RH da HP do Brasil. “A primeira, as alternativas de modelo em que RH pode atuar para fomentar a inovação na empresa. Outro aspecto é o tecnológico, até porque é difícil falar de inovação sem falar de tecnologia, notadamente as mídias sociais. E o terceiro refere-se aos jovens inovadores: a área de RH atrai esses profissionais? Quais são os bloqueios da área para a inovação? Nesse sentido, vamos levar ao público a visão do novo, dos jovens da geração Y, de jovens executivos.”

**Treinamento e Desenvolvimento** – “Nossa proposta é atualizar o binômio Treinamento e Desenvol-

vimento, redefinindo-o como Educação produtiva & Desempenho competitivo. Afinal, a educação é a mola mestra do destino do país e a estratégia de investimento nas organizações. Educação é transformação na sociedade produtiva. O capital humano é o diferencial competitivo que obtém excelência quando processos de aprendizagem são aplicados para reduzir o gap entre demanda de competências e resultado, num esforço corretamente dirigido”, resume o diretor da Change Consultoria Luiz Augusto Costa Leite.

**Qualidade de vida...** – “Vamos discutir formas de garantir a produtividade em equilíbrio com o nível de qualidade de vida no contexto contemporâneo. A mobilidade e a flexibilidade podem ser ferramentas importantes, mas não adequadas a todos os tipos de empresa, devido à natureza de cada uma”, explica Eduardo Mezei, gerente de RH da Divisão América Latina e Caribe da FedEx Express, que acrescenta: “O debate será em torno do binômio qualidade de vida-produtividade, de como o RH pode trabalhar e atingir um equilíbrio entre esses dois expoentes”.

**Liderança** – Segundo o vice-pre-

sidente de Pessoas e Organização da Braskem, Marcelo Arantes, a proposta é provocar uma reflexão sobre qual é o novo líder que o país precisa ter neste novo momento. “Vamos entender melhor que este novo líder deve ter propósito e pensar além da sua organização. Adicionalmente, iremos conhecer casos de profissionais de RH que vêm fazendo a diferença na formação de novos líderes e de empresas que tenham um bom planejamento de formação de líderes jovens e maduros.”

**Sustentabilidade** – “Queremos levantar algumas provocações no congresso, entre elas a de que garantir hoje que o futuro continue a existir é uma responsabilidade de todos e parte do que os stakeholders exigem como valor da empresa. É vital que RH entenda a importância disso e o seu papel crucial na gestão dos novos desafios, até por ser a área mais preparada em termos de competências para gerar mudança de atitude”, resume a consultora Andrea Huggard-Caine. “Antes disso, porém, RH precisa acordar para o mundo, despertar para o poder de influência que tem em mãos; e ter a coragem de assumi-lo e de se expor.”

Mais informações: [www.conarh.com.br](http://www.conarh.com.br)

**INDICADORES**

- O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) injetou R\$ 94,4 bilhões na economia em 2011, sendo R\$ 56,7 bilhões em saques e R\$ 37,7 bilhões em financiamentos em habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana.
- As 34 milhões de operações de saques somaram R\$ 56,7 bilhões –

15,5% mais do que em 2010. Deste total, R\$ 7,6 bilhões foram usados por cotistas do fundo para quitar, comprar ou reformar a casa própria.

- Mesmo com o aumento dos saques, o FGTS teve, no ano passado, um crescimento de 16,9% em relação a 2010. Em 2011, a arrecadação bruta foi de R\$ 72,2 bilhões, o que propi-

ciou uma arrecadação líquida, também recorde, de R\$ 14,6 bilhões, 22,7% maior que em 2010.

- O aumento se deve ao ritmo de formalização do mercado de trabalho. No ano passado, foram abertas 2,3 milhões de contas vinculadas do Fundo, elevando o número de trabalhadores beneficiados de 32,5

milhões para 34,8 milhões.

- No ano passado foi possível, pela primeira vez, o saque por trabalhadores brasileiros residentes nos Estados Unidos e Japão, que sacaram R\$ 7,1 milhões. A partir de maio, trabalhadores residentes na Europa também poderão sacar o benefício sem precisar se deslocar ao Brasil.

**TEMAS EM DEBATE**

### Educação Financeira: benefício que potencializa outros benefícios

Investir em educação financeira é mais que uma questão de responsabilidade social para as empresas: é estratégico para os negócios. A afirmação é de André Massaro, que esteve na ABRH-SP na quinta passada para falar sobre o assunto. Economista e administrador, Massaro é fundador da MoneyFit, empresa dedicada à educação financeira, escritor e colaborador de veículos como *Exame* e *Você S.A.*

Para ele, problemas causados por uma deficiente educação financeira de funcionários têm impacto diretamente nos resultados dos empregadores. “O chamado estresse financeiro é hoje uma das maiores fontes de angústia. No entanto, a grande maioria dos chamados problemas financeiros são, na verdade, comportamentais. Ao analisarmos os dados sobre o endividamento e a inadimplência de famílias no Brasil, fenômeno mais ou menos recente, isso fica claro”, afirmou.

As mudanças econômicas deixa-

ram o crédito mais acessível e produziram um consumidor imaturo. Ao mesmo tempo, há trabalho para uma mão de obra escassa, obrigando as empresas a usarem estratégias novas e mais agressivas de retenção de pessoal. Como a empresa é o agente social que tem mais condições e influência para atuar na educação de adultos, o palestrante acredita que ela deva ser a grande disseminadora da educação financeira. “É investimento com retorno garantido por ser um verdadeiro meta-benefício, que potencializa e transforma outros benefícios”, concluiu.



Massaro: maioria dos problemas financeiros são comportamentais



**LEARNING & PERFORMANCE BRASIL**  
Promovendo Alta Performance

Realização: MicroPower  
Promoção: ABRH-SP

**Prêmio Learning & Performance Brasil 2012/2013**

FOCO

Objetivos	Desempenho	Competências	Aprendizado	Sucessão & Carreira
-----------	------------	--------------	-------------	---------------------

**Inscrições até 30/3!**

**5 razões para participar do Prêmio:**

- Foco em Resultados
- Retorno do Investimento
- Orgulho
- Economia

**Sra. Luiza Helena Trajano**  
Presidente do Magazine Luiza e Patronesse do Prêmio Learning & Performance Brasil 2012/2013.

Todos os casos serão apresentados durante o Congresso Learning & Performance Brasil  
7 de maio | Renaissance São Paulo Hotel  
[www.learning-performancebrasil.com.br](http://www.learning-performancebrasil.com.br)

**Patrocinadores de Gestão**



**Apoiadores**

