



Principais insights do

CONARH 2024

benner

○ **CONARH 2024** comemorou seus **50 anos** de história!

Reconhecido como o **maior congresso de RH da América Latina**, o evento aconteceu de **27 a 29 de agosto** no **São Paulo Expo**.

Foram três dias de intensa troca de experiências, com a participação de quase **40 mil profissionais** e líderes do setor.

Se você está inserido no universo de **Recursos Humanos** ou se interessa pelo **desenvolvimento profissional**, com certeza aproveitou essa **oportunidade única**.

A **Benner** esteve presente com um stand que apresentou em tempo real as **soluções que vão transformar o futuro da gestão de pessoas**.

Além disso, também estivemos no congresso, conferindo as palestras de **grandes nomes e instituições do Brasil afora** para reunir os melhores insights e, a partir dessa participação, compartilhar com você, neste **e-book exclusivo**, todo o conhecimento absorvido nesses três dias.

O CONARH 2024 foi uma excelente oportunidade para **explorar inovações** e **aprofundar conhecimentos** em um dos **maiores eventos de gestão e desenvolvimento humano do mundo**.

Aproveite o conteúdo e boa leitura!

SUMÁRIO

- 04 Etarismo e gerações no ambiente de trabalho
- 08 Tendências e tecnologias na transformação digital
- 12 Inteligência artificial: impacto na gestão de pessoas
- 14 Vamos falar de saúde mental: relato de Marcelo Serrado
- 17 A cultura como estratégia
- 19 Inversity: diversity without division
- 22 Comunidades de aprendizagem
- 25 ESG: inovação e estratégia
- 28 Jornada da pessoa colaboradora
- 33 People analytics
- 36 A arte de sonhar e fazer acontecer, com Luis Justo
- 39 Agradecimento

Etarismo e gerações no ambiente de trabalho

O etarismo, definido como o preconceito ou discriminação contra pessoas com base na idade, tem ganhado relevância nos debates sobre gestão de pessoas. Hoje, **quatro gerações diferentes** convivem no ambiente de trabalho, cada uma trazendo suas próprias perspectivas, experiências e desafios.

Na promoção da diversidade, é fundamental olhar para **indicadores, números e metas,** ajustando as estratégias de contratação e gestão para refletir a realidade demográfica.

Entendendo o etarismo e suas implicações

O **etarismo** é o preconceito ou discriminação contra pessoas com base na idade. No contexto organizacional, esse preconceito pode se manifestar de diversas formas, como na subestimação da capacidade de trabalhadores mais velhos ou na visão estereotipada de que apenas os jovens possuem talento e inovação.

A liderança nas empresas, muitas vezes, **não está preparada** para os desafios de gerenciar e dialogar com a complexidade de equipes multigeracionais.



Visão estereotipada



Equipes multigeracionais



Diálogo geracional

A revolução demográfica e a cultura jovem-cêntrica

As pessoas estão vivendo mais e suas competências podem ser valiosas para o mercado de trabalho. O cenário demográfico brasileiro está mudando:

Os dados mostram que 27% da população brasileira está acima dos 50 anos e que as pessoas estão vivendo mais, com competências que podem ser extremamente valiosas para as empresas

Assim, é essencial que as empresas comecem a adotar **processos inclusivos** que considerem essas mudanças.



Durante as discussões no congresso, especialistas apontaram que entre as atitudes para a mudança, está o **compromisso contínuo** com a inclusão etária, que envolva todas as áreas da organização, e não apenas o RH.



Cases de sucesso e estratégias de inclusão

Um exemplo de boas práticas é o **case do Hospital Sírio-Libanês**, que implementou um processo de **entrevista oculta** para evitar preconceitos inconscientes durante a contratação.



90% das contratações de grupos minoritários



50% com mais de 50 anos



Baixo turnover

Esse modelo mostrou-se eficaz em promover um ambiente inclusivo, focando nas **competências** dos candidatos em vez de em características relacionadas à idade ou a outros aspectos da diversidade.

Como resultado, **90% das contratações do hospital passaram a ser de grupos minoritários e 50% de pessoas com mais de 50 anos**, reduzindo o turnover.

Esse modelo piloto está mostrando que, ao olhar para características focadas em competências, as empresas podem realmente avançar em termos de inclusão.

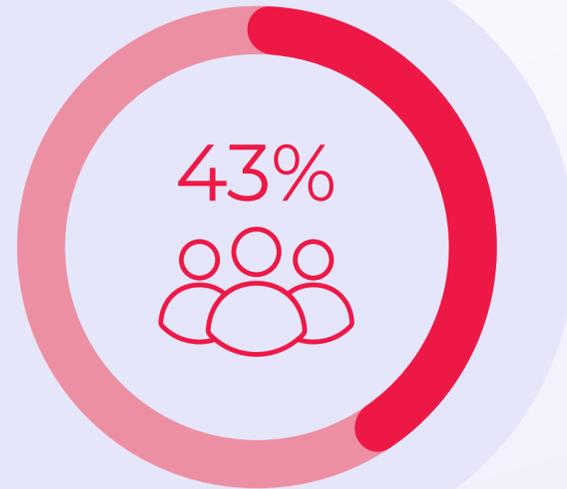
Tendências e tecnologias na transformação digital

A **transformação digital** é uma realidade que está impactando todos os segmentos de mercado, seja qual for o setor de atuação.

Para uma adoção bem-sucedida, é essencial que a implementação de tecnologias envolva adaptação contínua e uma **mudança cultural** das empresas.

Desafios e barreiras na transformação digital

Segundo um estudo do Gartner, **43% da cultura organizacional** é identificada como a principal barreira para a transformação digital.



Esse dado destaca a importância de não apenas adotar novas tecnologias, mas também de cultivar uma **mentalidade** que favoreça a mudança.

A transformação digital requer **flexibilidade, adaptação** e uma revisão da **estrutura hierárquica** tradicional.

O processo de transformação digital é complexo e demanda tempo para que as mudanças se consolidem. É crucial para as organizações reconhecerem que a **cultura** e a **mentalidade** são fundamentais para o sucesso dessa jornada.

Mindset e liderança: a base da transformação

Para que a tecnologia seja integrada de forma eficaz, é necessário começar pela **liderança**. Como enfatizado por Paula Gianetti (Diretora de Gente e Gestão na Unipar), é vital **garantir que a tecnologia funcione dentro de casa primeiro** antes de expandi-la para fora.

Isso cria um **vínculo com o colaborador** e assegura que a tecnologia esteja alinhada com a cultura organizacional.



Obstáculos para o RH na adoção de tecnologia

O departamento de Recursos Humanos enfrenta desafios específicos ao adotar novas tecnologias:

- **Perfil preso:** muitas vezes, o RH mantém perfis e processos antiquados.
- **Papéis mal definidos:** há uma tendência de que o RH assuma papéis que seriam mais apropriados para lideranças.
- **Medo do desconhecido:** a incerteza em relação às novas ferramentas pode ser um obstáculo.
- **Falta de pensamento estratégico:** há uma necessidade de pensar estrategicamente sobre como as tecnologias podem ser usadas para aprimorar processos.
- **Análise de dados:** a capacidade de lidar com dados e análises é crucial.
- **Curiosidade e senso crítico:** profissionais do RH devem ser mais curiosos e críticos.

Mentalidade ágil em recursos humanos

Para enfrentar esses desafios, o RH precisa adotar uma **mentalidade ágil**:

- **Experimentar e aprender:** é importante tentar novas abordagens e não ter medo de errar.
- **Alinhamento da liderança (top down):** a liderança deve estar alinhada com as mudanças tecnológicas.
- **Novas formas de organização:** mudar a lógica e as estruturas tradicionais.
- **Empoderamento e ouvir:** empoderar pessoas e ouvir suas sugestões.
- **Atitude e sair da zona de conforto:** manter uma atitude proativa e estar disposto a sair da zona de conforto.

Capacitação e uso de dados

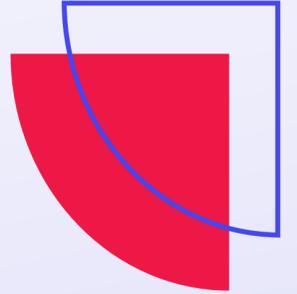
Não se trata apenas de **adotar tecnologia**, mas de ser capaz de utilizá-la efetivamente. Isso inclui:

- **Dados de qualidade:** ter um local onde os dados sejam centralizados e de alta qualidade.
- **Análise e interpretação:** profissionais do RH devem saber analisar e interpretar dados.
- **Competências tecnológicas:** desenvolver habilidades para utilizar novas ferramentas tecnológicas.

Equilíbrio entre high-tech e humanização

A transformação digital não significa substituir o toque humano, mas encontrar um equilíbrio entre **high-tech e humanização**:

- **Crescimento sustentável:** utilizar a tecnologia para fomentar um crescimento sustentável.
- **Desafogar profissionais:** reduzir a carga de tarefas operacionais dos profissionais.



O papel do RH está evoluindo para um **influenciador estratégico**.
Novas habilidades são necessárias para se destacar neste novo cenário, e a capacitação contínua é essencial.

Inteligência artificial: impacto na gestão de pessoas

A Inteligência Artificial quando concebida, na década de 1950 era vista como uma ferramenta exclusiva dos especialistas de **TI**. Diante da crescente capacidade de **aprendizagem de máquina** e qualidade e precisão dos resultados, a **IA** se tornou um componente essencial na rotina de trabalho de diferentes áreas, incluindo a **gestão de pessoas**.

A transição da gestão de pessoas com a IA

Para que a IA seja verdadeiramente benéfica, especialmente no campo de **Recursos Humanos**, é necessário superar a incerteza do futuro, o medo do desconhecido e a tendência de ficar preso a métodos antigos.

A adoção da IA requer uma **mudança cultural** e **organizacional** significativa, na qual a **liderança** deve se posicionar como protagonista da transformação. A responsabilidade está em guiar a transição tecnológica de maneira ética e eficiente.

A IA pode otimizar tarefas do dia a dia, desde a **triagem de candidatos** em processos seletivos até a **análise de dados de desempenho**.

O sistema **Benner RH**, por exemplo, utiliza IA para melhorar processos de RH, como **recrutamento, análise de currículos e feedbacks**, garantindo maior eficiência e precisão.

No entanto, é essencial que essa tecnologia seja usada com **responsabilidade** e propósito. A **intervenção humana** é crucial para garantir que a IA não apenas execute tarefas, mas também gere valor real para a organização e seus colaboradores.

Responsabilidade e direcionamento no uso da IA

Como destacou Alexandre Del Rey (Fundador, I2AI e Engrama), é vital que as organizações utilizem a IA com discernimento, evitando o uso excessivo e indiscriminado. A IA deve ser vista como uma ferramenta que complementa o **potencial humano**, e não como uma substituta para ele.

A **intervenção** e o **juízo humano** são fundamentais para direcionar a IA de forma a obter resultados valiosos e que façam sentido para a estratégia organizacional.

A regra primordial para o uso da **IA** na **gestão de pessoas** é clara: a decisão final sempre deve ser tomada por um ser humano.

A tecnologia pode auxiliar, otimizar e transformar processos, mas a **inteligência humana** permanece insubstituível, garantindo que as ações estejam alinhadas com os valores e a visão da empresa.

Vamos falar de saúde mental: relato de Marcelo Serrado

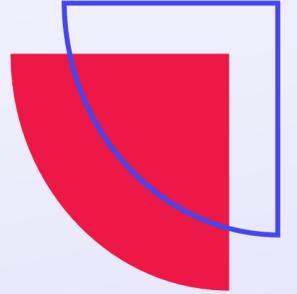
Um problema que atualmente afeta **9,3%** da população brasileira, de acordo com a OMS, e que foi abordado em vários momentos durante a programação do **CONARH 2024**, com destaque para a história do ator e autor Marcelo Serrado.

Marcelo compartilhou sua experiência e luta com **crises de pânico e ansiedade** durante a **pandemia de Covid-19** e sua história é um chamado à conscientização sobre a saúde mental e à importância do **apoio contínuo**, seja no ambiente familiar, social ou de trabalho.

Saúde mental no ambiente de trabalho e os perigos da automedicação

Mesclando o relato pessoal do ator, que enfatizou a importância do **acolhimento** e de uma **rede de apoio** como ferramentas cruciais em momentos de crise, a palestra também trouxe à tona dados alarmantes sobre a saúde mental no Brasil, incluindo o perigo da **automedicação**.

Além do apoio emocional, Marcelo ressaltou como foi essencial em seu processo a busca por **orientação profissional** para o tratamento adequado. E enfatizou ainda que as **empresas** têm um papel significativo em criar um ambiente de trabalho que promova o **convívio saudável** e o acolhimento necessário para os colaboradores.



A força do pensamento positivo e o papel do acolhimento no tratamento da síndrome do pânico

Inspirado pelo livro **O Poder do Subconsciente**, de **Dr. Joseph Murphy**, Marcelo discutiu a força do **pensamento positivo** e a necessidade de se **reinventar** durante os períodos difíceis. Ele destacou que, mesmo diante de adversidades, é possível encontrar **leveza** e continuar fazendo o que se ama.

A **síndrome do pânico**, um transtorno que, apesar de devastador, tem uma alta taxa de **sucesso terapêutico**, também esteve entre os temas trazidos durante a conversa. O autor finalizou sua exposição com uma mensagem poderosa: a importância de **viver o presente** e a necessidade de um ambiente de trabalho e social que **apoie e acolha** aqueles que enfrentam tais desafios.

Falando em acolhimento e bem-estar: A importância da avaliação psicossocial

Para apoiar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, especialmente em ambientes de risco, o **Benner RH** oferece a **Avaliação Psicossocial**. Essa ferramenta é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Descubra como a avaliação psicossocial pode beneficiar sua organização e seus colaboradores.



A cultura como estratégia

A **cultura organizacional** molda o comportamento da empresa, influenciando diretamente seus **resultados** e a **capacidade** dos **colaboradores** sem atingir metas. Não dá para falar de **estratégia** sem considerar a importância da **cultura**. Ela define os valores e normas enquanto a **estratégia** foca em olhar para o futuro, a cultura estabelece os valores que guiarão esse caminho.

A cultura vem antes da estratégia

Durante o **planejamento estratégico**, é crucial considerar quais **barreiras culturais** podem impedir a implementação bem-sucedida das estratégias.

Como Cristina González (Diretora Geral Overlap Brasil) disse, “a **cultura** vem antes da **estratégia**.” Para que uma nova cultura seja **implementada** e **reconhecida** dentro da empresa, a **comunicação** é essencial.

E os líderes são fundamentais para indicar o caminho, garantindo que durante o processo haja transparência, e que as pessoas se sintam ouvidas. Escutar e compartilhar dores e alegrias são aspectos vitais para a construção de uma cultura forte.

Medindo e ajustando a cultura na prática

Para compreender como a cultura está enraizada em cada área da empresa, é importante realizar um "termômetro" organizacional. Isso permite identificar onde a cultura está mais forte e onde precisa de ajustes.

Envolver **consultores** externos pode ser útil para ajudar na estratégia, mas a comunicação deve sempre ser feita pelos líderes internos.

A mudança cultural é um processo de longo prazo, e o desafio está em realizar **pesquisas** contínuas para entender e medir como os valores da empresa estão sendo absorvidos.

Por exemplo, se sua empresa tem oito valores fundamentais, trabalhe-os de maneira assertiva, um por vez, para garantir que cada um seja plenamente integrado à cultura organizacional.



INVERSTY

Diversity Without Division

INVERSTY é uma metodologia criada por **Karith Foster** (Especialista em Engajamento em Diversidade), que capacita organizações a abordar questões de Diversidade, **Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIB)** de maneira menos ameaçadora, mais convidativa, profunda e autêntica.

Este conceito destina-se aqueles que estão verdadeiramente dedicados a elevar a conversa sobre **DEIB**, preocupando-se não só consigo mesmos, mas também com as vidas que impactam.

Uma nova perspectiva em DEIB: comunicação e ação

Todos somos **diversos** de alguma maneira, seja em **ideias, pensamentos ou experiências de vida**. Karith Foster, criadora da metodologia Inversity, destacou a importância de focar no que nos une, em vez do que nos separa.

Para uma cultura de **diversidade, equidade, inclusão e pertencimento**, é essencial desenvolver um espaço psicologicamente seguro onde a **comunicação, aceitação, respeito e engajamento** são priorizados.

O papel da **liderança** é fundamental nesse processo. É necessário aprender novas formas de se **comunicar, escutar ativamente, reagir de maneira responsável** e estar consciente do **ambiente** ao nosso redor.

Desvendando o viés inconsciente

Todos temos **vieses inconscientes**, influenciados por nossas **experiências de vida, cultura, mídia e educação**. Manifestados em **juízos rápidos** sobre pessoas, tais vieses podem surgir em situações cotidianas; tem base em características como **cor de pele, gênero, idade ou aparência**; e são desafios na promoção de um ambiente de trabalho mais **inclusivo**.



O pilar do C.A.R.E.: Comunicação, Aceitação, Respeito e Engajamento

Para promover um ambiente de trabalho inclusivo, acolhedor, saudável e produtivo, a sigla C.A.R.E. encapsula os pilares fundamentais:

Para explorar mais sobre como transformar a diversidade em um verdadeiro diferencial para sua organização, confira o livro *“You Can Be Perfect or You Can Be Happy”* de Karith Foster.

Comunicação

Comunicar de maneira clara e empática, envolvendo tanto a expressão quanto a escuta ativa das opiniões e preocupações de todos.

Aceitação

Aceitar as pessoas por quem elas são e celebrar suas diferenças contribui para um ambiente genuinamente diverso.

Respeito

Tratar todos com dignidade e respeito, independentemente das diferenças, é fundamental nas relações do ambiente de trabalho.

Engajamento

Envolver todos os membros da organização nas iniciativas de DEI incentivam a conscientização e a ação coletivas.

Esses princípios auxiliam na criação de uma cultura que valorize a diversidade, a equidade e a inclusão, na qual as pessoas se sintam pertencentes e cuidados.

Comunidades de aprendizagem

Comunidades de aprendizagem representam um **modelo educativo comunitário** que promove um **agrupamento flexível** e cooperativo, com foco no **diálogo e desenvolvimento mútuo**.

Essa metodologia, quando aplicada ao mundo corporativo, incentiva o **senso de auto pertencimento e autoidentificação**. Nela, aprender com os erros é uma parte importante do processo, permitindo que os membros da comunidade se desenvolvam continuamente.

Gerenciamento e maturidade na trilha de aprendizagem

Uma **trilha de aprendizagem** deve começar de forma gradual, **incentivando a autonomia** dos profissionais e **promovendo sua autogestão**.

Utilizar ferramentas de dados para metrificicar os resultados e ajustar as estratégias é indispensável para promover melhorias. Mas, monitorar o progresso é diferente de controlar; a abordagem deve ser de apoio e acompanhamento.

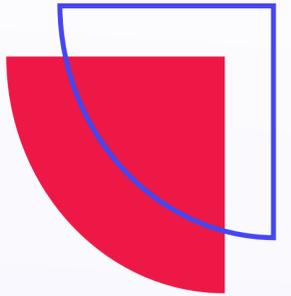
Alinhamento e comunicação eficaz

Para o **sucesso** de uma comunidade de aprendizagem, é necessário **alinhar expectativas** e definir o tempo de implementação da trilha de aprendizagem.

Além disso, entender e utilizar os **canais de comunicação mais eficazes** para trocas de conhecimento assegura que as informações circulem de forma **eficiente** e a comunidade **evolua constantemente**.

Cada canal, como **e-mail, WhatsApp, Slack, Teams e fóruns internos**, possui suas particularidades. **Identificar e utilizar uma combinação** desses canais auxilia na construção de uma **aprendizagem eficaz**.

Ao escolher as **ferramentas apropriadas**, é possível garantir que os participantes se sintam **confortáveis e engajados**, promovendo o **desenvolvimento constante e colaborativo**.

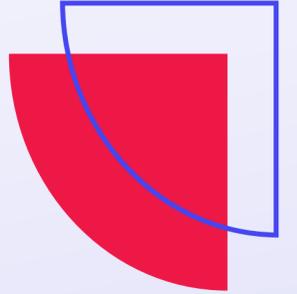


A importância da liderança e dos recursos

Para uma comunidade de aprendizagem bem-sucedida, é essencial contar com **líderes ou embaixadores** que mantenham um **processo contínuo** de criação e **desenvolvimento**.

Também é importante contar com **recursos adequados**, e **adaptar** os temas e mudanças conforme a comunidade ganha **autoridade** na área em questão.

Por exemplo, em uma comunidade de tecnologia, o líder pode ajustar as discussões à medida que os membros desenvolvem suas competências técnicas; enquanto em um grupo de D&I, os temas podem evoluir conforme a comunidade adquire maturidade e conhecimento sobre o assunto.



ESG: inovação e estratégia



O ESG é mais do que uma simples sigla: Environmental, Social, and Governance; é uma **cultura** que reflete o papel positivo de uma empresa perante a sociedade. Essa prática tem se estabelecido como um pilar que ajuda a garantir a sustentabilidade e a longevidade corporativas.

Nova mentalidade empresarial

Adotar o ESG implica uma mudança de mentalidade, na qual é necessário **expandir a consciência** e adotar **novos modelos de negócio**, que são tanto éticos quanto eficazes. Contempla ainda uma cultura que molda a forma como empresas influenciam e são influenciadas pelas suas ações no mundo.

A importância da liderança e do conselho

A transição para uma mentalidade focada em ESG depende diretamente da **construção e contribuição** de uma liderança consciente e engajada.

Os líderes devem promover a **transparência** e garantir que as práticas da empresa sejam incorporadas, e comunicadas de forma clara e honesta aos stakeholders.

O conselho de uma empresa deve ser um reflexo de seus valores ESG, guiando **processos, estratégias e práticas** que envolvam e promovam o engajamento de **todos os colaboradores**.



Propósito organizacional e ESG

Para implementar ESG de forma eficaz, as empresas precisam responder a uma pergunta fundamental: **Qual é seu propósito como organização?**

O propósito não deve ser apenas um conjunto de metas financeiras, mas sim um compromisso com o impacto positivo no meio ambiente e na sociedade.



O papel do RH na mudança para o ESG

O ESG deve ser integrado a todos os níveis da empresa, e isso inclui o **RH**, que desempenha um papel obrigatório na adaptação da cultura organizacional.

O RH pode trazer os princípios ESG para dentro de processos-chave, como **recrutamento e seleção**, avaliando candidatos não só por suas qualificações técnicas, mas também por seu alinhamento com os valores sustentáveis da empresa.

Uma **liderança consciente** passa pela contratação de pessoas que compartilham da visão ESG, e continua com o desenvolvimento de programas que promovam o crescimento dos colaboradores, sempre levando em consideração o impacto social e ambiental.

A photograph of a man and a woman shaking hands in a meeting. The man is on the left, smiling, wearing a blue shirt and a lanyard. The woman is on the right, wearing a green top. They are sitting at a table with papers and a laptop. The background is a bright office with large windows. The image is overlaid with a blue and white circular graphic on the right and a red circular graphic on the bottom left.

Jornada da pessoa colaboradora

A **jornada de uma pessoa colaboradora** dentro de uma organização vai muito além de apenas uma função. Ela envolve um conjunto de **experiências** que começa no **recrutamento** e continua por toda a permanência do colaborador na empresa.

Essa jornada, porém, enfrenta uma **série de desafios**, especialmente em um ambiente de trabalho que se torna progressivamente dinâmico e inclusivo.

Desafios de uma força de trabalho multigeracional e diversificada

Um dos principais desafios que as empresas enfrentam é lidar com a **diversidade geracional e cultural**.

Pessoas de diferentes gerações trazem consigo diferentes expectativas, comportamentos e formas de trabalho.

As diferenças entre **baby boomers, millennials e a geração Z**, por exemplo, podem influenciar diretamente na forma como percebem a **comunicação, a cultura corporativa** e as **oportunidades de desenvolvimento** dentro da empresa.

Além disso, com **novas pessoas** constantemente entrando na organização, a empresa precisa adaptar suas jornadas para atender a essa pluralidade.

Cada grupo ou **persona**, como **colaboradores com mais tempo de casa** ou aqueles **recém-chegados**, tem necessidades distintas que devem ser levadas em consideração para criar um ambiente **inclusivo e acolhedor**.

O papel da proposta de valor da empresa

A **proposta de valor da empresa** precisa ser **coerente**, refletindo tanto internamente quanto externamente os mesmos **valores e práticas**.

Ou seja, aquilo que é divulgado para o mercado, em termos de **cultura organizacional**, deve ser a mesma experiência vivida pelos colaboradores no dia a dia.

Essa coerência gera **confiança, engajamento e retenção**.



Personalização da jornada da pessoa colaboradora

Cada colaborador é **único**, e sua jornada na empresa deve refletir essa **individualidade**.

A **personalização** envolve desde o processo de **recrutamento e onboarding**, até a forma como o colaborador recebe **feedback**, participa de **treinamentos** e tem suas expectativas ouvidas e atendidas.

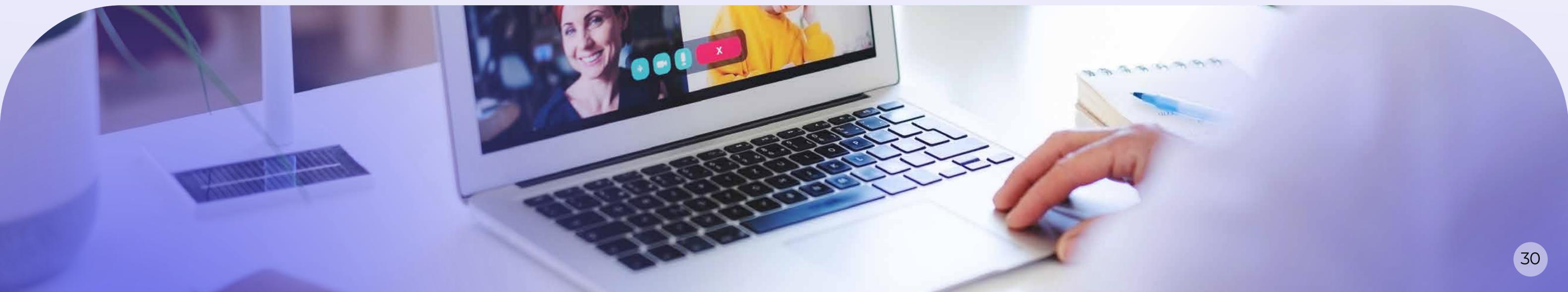
Um **bom processo de onboarding** é crucial para garantir que os novos colaboradores se sintam **integrados** e preparados para contribuir com a empresa. Ele deve ser **claro, estruturado** e contar com as **ferramentas adequadas** para facilitar essa adaptação.

Modelos de trabalho

Outro fator importante na jornada da pessoa colaboradora é o **modelo de trabalho adotado**. Com a crescente adoção dos modelos **remoto e híbrido**, as empresas precisam se adaptar para garantir que a jornada dos colaboradores seja **satisfatória**, independentemente de onde eles estejam.

Isso significa que, mesmo em um ambiente remoto, os colaboradores devem ter acesso às mesmas **oportunidades de crescimento, integração e suporte** que teriam em um ambiente presencial.

Como questiona **Tatyana Montenegro** (Diretora de Pessoas no Itaú Unibanco): **“Para quem está neste modelo, funciona?”**. Essa reflexão é essencial para garantir que a **experiência oferecida pela empresa** atenda às necessidades de todos, independentemente do modelo de trabalho adotado.



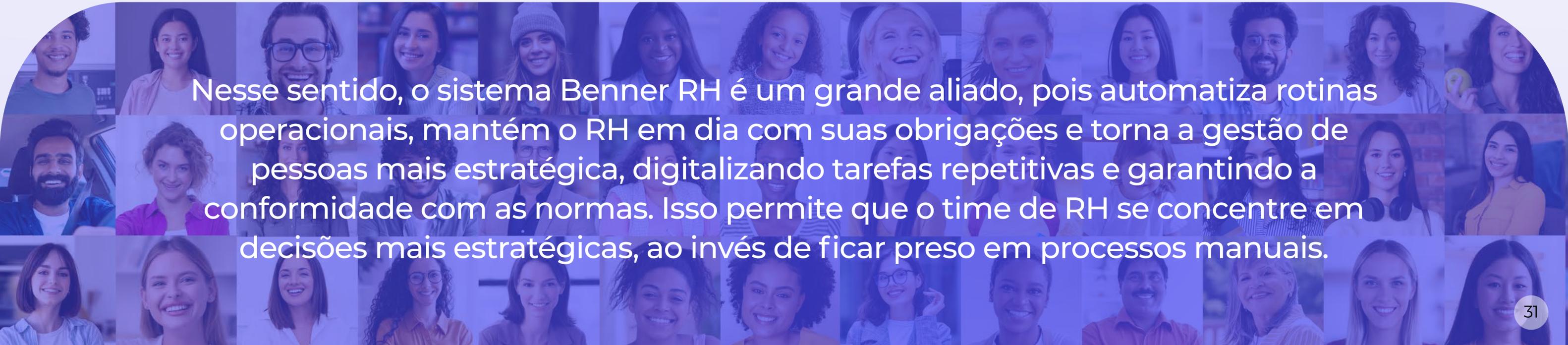
Transformando a complexidade em uma experiência positiva

A solução para transformar a **complexidade** da jornada dos colaboradores em uma **experiência positiva** está na **comunicação eficaz**. As empresas precisam entender quem está comunicando e como estão fazendo isso.

A **comunicação clara e direta** ajuda a evitar mal-entendidos, promove a **transparência** e fortalece o vínculo entre colaboradores e a organização.

Utilizar a **tecnologia** para otimizar a comunicação é uma estratégia indispensável.

Ferramentas como **e-mail, WhatsApp, Slack e Teams** podem ser integradas para garantir que todos os colaboradores, independentemente de suas **preferências pessoais**, tenham acesso à **informação de maneira eficiente e adaptada**.



Nesse sentido, o sistema Benner RH é um grande aliado, pois automatiza rotinas operacionais, mantém o RH em dia com suas obrigações e torna a gestão de pessoas mais estratégica, digitalizando tarefas repetitivas e garantindo a conformidade com as normas. Isso permite que o time de RH se concentre em decisões mais estratégicas, ao invés de ficar preso em processos manuais.

A importância de feedbacks e pesquisa de clima

Um dos aspectos mais importantes na jornada da pessoa colaboradora é o **feedback**.

A empresa deve estar disposta a ouvir seus colaboradores e fazer ajustes com base nas suas **necessidades e sugestões**.

Ferramentas como **pesquisas de clima organizacional, NPS** (Net Promoter Score) e **engajamento** são extremamente úteis para capturar **dados** e gerar **insights** sobre o que pode ser melhorado.

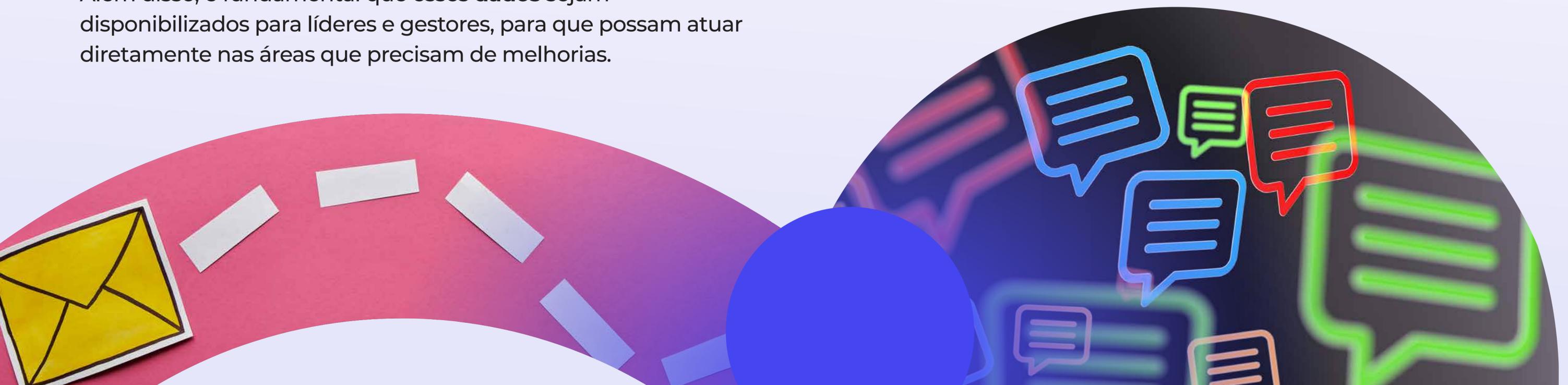
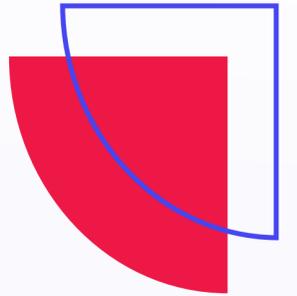
As pesquisas devem ser realizadas com **periodicidade adequada**, de forma que os resultados possam ser analisados e **ações mais direcionadas** sejam tomadas.

Além disso, é fundamental que esses **dados** sejam disponibilizados para líderes e gestores, para que possam atuar diretamente nas áreas que precisam de melhorias.

Tecnologia e o lado humano

Por mais que a **tecnologia** facilite a comunicação e a gestão de processos, o **fator humano** não pode ser esquecido. Em última análise, o sucesso da jornada da pessoa colaboradora depende de como as empresas conseguem **equilibrar o uso de tecnologias avançadas** com a atenção ao **lado emocional, psicológico e social** dos seus colaboradores.

Com uma abordagem cuidadosa, personalizada e baseada no **feedback contínuo**, as organizações podem criar uma jornada significativa e satisfatória para cada pessoa colaboradora, garantindo **retenção, engajamento**, e o sucesso da empresa como um todo.



People analytics

People analytics é uma das áreas mais recentes e inovadoras dentro do RH no Brasil. Com uma **coleta eficaz de dados relevantes e de qualidades**, contribui em análises como **engajamento e pesquisas de clima**, gerando valor para a área de pessoas.

Como people analytics impulsiona a estratégia de negócio

Para ser um verdadeiro parceiro de negócios, o RH deve integrar o **People Analytics** a todas as áreas da empresa. Qualquer **feedback** ou comentário pode servir como base de análise, ajudando na **tomada de decisões fundamentadas em dados e fatos**.



Geração de valor

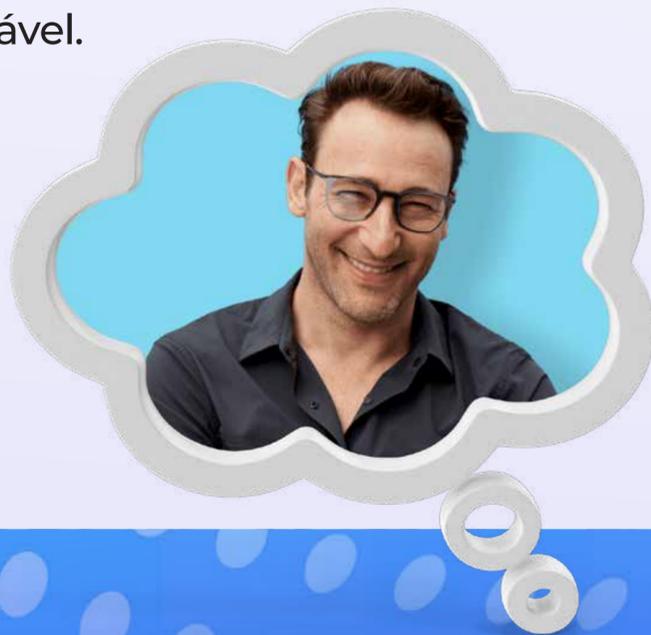
Ao gerar valor de forma eficaz, **People Analytics** contribui para que **diretores, gestores e líderes** possam:

- **Aprimorar contratações:** mapeando dados de candidatos e garantindo que sejam compatíveis com a **performance**, os **valores da empresa**, com potencial de **engajamento e retenção**.
- **Potencializar performance e cultura:** avaliar a **efetividade da liderança**, monitorar o **clima organizacional** e alinhar as contratações com as necessidades da organização.

Exemplo prático: case RD Station

A empresa RD Station integra o **People Analytics**, alinhada a uma **cultura data driven**. Seus esforços são voltados para três áreas principais:

- 1. Representatividade:** garantir que as análises reflitam a diversidade e a inclusão.
- 2. Desenvolvimento:** focar no crescimento contínuo dos colaboradores.
- 3. Segurança:** assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável.



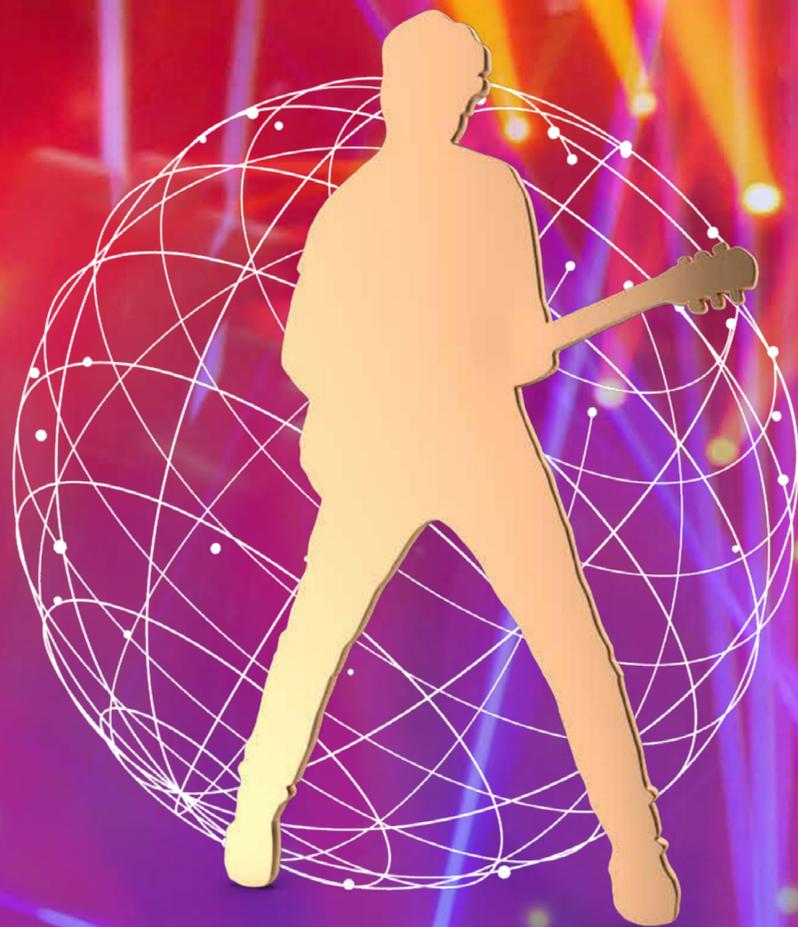
Como Simon Sinek afirma: *“100% dos clientes são pessoas, 100% dos funcionários são pessoas. Se você não entende de pessoas, você não entende de negócios.”*

Prioridades e métricas

O **engajamento e a felicidade do colaborador**, nesse caso, são os primeiros pontos de foco, seguidos por uma análise detalhada de outras **métricas conectadas com as prioridades** da empresa.

- 1. Performance individual e de equipe:** são avaliados produtividade e cumprimento de metas para identificar pontos de melhoria e reconhecer talentos.
- 2. Taxas de retenção e rotatividade:** monitoramento da eficácia das estratégias de retenção e identificação de potenciais problemas.
- 3. Efetividade da liderança:** uso de feedbacks e avaliações para medir o impacto das lideranças no desempenho da equipe.

Essas métricas ajudam a RD Station a garantir que a análise de dados está alinhada aos objetivos, e contribuam para decisões estratégicas eficazes.



A arte de sonhar e fazer acontecer, com Luis Justo

Se você acha que **sonhar grande e fazer acontecer** é só um clichê, pense novamente! No palco da vida real, as coisas podem ser tão emocionantes quanto um show no **Rock in Rio**.

Luis Justo, CEO e diretor do **Rock in Rio**, compartilhou durante o Conarh 2024 **insights** sobre como transformar **sonhos em realidade**, com a mesma energia e paixão que caracterizam um dos maiores eventos de música do mundo.

Acompanhe as **7 dicas valiosas** e que podem ser aplicadas para alcançar **sucesso profissional** e aprimorar práticas de **recursos humanos**.

7 insights para incluir na sua playlist

1. Proposta de valor

Proporcione **experiências** que realmente marquem. Isso significa **entregar valor** com um **alto nível de atenção aos detalhes**. Sua **proposta** deve se destacar e ressoar profundamente com suas **equipes e clientes**, garantindo que cada interação seja **memorável e impactante**.

2. Cultura

Como diz a frase de **Peter Drucker**, “**A cultura devora a estratégia no café da manhã**”. Em termos de RH, isso se traduz em garantir que a **cultura** da sua organização seja vivida e praticada diariamente. Líderes que exemplificam a cultura desejada são essenciais para inspirar e engajar suas **equipes** de maneira eficaz, pois **as palavras convencem, mas os exemplos arrastam**.

3. Obsessão pela jornada do colaborador

Foque intensamente na **jornada do colaborador**, desde a **integração** até o **desenvolvimento contínuo**. Transforme o processo de **experiência do colaborador** em uma **jornada estratégica**, cuidadosamente projetada e gerida para elevar o **engajamento** e a **retenção**.

4. Escuta ativa

Entenda verdadeiramente as **necessidades e preocupações** dos **colaboradores**. Vá além de ouvir passivamente e tenha medidas **proativas** para resolver problemas e melhorar a **experiência do colaborador**.



7 insights para incluir na sua playlist

5. Crise > Oportunidade

Toda crise traz consigo uma **oportunidade**. Transformar **desafios** em **oportunidades** é uma habilidade importante para **líderes e gestores**, permitindo que a **organização** se adapte e prospere mesmo em situações adversas.

6. Coragem

Tenha **coragem** para se arriscar e implementar **mudanças**. Isso pode significar adotar novas **abordagens**, explorar **ideias** e ser ousado na busca por **soluções criativas** que impulsionem a **organização**.

7. Motivação

Identifique o que realmente **motiva** seus colaboradores e alinhe suas **estratégias de gestão** para atender a essas motivações.

A **motivação** pode ser tanto financeira quanto relacionada ao **propósito e desenvolvimento pessoal**. Entender e atender a essas **necessidades** é fundamental para manter equipes **engajadas e produtivas**.



Agradecemos por acompanhar esta leitura

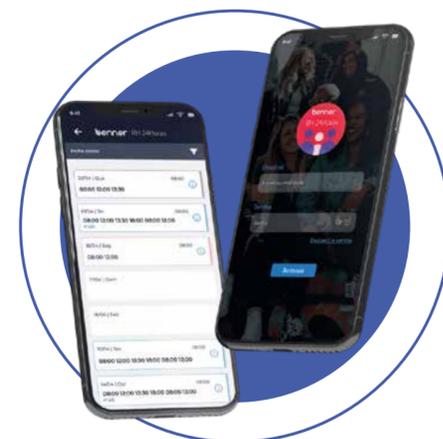
Esperamos que este material tenha sido útil para fortalecer a construção de áreas de **Recursos Humanos** cada vez mais **inovadoras, estratégicas** e conectadas com o seu negócio.

Sempre com foco na **conexão humana**, acreditamos na importância de um **ambiente de trabalho saudável**, onde o **reconhecimento**, a **valorização** e a **satisfação dos colaboradores** são primordiais.

Para unir **tecnologia** e **pessoas** de forma eficaz, conte com a **Benner**. Temos o conhecimento e as soluções necessárias para transformar os departamentos de **Recursos Humanos** nas grandes empresas.

Transformando a gestão de pessoas com inovação e tecnologia

Como a Benner faz a diferença na gestão estratégica do seu RH?



O RH 24Horas é a **plataforma** que simplifica e entrega, de forma ágil e **totalmente digital** as principais funcionalidades e informações disponibilizadas para os colaboradores.



benner

+55 11 2109-8500
www.benner.com.br

