

EVENTO

CONARH 2018: números expressivos e conteúdo de qualidade

Fotos: Paulo Guimarães/Pingum Pictures



Theunis Marinho

Realizada de 14 a 16 de agosto, no São Paulo Expo, na capital paulista, a 44ª edição do CONARH – Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, evento promovido pela ABRH-Brasil com a copromoção institucional da ABRH-SP, teve números expressivos: 47 conferencistas em 33 palestras magnas e simultâneas; recorde de expositores e patrocinadores, num total de 176 empresas, 65% a mais em relação a 2017; 2.876 congressistas, número 22% superior ao do ano passado; e mais de 20 mil pessoas circulando pelo evento.

As boas-vindas ao CONARH 2018 foram dadas por Theunis Marinho, presidente da ABRH-SP. Ele lembrou que são 44 edições do congresso e disse que é preciso agradecer muito aos companheiros que cumpriram as suas missões nessas quatro décadas, iniciando e transformando o CONARH no que ele é hoje, de maneira incomparável o maior congresso de RH da América Latina.

“Não há como ficar indiferente à capacidade de

inovação no conteúdo e na tecnologia utilizada aqui dentro. Prova irrefutável da união e da importância dos profissionais de Recursos Humanos, independentemente das viagens feitas pela montanha-russa permanente que tem sido a história do nosso Brasil”, assinalou Theunis. Ele completou: “O grande valor do nosso país não está nas suas riquezas naturais ou no tamanho do seu território, mas no seu capital humano, nos brasileiros e estrangeiros que aqui vivem. Essa é a nossa força”.

Presidente da ABRH-Brasil, Elaine Saad fez uma breve apresentação em que refletiu sobre o papel do RH. Se antes o profissional de Recursos Humanos apenas dava suporte às demais áreas das empresas, agora ele precisa ter um novo posicionamento. Isso significa ser chamado a contribuir nas decisões sobre os rumos da empresa; ser protagonista de projetos, não apenas um executor; tomar as rédeas para construir uma agenda de capacitação das pessoas; e ter coragem de gerar a discussão necessária à organização.

Sobre as mudanças advindas da tecnologia, como a Inteligência Artificial, que já impactam no mundo do trabalho e, portanto, na área de RH, Elaine disse: “Com a automação de tarefas, as habilidades humanas são cada vez mais valorizadas, ou seja, quanto mais



Leyla Nascimento

máquinas, mais humanos temos que nos tornar”.

Ainda durante a abertura, a ex-presidente da ABRH-Brasil, Leyla Nascimento, subiu ao palco para ser homenageada. Desde julho, ela preside a WFP-MA (World Federation of People Management Associations), entidade máxima do RH no mundo, sendo a primeira mulher a ocupar o cargo. “Essa trajetória não é minha. Vem de muitos anos e tem como base a ABRH e os profissionais de RH que elevam o país”, agradeceu Leyla.

Bons exemplos

A abertura do CONARH 2018 teve ainda um momento de emoção durante a execução do Hino Nacional, cantado pelo jovem tenor Jean William. Na sequência, a palestra magna “O caminho para a transformação e geração de propósito” abriu a programação de qualidade do congresso deste ano e mostrou a importância do protagonismo – tema central do evento.

Atleta paralímpico, Yohansson Nascimento con-

tou sua história de superação para construir uma trajetória de sucesso no esporte ao conquistar seis medalhas em Jogos Paralímpicos, dez em campeonatos mundiais e oito em jogos Parapan-Americanos.

Já o casal Iara Xavier e Eduardo Xavier contou como, em 2011, eles decidiram vender o apartamento e dar início a uma viagem em busca de pessoas que fazem a diferença na comunidade por meio de projetos sociais, tornando-se Caçadores de Bons Exemplos. De lá para cá, eles já percorreram mais de 405 mil quilômetros e catalogaram 1.599 projetos em todos os estados brasileiros.

Protagonismo

Exemplo de protagonismo, a cantora e popstar internacional Anitta encerrou o evento em alta, falando para uma plateia lotada sobre seu lado executiva na magna “Carreira de sucesso = Protagonismo + Empreendedorismo”.



Elaine Saad

ARTIGO

Prêmios de incentivo e a reforma trabalhista

Os prêmios de incentivo são muito utilizados pelas empresas, no Brasil e em outros países, para motivar colaboradores, cujo desempenho extraordinário é reconhecido com a concessão de prêmios em bens, serviços ou dinheiro.

Pesquisa realizada no Brasil em 2015 pela Ampro - Associação de Marketing Promocional aponta um volume anual de premiações da ordem de R\$ 8,3 bilhões. Nos Estados Unidos, esse número é bem maior (cerca de US\$ 90 bilhões somente em incentivos não monetários), de acordo com estudos da Incentive Federation Inc. de 2016.

As empresas brasileiras já há alguns anos sentiam a necessidade de um marco legal para as campanhas de incentivo e premiações, de modo que pudessem premiar as melhores performances com base em regras claras e maior segurança jurídica. Ao inserir prêmios no artigo 457, § 2º da CLT, a reforma trabalhista permitiu a sua concessão, mesmo que recebidos habitualmente, sem que integrem a remuneração do trabalhador e, em consequência, sem incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários.

Para tanto, é necessário o cumprimento de duas condições previstas no artigo 457, § 4º da CLT, que são o desempenho superior ao ordinariamente esperado do empregado e a sua con-

cessão por liberalidade do empregador. Sendo assim, em minha opinião, são fundamentais as comprovações do desempenho extraordinário do trabalhador para que ele tenha direito ao prêmio, bem como da não obrigatoriedade de sua concessão pelo empregador.

Importante destacar ainda que a reforma trabalhista também introduziu prêmios no artigo 611-A, inciso XIV da CLT (negociado sobre o legislado), e alterou a legislação previdenciária, estabelecendo de forma taxativa que prêmios não integram o salário de contribuição para fins da Seguridade Social (Lei 8.212/91, artigo 28, § 9º, alínea “z”).

O advento do marco legal de programas de incentivo e premiação com a aprovação da reforma trabalhista constitui importante avanço econômico e social para o país e contribuirá para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, proporcionando maior produtividade às empresas e melhores produtos e serviços ao consumidor final.



Por Ricardo Albregard, advogado e membro do CORHABE - Comitê RH de Apoio Legislativo

CICLO DE PALESTRAS

Como ser resiliente perante as novas faces do estresse



George Barbosa

Diretor Científico da Sobrare (Sociedade Brasileira de Resiliência) e conselheiro na ICF Brasil, George Barbosa apresentou no dia 2 de agosto, na sede da ABRH-SP, a palestra “Resiliência aplicada à gestão de pessoas perante as novas faces do estresse contemporâneo”, em que contextualizou o estresse relacionado às mudanças em curso no campo do trabalho, como novas leis, novas identidades, novas profissões e novas tecnologias, e mostrou como a resiliência pode ajudar a enfrentar e superar tais cenários.

Durante seis décadas, explicou Barbosa, as cau-

sas mais comuns do estresse eram esforço emocional, mental e físico; benefícios e recompensas insuficientes; ausência de coleguismo; e falta de significado nos relacionamentos. No mundo atual, cinco mudanças alimentam o estresse nocivo: conhecimento sobre computação nas nuvens; a coleta e arquitetura de dados (Big Data); alteração no princípio da mobilidade; as questões que envolvem segurança – medo de que a identidade seja roubada, falsificada, adulterada ou caia no esquecimento; e a internet das coisas.

“Máquinas inteligentes, industrialização digital, integração das máquinas com o corpo biológico de humanos e animais, mudanças nas profissões. Todas essas transformações estão acontecendo de forma sutil, mas imperiosa”, disse Barbosa, que fez um alerta para quem acha que está no controle: “A vida passa rápido e nós não definimos o ritmo”.