

# ARH *em Revista*

ARH EM REVISTA 03  
SETEMBRO/OUTUBRO  
2017  
ARH SERRANA

arhserrana

matéria principal

## Destques do Ano em RH

página 3

entrevista

## Rui de Oliveira Bueno

página 13

você precisa saber

## eSocial

página 16





## MOMENTO DE CELEBRAR OS DESTAQUES DO ANO EM RH

Um momento para celebrar com profissionais e empresas que se destacam pelas melhores práticas em Gestão de Pessoas é o que a ARH Serrana propõe há 25 anos com o prêmio Destaques do Ano em RH. A edição deste ano ocorreu no dia 20 de outubro nas dependências da Câmara da Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC).

Para que o evento de solenidade de entrega do prêmio aos agraciados fosse possível, cada empresa ou acadêmico inscrito faz um mergulho na suas práticas de Gestão de Pessoas, ou no trabalho acadêmico, descrevendo e evidenciando cada case em um relatório padrão, posteriormente o enviando para a análise da equipe técnica. Os vencedores você confere nessa edição especial da ARH em Revista.

Durante o evento de premiação ocorre outro momento especial, onde é aclamada a Personalidade do Ano, escolhida pela Diretoria Executiva da ARH Serrana. O profissional destaque na comunidade e na área de Gestão de Pessoas deste ano é Rui de Oliveira Bueno, que participa da seção Entrevista desta edição.

Reconhecer os acadêmicos, profissionais e organizações destaque é um dos objetivos da ARH Serrana através do Departamento de Prêmios. Parabenizamos todos os agraciados 2017 e aproveitamos para convidar você a participar da edição do prêmio 2018. Será uma excelente oportunidade para análise e reflexão de suas práticas.

Um grande abraço e boa leitura!

Graziela Pimentel Bueno  
Vice-presidente do Departamento de  
Desenvolvimento da ARH Serrana

**ARH SERRANA**

**54 3228 7332**

**[arh@arhserrana.com.br](mailto:arh@arhserrana.com.br)**

**[www.arhserrana.com.br](http://www.arhserrana.com.br)**

**[www.facebook.com/ARHSerrana](https://www.facebook.com/ARHSerrana)**

**[www.twitter.com/ARHSerrana](https://www.twitter.com/ARHSerrana)**

**ARH EM REVISTA**

Informativo Digital da Associação Serrana de Recursos Humanos

Presidente: Zilda da Silva | Gerente Executiva: Taís Venz

Edição: Dinâmica Comunicação - [www.dinamicacomunicacao.com.br](http://www.dinamicacomunicacao.com.br)

Diretor Editor: Ricardo Tonet Dini | Editor redator: Fabiano Finco

Projeto gráfico e diagramação: Laymark Propaganda - [www.laymark.com.br](http://www.laymark.com.br)

Fotos: Divulgação/ARH Serrana, Fabiano Finco, Julio Soares,

Meulam Fotografias e Ronaldo Monteiro

Depto. Relações com o Mercado: Camila Toigo Fogaça



## ARH SERRANA PREMIA OS DESTAQUES DO ANO EM RH



O evento de premiação da 25ª edição do Destaques do Ano em RH, realizado na noite de 20 de outubro, foi repleto de homenagens e emoção. Representantes das empresas, organizações e os acadêmicos destacados, além da presidência, diretoria, associados e voluntários da ARH Serrana, realizadora do evento, viveram a verdadeira noite do Oscar da ARH Serrana. O jantar de premiação ocorreu no Restaurante Sica, da Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC), e contou também com a presença da Personalidade do Ano, Rui de Oliveira Bueno, e de seus familiares.

O Destaques do Ano em RH realizado pela ARH Serrana é considerado um dos mais importantes

prêmios do Rio Grande do Sul concedido a organizações e profissionais de Recursos Humanos. A presidente da ARH Serrana, Zilda da Silva, destacou em seu discurso a importância de se reconhecer e valorizar boas práticas e ações em gestão de recursos humanos em Caxias do Sul e região. “O momento sócio-econômico do Brasil tem exigido dos gestores de recursos humanos práticas assertivas e estratégicas para manter a saúde de empresas e instituições. Esse é um dos propósitos da ARH Serrana ao promover o Destaques do Ano em RH, um dos mais importantes prêmios do Estado concedido a empresas e profissionais de recursos humanos. E são justamente essas práticas que foram reconhecidas



e premiadas nesta 25ª edição do prêmio”, salientou Zilda.

Inspirada no tema Reaprender para Transformar, a edição deste ano teve projetos inscritos nas categorias Acadêmica, Gestão Estratégica de Pessoas, Projetos e Responsabilidade Socioambiental. Os projetos foram avaliados pela consultoria Casattos, cuja experiência de 35 anos em processos de certificação em Sistemas de Gestão da Qualidade garante total

“

**“O momento sócio-econômico do Brasil tem exigido dos gestores de recursos humanos práticas assertivas e estratégicas para manter a saúde de empresas e instituições.”**

”

imparcialidade junto às organizações participantes. À Diretoria Executiva da ARH Serrana coube a escolha da Personalidade do Ano, categoria que premia um representante da sociedade por ações e serviços prestados à comunidade de Caxias e região. “Fico emocionado com esse importante reconhecimento da ARH Serrana, uma associação que sempre prezou

pela responsabilidade, ética e profissionalismo.

Agradeço imensamente a todos os meus colegas de associação, meus colegas de trabalho e, em especial, à minha família”, destacou Rui.

Para a coordenadora do Departamento de Prêmios da ARH Serrana, Sabrina Salvador Bossle, o Prêmio deste ano trouxe uma proposta muito voltada ao seu slogan, de “Reaprender para Transformar”. “É um convite às empresas para repensem seus modelos de gestão, e reaprender como gerir pessoas no cenário instável que estamos vivendo. Estamos numa era altamente desafiadora para os modelos de negócios conhecidos até então, mas que tem aberto um oceano de oportunidades para aqueles que decidirem surfar essa onda de inovação fundamentada em plataforma de dados, inteligência artificial e sistemas cognitivos, mas que ao mesmo tempo busca um resgate do componente humano, da simplicidade, da cultura do afeto e busca a preservação do propósito de viver”, acredita Sabrina.

A 25ª edição do Destaques do Ano em RH contou com o patrocínio da Emercor Emergências Médicas, Fátima Saúde e Unicesumar.



## AGRACIADOS DO DESTAQUES DO ANO EM RH 2017

### CATEGORIA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Reconhece organizações que se destacam pela implantação de um sistema de gestão de pessoas que cultiva um clima organizacional propício ao desenvolvimento, crescimento e melhoria da qualidade de vida, contribuindo significativamente com o resultado da organização.



#### Bebidas Fruki

Atender aos nossos clientes de forma íntegra, honesta e ética, construindo relações de respeito mútuo entre os profissionais, clientes, acionistas, sociedade e fornecedores, somente é possível graças à dedicação de aproximadamente 830 pessoas que decidiram crescer juntamente com a Fruki. Cada um, seja qual for o seu cargo, contribui como o seu conhecimento para que a empresa alcance, ano a ano, os objetivos estabelecidos.



#### Detella Restaurantes Empresariais Ltda

O trabalho tem o objetivo de engajar e inspirar pessoas, norteado pelos valores da organização. A empresa tem convicção de que pessoas engajadas atuam com maior energia, comprometimento e resiliência, revelando elevado desempenho e gerando resultados. Com este propósito, a área de Gestão de Pessoas busca constantemente implantar ações de endomarketing que fortaleçam o relacionamento entre empresa e os funcionários com o objetivo de promover este engajamento.



## CATEGORIA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS



### Expert Restaurantes Empresariais

A área de Recursos Humanos da Expert tem atuação estratégica, desempenhando papel de consultora dos líderes para a condução da gestão de suas equipes. Desta forma, a gestão de pessoas é conduzida de modo mais ágil e humano, ao mesmo tempo em que permite o acompanhamento global do desempenho dos profissionais, o que contribui para o desenvolvimento das estratégias da organização. Aliamos em nossas práticas os conceitos de inovação e humanidade, e é por isso que definimos que a gestão de pessoas é o tempero que humaniza o nosso negócio. Essa atuação nos proporciona diferenciais competitivos para a atração, retenção e desenvolvimento de profissionais, para atuar com o máximo de seu potencial e comprometimento.



### Spheros Climatização do Brasil

A Valeo Spheros vem utilizando ferramentas para planejar e se antecipar para garantir o desenvolvimento e crescimento sustentáveis nos mercados em que atua, buscando o aprimoramento de seus processos e seus produtos em um ambiente inspirador, motivador, transparente e harmonizando as diversidades entre as gerações que atuam na empresa. A Gestão Estratégica de Pessoas é o equilíbrio indispensável na Valeo Spheros, pois busca a satisfação e qualidade de vida dos colaboradores no contexto no qual estamos inseridos, ao mesmo tempo em que alavanca as mudanças e as tomadas de decisões que a organização necessita.

## CATEGORIA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Reconhece organizações que se destacam pela gestão com responsabilidade socioambiental, alinhada à governança corporativa pelos seus objetivos estratégicos e compatíveis com as melhores práticas de gestão de mercado, sendo exemplo para os seus públicos.



### Bebidas Fruki

Na categoria Responsabilidade Socioambiental apresentamos programas de desenvolvimento econômico, social, ambiental e cultural realizados pela empresa. Respeito ao meio ambiente, constância de propósitos, relacionamentos de confiança, busca pelo conhecimento e disposição para empreender e ousar contribuem, sempre, para uma fórmula de sucesso no trabalho e na vida pessoal.



### Unimed Nordeste

Na Unimed Nordeste-RS, os trabalhos relacionados à sustentabilidade ganharam uma envergadura cada vez maior nos últimos anos, quando a cooperativa médica, aos poucos, mostrou um importante amadurecimento em seu modelo de gestão, ao ir além das ações filantrópicas isoladas. Na questão ambiental, destacam-se a análise de indicadores ambientais e o cuidado com a água, com a emissão de gases de efeito-estufa, com efluentes e com resíduos. Mesmo sabendo que não há como realizar atendimentos sem gerar prejuízos ao meio ambiente, a cooperativa trabalha para minimizar os prejuízos, e a isso se dá o nome de desenvolvimento sustentável – ou seja, nosso trabalho convida a pensar nas gerações futuras que habitarão o planeta, mas sem comprometer as necessidades que temos hoje.

## CATEGORIA ACADÊMICA

A categoria reconhece artigos, teses, monografias ou trabalhos de conclusão feitos por estudantes de níveis pós-médio, superior e pós-graduação na área de gestão de pessoas e práticas organizacionais.

DESTAQUES  
DO ANO EM RH  
**2017**  
arhserrana  
ACADÊMICA



**Ademor Fábio Basso Júnior**

O Acadêmico do Mestrado em Administração da UCS desenvolveu o trabalho intitulado **Percepção de justiça sobre avaliação de desempenho e sua relação com o comprometimento organizacional junto a uma empresa de transporte coletivo de Caxias do Sul** com mais de 1,4 mil funcionários, com o objetivo de avaliar a percepção de justiça organizacional sobre a avaliação de desempenho e verificar sua relação com o comprometimento organizacional. O projeto envolveu cerca de 420 funcionários da organização. Como resultado, foi possível evidenciar que as dimensões da justiça organizacional podem afetar o comprometimento dos indivíduos perante a organização. Ou seja, se o indivíduo se sente justamente tratado na sua organização, logo, ele deve sentir-se comprometido com ela. Dessa forma, cabe dizer que a correlação positiva entre as variáveis sugere que os fatores pesquisados podem evidenciar um grau de dependência significativo.



**Mayara Pires Zanotto**

A acadêmica do Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração da UCS desenvolveu o trabalho intitulado **Aprendizagem, comunicação, liderança e comprometimento organizacional: um estudo no Grupo Bertolini e Bertolini**. A pesquisa foi aplicada no Grupo Bertolini e Bertolini, com todos os funcionários, no período de novembro e dezembro de 2016. As abordagens da pesquisa diziam respeito tanto a inquietações teóricas quanto a áreas de melhoria na organização, e por meio dos resultados obtidos, a organização pode se articular quanto à eventuais pontos de melhoria. A dissertação atingiu seus objetivos quando, ao final da análise quantitativa, o modelo resultante identificou uma nova dimensão da comunicação organizacional (comunicação vertical), validou duas escalas de comunicação (comunicação interna e ferramentas de comunicação) e estabeleceu suas relações com liderança, e os níveis de aprendizagem e de comprometimento organizacional.



## CATEGORIA PROJETOS

Reconhece organizações que se destacam pela implantação de projetos ou práticas de gestão específicas, que colaboram para o desenvolvimento da gestão de pessoas na organização, compatíveis com as melhores práticas de gestão de mercado.

DESTAQUES  
DO ANO EM RH  
**2017**  
arhserrana  
PROJETOS



### Banrisul

**Cinema Acessível Banrisul** é uma ação educativa por meio de exibição de filmes nacionais com recursos de acessibilidade e tecnologias assistivas, com o propósito de sensibilizar colaboradores do Banrisul e comunidades locais para a acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, promovendo a igualdade e democratização ao acesso a espaços e serviços. Caracteriza-se por trabalho de campo com a participação de mobilizadores de cada localidade. De 2016 até junho 2017, o público alcançado foi de 1.785 pessoas em 17 exibições no interior do RS. A interação com o público por meio de experiência dialógica propiciou o aprimoramento a cada edição como uma transformação participativa e atenta a reflexão coletiva a respeito dos recursos de acessibilidade, considerando todos os tipos de deficiência e possíveis barreiras encontradas, sejam elas arquitetônicas, atitudinais ou comunicacionais.



### Bertolini

**PDLS - Programa de Desenvolvimento de Lideranças** está focado no desenvolvimento de toda a rede de lideranças, com objetivo de dar suporte e apoio ao plano de sucessão das posições de diretoria, pelos membros da segunda geração da família Bertolini, dentro de um ambiente de cooperação, compromisso mútuo e muita confiança. A Bertolini, através de sua prática de governança corporativa, está implantando um sistema de gestão que abranja todos os níveis da organização, através da qualificação de seus gestores para atuarem como catalisadores do desenvolvimento organizacional, com uma postura participativa, competitiva, orientada para objetivos e resultados.

## CATEGORIA PROJETOS

DESTAQUES  
DO ANO EM RH  
**2017**  
arhserrana  
PROJETOS



### FSG - Centro Universitário da Serra Gaúcha

**Mandou Bem FSG** é uma iniciativa que visa promover o coleguismo, o reconhecimento das boas práticas e a disseminação dos princípios da Instituição. O objetivo é que todos possam reconhecer gestos e atitudes de colegas que “mandam bem” nas demandas do dia a dia. O projeto foi realizado entre os meses de agosto e outubro de 2016 nas unidades de Caxias do Sul e Bento Gonçalves. Durante o período, os colaboradores do Grupo FSG foram convidados a participar, reconhecendo colegas que mandaram bem em suas atividades cotidianas de trabalho. Por meio da intranet institucional, registrava-se virtualmente as atitudes positivas de seus colegas que tinham relação com um dos dez princípios institucionais da FSG. Ao final da campanha, todas as pessoas que tiveram reconhecimentos registrados receberam um quadro virtual com todos os agradecimentos. Como premiação, os funcionários que mais contabilizaram distinções receberam vales-presentes para serem utilizados em livrarias.



### Franzoi Ferramentas

**CONFERE** tem como objetivo a gestão dos programas da empresa, tendo como foco a melhoria contínua dos processos, atuando conforme as demandas do planejamento estratégico da empresa e gestão estratégica das pessoas. A iniciativa se destina a toda a estrutura da empresa, sendo percebido internamente e externamente. Entre os resultados observou-se melhoria no ambiente de trabalho, redução dos índices de retrabalho e sucata, envolvimento e melhoria na qualidade de vida dos funcionários.

## CATEGORIA PROJETOS

DESTAQUES  
DO ANO EM RH  
**2017**  
arhserrana  
PROJETOS



### Fulcher Imóveis

**Programa Atendimento Diferenciado** tem como objetivos principais padronizar o sistema de atendimento da empresa alinhado a sua cultura e estimular e motivar a participação dos profissionais no dia a dia da empresa em prol do sucesso. Busca-se reforçar o slogan da empresa, “Mais que Imóveis, Qualidade de Vida”, e suprir a necessidade de treinamentos periódicos de atendimento, sendo realizado a manutenção constante do mesmo, além de motivar o profissional a oferecer um trabalho de excelência ao mercado.



### Parker Hannifin

**Viva Novos Tempos**, aderente ao Processo de Gestão de Pessoas denominado hoje Projeto de Evolução Cultural – VIVA Novos Tempos, realizou-se por meio de um enorme esforço integrado e estruturado de mudança cultural que tem como base a elaboração de um Conjunto de Princípios organizacionais previamente declarados e praticados por todos. O objetivo deste projeto é oportunizar uma mudança cultural através de um guia aos colaboradores da Parker Grupo Latino-Americano (LAG), especialmente em atitudes e comportamentos, visando levar a organização a um novo patamar de resultados de forma sustentável nos próximos anos.





## CATEGORIA PROJETOS

## PERSONALIDADE DO ANO

Categoria que premia um representante da sociedade por ações e serviços prestados à comunidade de Caxias e região.



### Transportes Translovato

**Vivere** é composto por ações para manutenção da Qualidade de Vida e Controle do Estresse, com o intuito de promover um ambiente que estimule e dê suporte ao profissional e à organização, conscientizando sobre como sua saúde está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade. A Translovato, através do Vivere, se preocupa em manter um ambiente saudável, que valoriza as pessoas e promova ações individuais e em grupo para manutenção de saúde. Desta forma, contribui com a saúde biopsicosocial dos profissionais, pois reconhecemos que há uma relação direta da saúde das pessoas com o alcance de objetivos e metas organizacionais.



### Rui de Oliveira Bueno

Aos 60 anos de idade, Rui de Oliveira Bueno tem experiência em posições de liderança na empresa Randon SA, onde trabalha há 38 anos, exercendo as funções de Coordenador de Administração de Pessoal, Auditor Interno, atualmente ocupando o cargo de Diretor da Entidade de Previdência Privada das Empresas Randon - Randonprev - Fundo de Pensão. Conheça mais sobre o agraciado na seção Entrevista a seguir.



Aos 60 anos de idade, Rui de Oliveira Bueno esbanja saúde e simpatia. Ao perfil discreto e bem humorado desse pai de família soma-se anos de experiência em Recursos Humanos, o que o tornou uma referência neste segmento em Caxias do Sul. Sem esconder a emoção, Rui recebeu dia 20 de outubro o prêmio de Destaque do Ano em RH, concedido pela ARH Serrana a pessoas que fazem a diferença na sociedade em que estão inseridas. Rui integra a ARH Serrana desde o ano de sua fundação, em 1988.

Funcionário da Randon há 38 anos, exerce atualmente as funções de Coordenador de Administração de Pessoal, Auditor Interno e Diretor da Randonprev - Fundo de Pensão. Rui também atua como Perito Trabalhista na Justiça do Trabalho de Caxias do Sul, e como Consultor para Escritório de Advocacias na elaboração de Processos de Liquidação de Sentença. É membro do Conselho da ARH Serrana, onde ministra cursos de legislação trabalhista aplicada na área de administração de pessoal e participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa. Na ARH, também é voluntário do projeto Pensando no Futuro. Professor universitário, leciona as disciplinas de Legislação Trabalhista e Relações Sindicais.

# Rui de Oliveira Bueno

## PERSONALIDADE DO ANO EM RH 2017

“

“É fundamental manter um diálogo constante com todos os níveis hierárquicos e funcionais da empresa, com as entidades de classe patronal e profissional, mantendo uma relação de extrema confiança e de transparência.”

”

Natural de Lagoa Vermelha, Rui mudou-se para Caxias no final do ano de 1972. É casado com Lourdes das Graças Bueno, tem um casal de filhos, Robson e Rúbia, e a netinha, Alice. Na entrevista a seguir, Rui fala de suas conquistas e de sua relação com a comunidade, e também opina sobre o que é ser um bom gestor de recursos humanos. Confira:

**ARH em Revista: Como o senhor recebeu a notícia de ter sido escolhido a Personalidade do Ano?**

**Rui de Oliveira Bueno:** Recebi com muita surpresa, não esperava esta homenagem entre nossos colegas. Entendo haver muitos que são merecedores desta congratulação antes de mim.



**ARH em Revista: A que o senhor atribui esse reconhecimento?**

**Rui de Oliveira Bueno:** Em toda minha carreira profissional, por mais de 40 anos, atuei na área de Recursos Humanos. Estive presente e vivenciei as diversas fases dessa área, quando o RH era chamado de Administração de Pessoal, Relações Industriais, Administração de RH, Desenvolvimento de RH e, por último, Gestão de Pessoas. Me adaptei a todas essas formas de gestão, contribuindo em cada uma delas com o conhecimento, com a aplicação correta da legislação trabalhista, no relacionamento com os órgãos públicos e profissionais relacionados à área, e pela capacidade de negociação de conflitos.

**ARH em Revista: Como o senhor acha que contribui de forma positiva na sociedade?**

**Rui de Oliveira Bueno:** Atualmente, atuo de forma indireta na área de RH. Internamente, faço a gestão da Entidade de Previdência Privada - Randonprev Fundo de Pensão e participo como parceiro e colaborador no Programa de Preparação Pós-Carreira - Novos Caminhos. Ambos têm o objetivo de preparar o processo de aposentadoria aos profissionais das Empresas Randon, a planejar e implementar um novo projeto de vida e de carreira pós-aposentadoria. Externamente, minhas atividades são voltadas para o assessoramento jurídico-trabalhista a empresas e escritórios de Advocacia em liquidação de processos trabalhistas e na implantação de programas de Participação nos Lucros e Resultados. Na área educacional, atuo como professor universitário no curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas, em curso de formação de Analista de RH, e voluntário do projeto de cunho social Pensando no Futuro, mantido pela ARH Serrana, que tem por objetivo auxiliar

“

“Minha mensagem é no sentido de que não podemos perder de vista o contato direto com as pessoas, nossos colaboradores, pois a relação de confiança só se conquista com a proximidade, como o olho no olho, com a pegada na mão, com o abraço, e com a comunicação clara e direta.”

”

estudantes de 2º grau a ingressar no mercado de trabalho, estimulando-os a pensar como cidadãos responsáveis. Faço parte também do grupo de Gestão da SER Caxias, meu time do coração, onde sou membro do Conselho Fiscal.

**ARH em Revista: Quais foram suas maiores conquistas pessoais e profissionais?**

**Rui de Oliveira Bueno:** No período em que estive à frente da área de Administração de Pessoal das Empresas Randon, mantive um canal direto de relacionamento e de negociação de conflitos com as lideranças do sindicato profissional, mantendo uma relação amistosa, de confiança e de transparência, entendendo as suas motivações e as nossas limitações, tratando estes assuntos com objetividade e tempestividade, com o diálogo permanente, livrando as pressões e as ameaças em diversos momentos. Na convivência diária com os colaboradores, minha atuação sempre foi dessa mesma forma, buscando e levando informações claras e objetivas, sobre as práticas adotadas pela empresa aos direitos fundamentais do trabalho, antecipando às suas expectativas e reivindicações, minimizando os conflitos jurídicos-trabalhistas, com substancial redução do passivo trabalhista empresarial.

**ARH em Revista: Desde quando senhor atua como profissional de RH?**

**Rui de Oliveira Bueno:** Minha primeira experiência na área de RH foi em 1974, na filial de Caxias da antiga rede de



lojas Casas Buri, que comercializava roupas de cama, banho e mesa, tecidos em geral e eletrodomésticos. Em 1992, num plano de expansão, foi adquirida pela Globex Utilidades S/A, proprietária das Lojas Ponto Frio. Da ARH Serrana participo desde 1988, ano de sua fundação.

**ARH em Revista: Na sua opinião, o que é fundamental para se tornar um bom gestor de recursos humanos?**

**Rui de Oliveira Bueno:** É fundamental estar comprometido com os resultados da organização, motivando a sua equipe conforme suas necessidades, dando-lhes as melhores condições para exercer suas atividades, definindo claramente o papel de cada membro da equipe. É fundamental, também, manter um diálogo constante com todos os níveis hierárquicos e funcionais da empresa, com as entidades de classe patronal e profissional, mantendo uma relação de extrema confiança e de transparência.

**ARH em Revista: O que o senhor mais preza na sua carreira e na sua família, na relação com seus colegas de trabalho e familiares?**

**Rui de Oliveira Bueno:** Honestidade, transparência, confiança, trabalho, dedicação, e a disponibilidade.

**ARH em Revista: Que recado o senhor deixa para os profissionais em RH e também de outros segmentos?**

**Rui de Oliveira Bueno:** Prega-se muito que o RH “clássico” está com os seus dias contados, que as empresas estão se livrando da burocracia, operam em processos on-line, deliberando maior autonomia aos seus profissionais por meio de programas de conscientização da importância do trabalho e do comprometimento individual com as metas corporativas. No entanto, minha mensagem é no sentido de que não podemos perder de vista o contato direto com as pessoas, nossos colaboradores, pois a relação de confiança só se conquista com a proximidade, como o olho no olho, com a pegada na mão, com o abraço, e com a comunicação clara e direta. É com a informação clara e honesta, com a relação de proximidade, que se faz com que as pessoas deem vida à organização, se identifiquem com a empresa. Isso contribui decisivamente para a formação de um clima organizacional favorável ao alcance dos resultados esperados pela empresa.



**TRANQUILIDADE  
É CONTAR COM A**



**Rua Pinheiro Machado nº 551 – Lourdes  
Caxias do Sul – 54.3228.31.33**

# eSOCIAL PASSA A VIGORAR A PARTIR DE 1º DE JANEIRO

A partir de janeiro do ano que vem passa a vigorar o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo Federal, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

Para entender mais sobre essa novidade, convidamos o instrutor da Escola da Receita Federal ESAF, consultor e advogado empresarial Carlos Villela. Ele responde às principais dúvidas dos leitores de forma prática e segura. Villela estará em Caxias do Sul dia 24 de novembro para ministrar um curso de horas/aula sobre o eSocial, na Sala de Cursos CIC Caxias (Rua Ítalo Victor Bergani, 1134). O objetivo do curso é abordar os pontos críticos do eSocial para o correto alinhamento dos processos internos das empresas às melhores práticas da Legislação Trabalhista, Previdenciária, Medicina e Segurança e Fiscal. Mais informações sobre o curso e valores no site [www.arhserrana.com.br](http://www.arhserrana.com.br).

Por enquanto, fique com esse tira-dúvidas elaborado por Villela a pedido da ARH em Revista!

## No que consiste o eSocial?

É um novo sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores. De forma padronizada e



simplificada, o novo eSocial empresarial vai reduzir custos e tempo da área contábil das empresas na hora de executar 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Todas as informações coletadas pelas empresas vão compor um banco de dados único, administrado pelo Governo Federal, que abrangerá mais de 40 milhões de trabalhadores e contará com a participação de mais de 8 milhões de empresas, além de 80 mil escritórios de contabilidade.

“A principal vantagem para o trabalhador será, sem dúvida, maior garantia em relação à efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários e à maior transparência referente às informações de seus contratos de trabalho.”

## Quando esse sistema entra em vigor?

De acordo com a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 02/2016 publicada no dia 31/08/2016, no Diário Oficial da União, a implantação do sistema será realizada em duas etapas: a partir de 1º de janeiro de 2018, a obrigatoriedade de utilização do eSocial Empresas será para os empregadores e contribuintes com faturamento apurado, no ano de 2016, superior a R\$ 78 milhões. Já a partir de 1º de julho de 2018, a obrigatoriedade será estendida aos demais empregadores e contribuintes, independentemente do valor de faturamento anual.

## Quais as vantagens do eSocial?



Além de simplificar processos, o que gera ganho de produtividade, o eSocial passará a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que diminuirá erros nos cálculos que, hoje, ainda ocorrem na geração desses documentos. A plataforma garantirá também maior segurança jurídica, com um ambiente de negócio que beneficia a todos, principalmente àquelas empresas que trabalham em conformidade com a legislação.

Com a substituição da entrega de diversas obrigações por apenas uma operação, totalmente padronizada, as empresas diminuirão gastos e tempo dedicados atualmente para à execução dessas tarefas. Esse novo modelo traz outras vantagens, como:

- Registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado;
- Integração de processos;
- Disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos.

Esse novo sistema consiste apenas em uma nova forma de prestação de informação por parte das empresas, e não se confunde com qualquer tipo de regime tributário diferenciado.

“

**“Além de simplificar processos, o que gera ganho de produtividade, o eSocial passará a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que diminuirá erros nos cálculos que, hoje, ainda ocorrem na geração desses documentos.”**

”

## Quais as vantagens diretas ao trabalhador?

A principal vantagem para o trabalhador será, sem dúvida, maior garantia em relação à efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários e à maior transparência referente às informações de seus contratos de trabalho.

Serão também registradas todas as informações relativas aos pagamentos efetuados ao trabalhador, assim como as informações referentes à sua condição de trabalho, tais como as características do local que desempenha suas funções e os tipos de riscos aos quais está exposto.



## Quais as vantagens para as empresas?

O eSocial Empresas vai contribuir de forma decisiva para a diminuição de erros nos cálculos que, hoje, ainda ocorrem na geração dessas guias pelos sistemas das empresas. Além de simplificar a vida das empresas, o eSocial Empresas trará benefícios significativos para o empregado, pois será possível assegurar, de forma muito mais efetiva, o cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários.

## Como se cadastrar a esse sistema? Quais as ferramentas disponíveis para isso?

Neste momento, este cadastramento será feito através da conexão dos sistemas internos da empresa com o servidor do SERPRO e da CEF. A fase de testes já esta liberada.

## O que acontece com quem não aderir ao sistema?

Ficará impossibilitado de cumprir suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais sobre as relações de trabalho (qualquer gênero). Esse controle será realizado pela Receita Federal, Ministério do Trabalho, Previdência e Caixa Federal.

## No que o eSocial interfere no trabalho dos RHs?

O eSocial é uma verdadeira “reengenharia” na forma de atuação atual do RH. Alterar principalmente atividades de contratação, pagamento, desligamento e medicina e segurança do trabalho. Nesse primeiro momento, o fundamental é ter conhecimento sobre os manuais e layouts do e-Social, cadastros e adaptações nos sistemas de folha de pagamento e medicina e segurança do trabalho. Para saber mais, sugerimos o portal [esocial.gov.br](http://esocial.gov.br)



### SOLUÇÕES PERSONALIZADAS

#### COMPETÊNCIAS

Avaliação de desempenho  
Avaliação psicológica  
Avaliação de potencial

#### DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Coaching  
Desenvolvimento de equipes e líderes  
Educação financeira  
Mentoria

#### RECURSOS HUMANOS

Assessoria e consultoria em recursos humanos

#### REMUNERAÇÃO

Benefícios flexíveis  
Cargos e salários  
Remuneração variável

[saiba mais em advanceconsultoria.com.br](http://saiba-mais-em-advanceconsultoria.com.br)



Rua Luiz Michelon, 906, sala 65, Bairro Cruzeiro  
CEP: 95074-000 | Caxias do Sul/RS | Brasil  
[facebook.com/advanceconsultoria](https://facebook.com/advanceconsultoria)  
(54) 3027.7884 | [advance@advanceconsultoria.com.br](http://advance@advanceconsultoria.com.br)

## 9º Fórum de Gestão de Pessoas



A ARH Serrana realizou dia 3 de outubro, no UCS Teatro, o 9º Fórum de Gestão de Pessoas, evento que teve a presença de especialistas para abordar o tema *RH, Agente da Mudança! - Nada Será Como Antes*. O programa ofereceu palestras com Daniel Castello, Danielli Seger, Breno Renato Strüssman e André Ortiz. O evento contou com a participação de um público de mais de 250 pessoas.



## 33ª Pesquisa Salarial



Os resultados da 33ª Pesquisa de Remuneração e Indicadores de RH da ARH Serrana foram divulgados dia 14 de setembro, em evento realizado na Câmara de Indústria, Comércio e Serviços (CIC). A equipe da LA Fioravanso Consultoria, que aplica a pesquisa para a ARH Serrana desde 2009, apresentou o diagnóstico da pesquisa a representantes das 70 empresas, de 11 cidades da região, que participaram dessa edição.

## Degustando Experiências



Em setembro foi realizada a 5ª edição do Degustando Experiências com patrocínio da ARH Serrana. O palestrante dessa edição foi o músico e compositor da banda Nenhum de Nós, Thedy Corrêa. Na foto, da esquerda para direita, o vice-diretor da ARH Serrana, Alexandre Langone Noya, Thedy e o vice-presidente administrativo financeiro, Volmir Paza.



## Missão Empresarial



A edição 2017 da Missão Empresarial ARH Serrana, realizada em Campinas (SP) entre 24 e 29 de setembro, proporcionou aos participantes visitas a organizações e empresas com práticas exemplares na área de gestão de pessoas e processos organizacionais.

O programa contemplou visitas às empresas 3M do Brasil, Dpaschoal, Nortus, Baker Hughes, Natura e John Deere, e também a palestra Felicidade dá Lucro, com Márcio Fernandes.

O depoimento da consultora e coach Alessandra Rosa, associada à ARH Serrana, exemplifica bem as oportunidades que a Missão Empresarial proporcionou aos participantes. Confira:

### Depoimento:

*“Participar da Missão Empresarial foi uma oportunidade diferenciada e única de ampliar a visão sobre como conectar pessoas ao negócio para gerar resultados a partir do compartilhamento das boas práticas de empresas que são reconhecidas no mercado como referência em sua área de atuação. Foi uma das melhores experiências de que já participei. Não significa ter um olhar somente para a gestão de pessoas, e sim uma visão sistêmica do negócio como um todo. Recomendo não apenas aos profissionais de RH, mas também a executivos, diretores, gestores, enfim, a que tenha interesse em engajar seu time no negócio e alcançar resultados sustentáveis. Parabéns a ARH Serrana pelo profissionalismo, dedicação e engajamento.”*

## Pensando no Futuro



O Projeto Pensando no Futuro, realizado pela Associação Serrana de Recursos Humanos - ARH Serrana, proporcionou capacitação profissional para 53 alunos da Educação de Jovens e Adultos (EJA) de duas escolas de Caxias do Sul e uma de Farroupilha. A formatura da última turma do ano, da Escola Estadual Melvin Jones, ocorreu dia 5 de setembro, no auditório do Centro Universitário da Serra Gaúcha (foto). Além da Melvin Jones, também foram contempladas com o projeto educacional as escolas Dario Granja Sant`Anna e João Grendene (Farroupilha).



# PESSOA JURÍDICA TEM INÚMEROS BENEFÍCIOS NA ARH SERRANA

TODOS BENEFÍCIOS SÃO ESTENDIDOS AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA:

## PESQUISA SALARIAL

com visão de mercado para o planejamento da organização.

## PESQUISA DE CLIMA

mensure o índice de engajamento e motivação dos funcionários.

## CURSOS IN COMPANY

desenvolvidos para atender as demandas internas da organização.

BENEFÍCIOS AOS ASSOCIADOS

### Venha para a ARH!

A associação pode ser feita tanto por pessoas jurídicas como por pessoas físicas.

  
arhserrana

Fique conectado com o mercado!

54 3228.7332 | [www.arhserrana.com.br](http://www.arhserrana.com.br)

[desenvolvimento@arhserrana.com.br](mailto:desenvolvimento@arhserrana.com.br) |  ARHSerrana |  ARHSerrana

# PESQUISA VALIDA PRÁTICAS DE GESTÃO EM EMPRESA

Um dos projetos acadêmicos agraciados na 25ª edição do Prêmio Destaques do Ano em RH é de autoria de Mayara Pires Zanotto, acadêmica do Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade de Caxias do Sul (UCS). Mayara desenvolveu a pesquisa intitulada “Aprendizagem, comunicação, liderança e comprometimento organizacional: um estudo no Grupo Bertolini e Bertolini”, aplicada no Grupo Bertolini e Bertolini, com todos os funcionários, no período de novembro e dezembro de 2016. Atendendo a um pedido da ARH em Revista, Mayara resumiu seu trabalho no artigo abaixo. Confira!

*“Realizei a pesquisa de dissertação no Grupo Bertolini, no final do ano de 2016. A proposta era voltada às áreas de Comunicação e Aprendizagem Organizacional, mas o gestor de Recursos Humanos e Governança Corporativa, Jeferson Faés Bertolini, vislumbrou a possibilidade de pesquisar ainda sobre Liderança e Comprometimento Organizacional.*

*Com os dados adicionais, seria possível incorporar os resultados ao planejamento estratégico e, a partir disso, investir em melhorias emergentes e valorizar os aspectos positivos que as empresas possuem. A pesquisa então foi realizada com todos os funcionários do grupo, que tem duas unidades no Espírito Santo e quatro unidades no Rio Grande do Sul. Ao total, foram 700 questionários coletados, cada um com 100 perguntas, que foram aplicadas de forma presencial.*

*Com o volume de dados coletados, após digitados em planilha Excel, foram tratados de forma univariada e multivariada com auxílio do software SPSS. As respostas foram apresentadas à empresa em forma de tabela cruzada, o que permitiu aos gestores uma visão holística e, ao mesmo tempo, um detalhado relatório dos resultados de cada empresa. A partir dessa devolutiva, o estudo de metodologia mista,*



*obteve seus resultados qualitativos, que auxiliaram na compreensão dos achados quantitativos.*

*Para o meio acadêmico, uma das principais contribuições realizadas diz respeito à criação e validação de um questionário voltado a mensurar a comunicação interna das empresas e suas ferramentas, pois não foi encontrado na literatura um instrumento que atendesse aos pressupostos metodológicos. Cabe o destaque da importância de utilizar instrumentos validados na literatura para que os resultados sejam válidos, dada a importância de que as questões sejam unidimensionais, e é esta a garantia que um instrumento validado confere à uma pesquisa.*

*A pesquisa significou uma virada de chave em minha vida. Conseguir me inserir enquanto*

pesquisadora em um ambiente organizacional tão rico e receptivo, sem dúvida, foi algo maravilhoso. Ao mesmo tempo em que todas as empresas possuem pontos de melhoria, são poucas as que decidem olhar para os problemas com o desejo de identificá-los e resolvê-los, seja por comodismo ou por realmente não pensar que sejam problemas relevantes.

Eu, particularmente, acredito, e muito, na comunicação organizacional, e entendo a importância que a comunicação possui em todos os aspectos da nossa vida, e não poderia ser diferente no ambiente organizacional. Quando eu recebi o desafio de estudar duas novas áreas, que eu ainda não tinha estudado, e aplicar uma pesquisa a todos

**“O que me motiva é que minha pesquisa teve um mote, causou mudanças e tem perspectivas importantes para as pessoas da empresa.”**

os funcionários, eu me senti desafiada a entregar um resultado de qualidade à essa empresa que estava acreditando em mim. Até então, eu havia batido em muitas portas entre os quatro meses que separaram minha Qualificação do Mestrado e o momento em que a Bertolini me disse “sim”. Recebi muito mais do que um “sim” da Bertolini. Recebi todo o apoio e receptividade que se pode imaginar.

A cada momento em que surgem coisas novas, que possam contribuir para o andamento de ações pós pesquisa, eu sou informada, e isso é muito gratificante. O que me motiva é que minha pesquisa teve um mote, causou mudanças e tem perspectivas importantes para as pessoas da empresa.

A empresa ganhou, mas eu também ganhei muito, e hoje me sinto muito mais preparada, pessoal e profissionalmente, para desenvolver atividades semelhantes e para trabalhar isso em sala de aula. Acredito que a pesquisa é o coração de qualquer mudança organizacional e executá-la baseada no conhecimento teórico dá grandes chances de resultados confiáveis e que farão toda a diferença no delinear de estratégias organizacionais.”

## FILME



Minha dica é o filme *O Discurso do Rei*, um filme britânico de 2010 baseado na vida do Rei Jorge VI, pai da rainha da Inglaterra, Elizabeth II. Jorge tornou-se gago aos quatro anos. A partir de então, a família Real passa a buscar diferentes tratamentos, todos ineficientes. Até que ele conhece um terapeuta da fala, último recurso da sua busca por melhora, já que ao assumir a coroa britânica ele precisa fazer discursos no rádio, o mais moderno meio de comunicação em massa da época.

Esse filme foi objeto de estudo para o meu trabalho de conclusão da formação da Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos (SBDG), e foi analisado sob a ótica da formação de vínculos, e como estes vínculos influenciam nas relações das pessoas.

O príncipe Jorge buscou autoconhecimento para entender e tratar sua gagueira, que era de fundo emocional, porém por muito tempo ele vinha buscando tratá-la tecnicamente. O filme mostra como é possível, através da criação de vínculos, fazer a diferença na vida das pessoas.

**Sabrina Salvador Bossle**  
Departamento de Prêmios da ARH Serrana





encontro sul-americano  
de recursos humanos

**JUNTOS PODEMOS  
MAIS! VENHA PARA  
O ESARH 2018 E  
INSPIRE PESSOAS!**



# **INSPIRAR PESSOAS para potencializar o coletivo**

14 a 16 de maio de 2018

GRAMADO - RS - BRASIL

Realização

Apoio Institucional



# BLOCOS TEMÁTICOS



Engajamento em tempos de Volatilidade e Necessidade de Propósitos Coletivos.



Equilibrando conectividade e humanismo na era do pensamento acelerado.



A Translidação e transformação de conflitos em complementariedade.



Perspectivas futuras de carreira e Gestão de Pessoas em períodos de Terceirização e E-social.

## CONHEÇA NOSSO TIME DE PALESTRANTES

NOMES JÁ CONFIRMADOS:

**Clóvis Barros Filho | Eugênio Mussak | Gil Giardelli  
Alfredo Castro | André Ortiz | Denize Dutra | Everton Corrêa  
Jefferson Leonardo | Karim Khoury | Luiz Alexandre Castanha  
Marcos Baumgartner | Moacir Rauber | Nelson Bittencourt  
Renate Muller | Ricardo Ruzzarin | Tom Coelho  
Ximena Combariza Echeverri (Colômbia)**

### INSCREVA-SE JÁ!

<b>1º LOTE</b> (até 27/12)	<b>R\$ 1.100,00</b>
<b>2º lote</b> (até 21/02)	R\$ 1.350,00
<b>3º lote</b> (até 14/04)	R\$ 1.600,00
<b>4º lote</b> (após)	R\$ 1.850,00

### ESTRANGEIROS

<b>1º LOTE</b> (até 27/12)	<b>US\$ 500,00</b>
<b>2º lote</b> (até 30/04)	US\$ 550,00
<b>3º lote</b> (após)	US\$ 600,00

Descontos especiais para sócios ARH Serrana, estudantes, parceiros e grupos. Consulte no site [www.esarh.com.br](http://www.esarh.com.br).

**SEJA  
PATROCINADOR  
E/OU EXPOSITOR  
DA EXPOESARH**

[www.esarh.com.br](http://www.esarh.com.br)  
54 3228.7332

Apoio Institucional

Apoio Divulgação

# PROGRAMAÇÃO

COM A ARH, VOCÊ TEM MAIS CONHECIMENTO

## NOVEMBRO

### 10 E 11/11 - WORKSHOP

#### ESTILOS PSICOLÓGICOS | 2º EDIÇÃO

HORÁRIO: 9H ÀS 12H E DAS 13H ÀS 17H

CARGA HORÁRIA: 14 HORAS

INSTRUTOR: ELTON DE OLIVEIRA

### 22/11

#### TROCANDO IDEIAS ESPECIAL

HORÁRIO: 8H ÀS 11H

CARGA HORÁRIA: 3 HORAS

### 17/11 - CURSO

#### REFORMA TRABALHISTA: DÚVIDAS E ESCLARECIMENTOS

HORÁRIO: DAS 9H ÀS 12H

CARGA HORÁRIA: 3 HORAS

INSTRUTOR: MAURÍCIO DE CARVALHO GÓES

### 23/11 - WORKSHOP

#### COMO LIDAR COM PESSOAS DIFÍCEIS

HORÁRIO: 19H ÀS 21H

CARGA HORÁRIA: 2 HORAS

INSTRUTOR: RICARDO MALLET

### 20/11 - CURSO

#### QUAL É A SUA ESTRATÉGIA? ESTRATEGIANDO O RH!

HORÁRIO: DAS 8H ÀS 12H

CARGA HORÁRIA: 4 HORAS

INSTRUTORA: MARTA BUFFON

### 24/11 - CURSO

#### E-SOCIAL

HORÁRIO: DAS 8H30 ÀS 12H E DAS 13H ÀS 17H30

CARGA HORÁRIA: 8 HORAS

INSTRUTOR: CARLOS VILLELA

### 21/11 - VISITA TÉCNICA

#### SPHEROS CLIMATIZAÇÃO DO BRASIL S.A

HORÁRIO: 13H30 ÀS 16H30

CARGA HORÁRIA: 3 HORAS

### 28 E 29/11 - CURSO

#### SOU GESTOR E COACHING DO MEU TIME

HORÁRIO: DAS 8H ÀS 12H E DAS 13H30 ÀS 17H30

CARGA HORÁRIA: 16 HORAS

INSTRUTORA: HELENA BROCHADO

## DEZEMBRO

### 7/12 - TALK SHOW

#### ESTRESSE, SAÚDE E BULLYNG NAS ORGANIZAÇÕES

DATA: 07 DE DEZEMBRO

HORÁRIO: DAS 19H ÀS 21H

### 13/12 - TROCANDO IDEIAS

#### APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES: O QUE EU TENHO A VER COM ISSO?

DATA: 07 DE DEZEMBRO

HORÁRIO: DAS 19H ÀS 21H





ASSOCIADOS PATROCINADORES:

ADVANCE GESTÃO DE PESSOAS - CÍRCULO - DETELLA RESTAURANTES EMPRESARIAIS - EMERCOR  
EMPRESAS RANDON - FACULDADE MURIALDO - MARCOPOLO - METADADOS - PROALT - PROTESUL  
RODOIL - SIMECS