



# ARH

## *Quando a empatia inspira decisões*

SE COLOCAR NO LUGAR DO OUTRO E PENSAR NO BEM COLETIVO SÃO MANEIRAS SAUDÁVEIS DE ENFRENTAR MOMENTOS COMO O QUE ESTAMOS VIVENDO

*página 16*



**HABILIDADES E DESAFIOS DAS NOVAS CARREIRAS**

*página 6*

**ENTREVISTA GABRIELA OLIVEIRA:** Diversidade e inclusão devem fazer parte da Cultura Organizacional

*página 26*

**O QUE TE CONECTA**  
As ideias de **FABIANA BECKER**, uma entusiasta da comunicação com colaboradores e relações organizacionais

*página 32*



## ALEXANDRE LANGONE NOYA

Vice-presidente ARH Serrana



# A hora da **Empatia!**

Partimos então para o último quadrimestre de 2020 com todas as gerações (os Baby Boomers, geração X, geração Y e geração Z...) influenciadas pelo mesmo contexto histórico e com imensurável impacto à sociedade e seus grupos de indivíduos. A cada dia fortalecemos a prerrogativa de que “nada será como antes” e, para isto, precisamos exercitar nossas escutas frente ao próximo para melhor entender seus sentimentos, percepções, necessidades, desejos e anseios de adaptabilidade ao desconhecido, gerado pela experiência em que todos estão passando na pandemia do Covid-19. Nossa conjuntura sócio-política-econômica gera uma necessidade incrível de se reinventar dentro das organizações e nas relações humanas e, neste aspecto, a ARH Serrana tem, no seu propósito **Conectar para Transformar**, desenvolvido

projetos e gerando conteúdos que mobilizem os profissionais de RH a pensar, estruturar e agir de maneira diferente do que era antes.

Nossas atividades contam com o engajamento de todos voluntários em seus departamentos, além de uma equipe interna brilhante que está em sintonia com novas tendências de interação com diversos públicos e conteúdos. Considerando o cenário atual, seremos desafiados a enxergar e a praticar relações de construção mútua entre as partes. Novos modelos de interações serão validados e entraremos numa fase de fortalecimento das entregas demandadas aos profissionais em seus ambientes organizacionais. Diante disto, convidamos para o 12º Fórum de Gestão de Pessoas da ARH Serrana, que nesta edição será

totalmente on-line nos dias 15 e 16 de setembro, quando debateremos o tema **“Reconheça-te e busque a Excelência”** através de palestras virtuais com personalidades expoentes do mercado nacional.

Vamos encarar as novas concepções de relações com o exercício da **empatia**, onde devemos conversar sobre os assuntos, potencializar habilidades de escuta e incentivar a diversidade para assim cultivar a compaixão. Nossa expectativa de que as seções desta edição da Revista Digital ARH contemplem matérias importantes para suas reflexões e estímulos para fortalecer suas atitudes para o tão falado “novo normal”.

Sucesso sempre e faça de 2020 o ano da sua transformação como pessoa!

## Boa leitura!





# ESTRUTURAÇÃO SALARIAL

A estrutura de remuneração da sua Empresa está adequada ao cenário econômico atual?

- ✉ [advance@advanceconsultoria.com.br](mailto:advance@advanceconsultoria.com.br)
- 🌐 [advanceconsultoria.com.br](http://advanceconsultoria.com.br)
- 📷 [@advance\\_consultoria](https://www.instagram.com/advance_consultoria)
- 📌 [advanceconsultoria](https://www.facebook.com/advanceconsultoria)
- 📞 (54) 99164.1749



ANS - 31024-7

## QUEM TEM PLANO DE SAÚDE DO CÍRCULO

### AGORA CONTA COM O SERVIÇO DE TELEORIENTAÇÕES MÉDICAS.



**MÉDICO**  
**24h**  
À SUA DISPOSIÇÃO

### TRANQUILIDADE E CONFORTO PARA VOCÊ, SUA FAMÍLIA E COLABORADORES.

#### LIGUE JÁ PARA ÁREA COMERCIAL E SAIBA MAIS:

# 0800.641.1234

[circulosaude.com.br](http://circulosaude.com.br) [circulosaude](https://www.youtube.com/circulosaude)



# HABILIDADES E DESAFIOS DAS NOVAS CARREIRAS



Estamos vivendo tempos de constantes mudanças e transformações. O próprio cenário de isolamento e distanciamento social traz uma necessidade de adaptação quase que instantânea, não só no mundo profissional como também dentro da nossa rotina doméstica. A pandemia que atravessamos evidenciou e acelerou questões que já vinham sendo levantadas por especialistas.

Conversamos com **Angela Adeli Brustolin**, psicóloga e sócia fundadora da AD Talento Humano, consultoria especializada em intermediar relações entre profissionais e empresas. Angela atua na área organizacional e de Recursos Humanos há 18 anos, com propósito de melhorar a qualidade das relações profissionais. Abaixo, ela oferece dicas para enfrentarmos diferentes situações na carreira e na vida!



**Angela Adeli Brustolin**

Psicóloga e Sócia  
Fundadora da AD  
Talento Humano

## É PRECISO MUITA CAPACIDADE PARA “LER” OS CENÁRIOS

Podemos compreender que todas essas mudanças trazem uma reflexão sobre habilidades e competências a serem desenvolvidas. Os profissionais deverão dedicar-se mais, e arrisco a dizer que também acelerar o desenvolvimento de soft skills para atender às demandas do mercado de trabalho. Será preciso capacidade de ler o cenário, analisar rapidamente e adaptar-se ao novo modelo que se apresenta, além de desenvolver também análise crítica e disposição para desafiar o status quo. Não

é nada fácil, já que os modelos de gestão e cultura nas empresas também apresentam vícios e dificuldades em quebrar culturas e inovar. A adaptação aos novos modelos deve ser entendida de maneira mais global ou sistêmica, adicionando certa dose de crítica. O fator chave que permeia essas habilidades está na capacidade de aprender e perceber que o conhecimento tem obsoleto rapidamente, tornando imperativa a necessidade de novos aprendizados, constante e dinamicamente.



**PESSOAS VÃO  
TRABALHAR MUITO  
MAIS POR PROPÓSITO,  
POR PROJETO,  
PRIORIZANDO A  
QUALIDADE DE VIDA  
E A QUALIDADE DO  
PRÓPRIO TRABALHO  
DESENVOLVIDO...**

Considerando os desafios que o cenário em constante mudança apresenta, a necessidade de aprender novos processos e adquirir novos conhecimentos e de adaptar-se ao ambiente impulsiona os profissionais a buscarem um novo conceito para sua carreira. A tendência atual é desenvolver carreiras alinhadas a valores, aptidões e satisfação. Com isso, se entende que a carreira deve ser fonte de motivação intrínseca. Além disso, deve contemplar o atendimento de necessidades humanas, como destinar tempo à família, a atividades de lazer e possibilitar a manutenção de uma rotina saudável.

Em um modelo ainda mais avançado, um bom gerenciamento da carreira poderá ser conduzido para a possibilidade de uma integração ainda maior entre as demandas do trabalho e hobbies, preferências pessoais, proporcionando assim uma experiência mais rica e satisfatória para o profissional.

Quanto ao tema dos valores pessoais, o conceito de Employee Experience também vem nos mostrando que cada vez mais os profissionais buscam um alinhamento com o que acreditam e com o quanto sua missão profissional agrega valor para sociedade e o ambiente.



## VOCÊ PRECISA SABER

### FUI DEMITIDO, E AGORA?

A notícia da demissão em um momento como esse pode parecer, no mínimo, assustadora: crise econômica potencializada por uma situação adversa de saúde totalmente inesperada, que continuamente vem imprimindo um cenário de incertezas, as vezes até sobre o dia de amanhã... Tudo isso acaba piorando a situação de pavor experimentada pelos profissionais que são demitidos. A boa notícia é que a situação da demissão experimentada neste momento pode ser um bom laboratório para que os profissionais aprimorem sua competência de Gerenciamento de Carreira. Estar exposto a um cenário adverso pode ser o impulso que falta para montar estratégias mais alinhadas com o mercado e a demanda dos negócios. As

oportunidades continuam aparecendo, só que de uma maneira diferente, com habilidades específicas e, principalmente, buscando perfis empreendedores, que se posicionem como donos, estejam dispostos a correr riscos junto com a empresa e focados em melhorar o resultado.

Mais uma vez, o profissional acaba sendo forçado a sair de sua zona de conforto, experimentar novas maneiras de atuar, através da análise do cenário e aprender. Precisa aprender a fazer um plano de negócio que contemple a análise de o quanto a sua expertise e soft skills são valorizadas no mercado, onde elas podem ser empregadas e quanto agregam de valor ao seu cliente futuro. De posse de um bom plano de negócio para a carreira, o profissional terá condições de buscar oportunidades, fazer network e defender seu valor diante da oportunidade que o mercado apresentar.

### FIQUEI UM TEMPO FORA DA MINHA ÁREA, COMO RECOMEÇAR?

Em um dado momento da trajetória profissional, tomamos rumos diferentes que podem parecer incoerentes com a nossa carreira. A primeira análise que devemos fazer quando nos afastamos da nossa área de especialização é sobre os motivos que nos levaram a tal ação. Isso pode contribuir para não nos penalizarmos por ter feito o movimento e para termos mais discernimento quando quisermos voltar. Sair por um tempo da área de atuação e depois retornar pode ser uma grande oportunidade de testar nossa capacidade de aprender coisas novas, fazer novos links e aplicar. Claro, devemos nos dedicar a costurar as skills e entender suas semelhanças de aplicação e novamente retomar o Plano de Negócio para a carreira.

### PÓS-CARREIRA: O QUE FAZER PARA APOIAR O COLABORADOR QUE SAI DA EMPRESA PARA SE APOSENTAR?

No processo de aposentadoria, costumo fazer uma analogia ao ciclo vital humano. No momento atual de mercado também há uma visão bem otimista quanto a essa perspectiva. Se durante a nossa vida cultivamos bons hábitos, realizamos atividades prazerosas, mantivemos uma visão positiva dos fatos, investimos em nossa saúde e bem-estar, é bastante provável que nossa velhice mantenha este mesmo padrão. Com a carreira a situação não deve ser diferente... Se as empresas se preocupam com o ambiente de trabalho, os recursos que disponibilizam e o respeito e empatia, e de outro lado, se os profissionais procuram desenvolver suas carreiras

respeitando seus valores e propósitos, buscando manter uma boa qualidade de vida e se sentem satisfeitos e motivados com o que fazem, é bastante provável que se sintam melhor no momento de se afastar do trabalho. O momento de afastar o profissional não deve ser o principal ponto de atenção por parte da empresa, e sim tudo o que permeia a experiência do empregado. Um plus em relação a esse aspecto pode estar em programas de Promoção de Saúde por meio dos quais as empresas podem auxiliar seus profissionais a preservar sua saúde física, mental, financeira e manter seu bem-estar.



## CONHEÇA O DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES COM O MERCADO E A EQUIPE INTERNA

As ações e eventos da ARH Serrana são pensadas, elaboradas e realizadas pela equipe interna da instituição e por dezenas de voluntários integrantes dos seis Departamentos da Associação:

Controller, Desenvolvimento, Eventos Institucionais, Pesquisas, Relações com o Mercado e ESARH. Na edição passada da revista, apresentamos as atribuições e os integrantes dos Departamentos de Desenvolvimento e de Eventos Institucionais. Nesta edição, vamos apresentar a equipe interna e mais detalhes sobre o Departamento de Relações com o Mercado.

tamentos de Desenvolvimento e de Eventos Institucionais. Nesta edição, vamos apresentar a equipe interna e mais detalhes sobre o Departamento de Relações com o Mercado.

### Departamento de **RELAÇÕES COM O MERCADO (DRM)**

#### OBJETIVOS

- Assegurar o alinhamento da comunicação da associação com seus diversos públicos, coordenar os canais de comunicação on-line e offWline e assessorar os demais departamentos;
- Disseminar a marca ARH Serrana, zelar pela imagem de confiabilidade e de referência para a gestão de pessoas e contribuir para o desenvolvimento da sociedade onde está inserida.

#### PRINCIPAIS AÇÕES

- Assessorar a diretoria executiva e departamentos na elaboração e na produção dos materiais de comunicação, eventos, ações e produtos, para mantê-los alinhados ao planejamento estratégico da associação;
- Planejar e acompanhar o desenvolvimento das peças e canais de comunicação, bem como efetuar a sua aprovação final;
- Atuar nas ações, atividades e/ou eventos, em parceria com os demais departamentos, a fim de assegurar o padrão de comunicação, fomentar novos associados e atingir os objetivos propostos.



VICE-PRESIDENTE

**LEILA**  
CEMIN



DIRETORA

**ALESSANDRA**  
DA ROSA

#### MEMBROS DO DEPARTAMENTO



**ANGELA**  
ADELI  
BRUSTOLIN



**CAMILA**  
ALEXANDRA  
STORCHI



**CARLENE**  
ADAMI VIVAN



**CRISTINA**  
TERRA DA  
SILVA DUTRA



**JÉSSICA**  
AMANDA  
PINTO MACIEL



**MARÍNDIA**  
ONZI SAVARIS

### **EQUIPE INTERNA**



**SIMONE**  
VIGOLO PAVIANI  
GERENTE EXECUTIVA



**PAULA**  
LOPES  
DESENVOLVIMENTO



**LÚCIA**  
OLIVEIRA  
COMERCIAL



**ELIANE**  
POSTAL  
FINANCEIRO

# 30 anos

## Detella!

Há 30 anos fazendo boas escolhas que contribuem para o sucesso de grandes empresas!



[www.detella.com.br](http://www.detella.com.br) (54) 3211 - 1166

 @detellarestaurantes

 detella restaurantes empresariais

 Detella Restaurantes Empresariais

Serviços Emercor  
Essenciais para  
você não precisar  
sair de casa!



### TELEORIENTAÇÃO

*Está com algum sintoma ou mal estar?  
Tire todas suas dúvidas sobre saúde  
com os médicos da Emercor  
por telefone 24 horas por dia!*

*Além do atendimentos de urgências e  
emergências médicas, a Emercor oferece  
serviços diferenciados para sua empresa e  
para o conforto da sua família durante as  
24 horas do dia nos 7 dias da semana!*

**Atendimento Comercial: (54) 3535.3214**  
Faça sua cotação pelo site: [emercor.com.br](http://emercor.com.br)



Siga nossas redes sociais  
**emercoroficial**

### DISQUE ENFERMAGEM

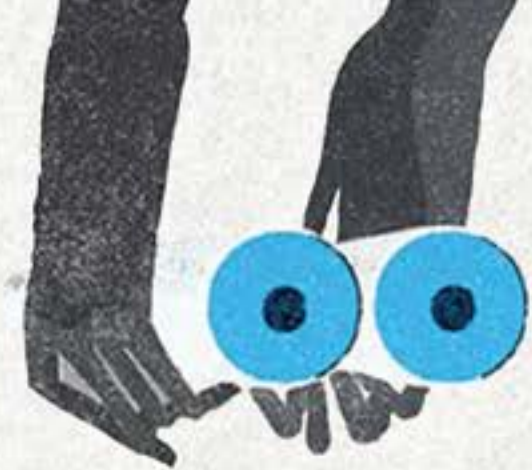
*Atendimento domiciliar ou na empresa,  
para realização de diversos procedimentos  
de enfermagem conforme prescrição  
médica. Com valor especial para filiados.*

**Planos Corporativos e Familiares**  
**Área Protegida**  
**Eventos / Remoções**



RESP. TÉCNICO: DR. ANTÔNIO BRITTO CASANOVA CRM-RS 12510





# Quando a empatia inspira decisões

Se colocar no lugar do outro e pensar no bem coletivo são maneiras saudáveis de enfrentar momentos como o que estamos vivendo

Talvez nunca a “Empatia” tenha ganhado tanto significado como no momento que estamos vivendo. Diante das limitações sociais provocadas pela pandemia do Coronavírus, desenvolvemos habilidades de compreender o lado dos demais, de entender que o mundo vai muito além de nós mesmos. A ARH Serrana pensa assim, age assim, e por isso o Encontro Sul-Americano

de Recursos Humanos (ESARH) que aconteceria este ano foi transferido para novembro de 2021. Quando o que está em jogo é a saúde das pessoas, a transferência da data do ESARH é, sim, um exemplo de empatia, uma demonstração de respeito ao público do evento, palestrantes, patrocinadores, apoiadores, enfim, todos que participariam do Encontro e à sociedade.

**“O ESARH tem, na sua essência, conviver, abraçar, trocar, cuidar das pessoas, colocá-las em primeiro lugar. E foi pensando, nelas mais uma vez, que tomamos a difícil decisão de transferir nosso Encontro para 2021, de 22 a 24 de novembro. Queríamos fazer um evento incrível, vivencial e de grandes trocas de experiências, mas a pandemia do Covid-19 nos mostra que não temos o poder de controlar o que queremos, para quando desejamos. Tivemos que ser responsáveis e tomar as decisões necessárias neste momento, por isso o adiamento do nosso evento maior. É momento de trabalhar em conjunto, reunir esforços, focando nossa atenção no cuidado com as pessoas e organizações”,** destaca Margarete Simoni, vice-presidente da ARH Serrana/ESARH.

**“É preciso perceber que as coisas vão além das nossas opiniões e necessidades. Quem tem empatia acaba transbordando isso de forma ainda mais impactante quando a sociedade vive um período tão difícil, como, infelizmente, estamos vivendo agora. Talvez as pessoas estejam tendo mais oportunidades de serem boas, e isso esteja mais perceptível aos olhos de quem procura algo bom como antídoto e alívio nesse período”,** complementa Branca Barão, consultora e escritora que participaria do ESARH 2020 justamente

levando ao seu público a palestra Empatia: uma utopia? Master trainer em Programação Neurolinguística, com formação em dinâmicas humanas e neurociência do comportamento humano, Branca adianta o assunto da sua palestra na entrevista a seguir, numa demonstração clara, de novo, de empatia!



**NOSSO ENCONTRO SERÁ EM 2021 - clique e saiba mais**

Revista Digital ARH: **A pandemia do Coronavírus mexeu com nosso comportamento de várias maneiras. A empatia parece ter ressurgido por meio de ações de empresas e instituições. Você imagina que esses fatos contribuam para potencializar a chamada Gestão Empática? Como você avalia esse momento?**

**Branca Barão:** Acredito que a empatia já existia, mas estamos tendo a oportunidade de vê-la hoje com mais nitidez. Tempos ruins fazem isso com a gente, nos mostram ainda mais quem somos de verdade. Quanto à Gestão Empática, ela valoriza a percepção de que por traz de qualquer profissional há um ser humano ansioso e preocupado com tudo o que está acontecendo e com o que ainda vem por aí. Tempos incertos nos deixam inseguros e essas mudanças provocadas pela pandemia trazem a necessidade

de nos reinventarmos rapidamente. As nossas velhas respostas, tidas até então como certas, não nos servem mais. Assim, se os líderes não tiverem paciência e empatia nesse período, teremos pessoas ainda mais inseguras. Com o medo de errar vem também a ausência de ação, então quanto mais compreensivo e aberto for o líder, para, apesar do distanciamento social, estar verdadeiramente próximo a sua equipe, maior a capacidade de superação.

Revista Digital ARH: **Quais ferramentas ou recursos podem ser úteis em uma empresa para desenvolver a empatia com seus colaboradores de forma prática?**

**Branca:** Deixar claro aos líderes e equipes as habilidades que são valorizadas (pelo mundo e pela empresa!) nesse período, para que as pessoas comecem a tomar consciência e buscá-las como direção, como um novo norte; assumir que a “empatia” é uma direção válida e positiva para todos nós - vejo muitas empresas onde a formalidade predomina e as pessoas simplesmente têm vergonha de serem empáticas; promover treinamentos (on-line) ou palestras de qualidade que busquem aumentar a autoconsciência do líder e das equipes em relação a essas habilidades.

Revista Digital ARH: **Pais trabalhando em casa, ao lado dos filhos, conciliando**

**a vida doméstica com trabalho e estudos. Como os gestores estão compreendendo este lado?**

**Branca:** Na verdade, nem a gestão nem as equipes tiveram opção. Toda essa grande mudança que estamos vivendo não foi uma escolha, ela nos foi imposta, o que faz da empatia, da resiliência, da abertura, da paciência e da compreensão necessidades imediatas, sem as quais a ansiedade e a insegurança, que fazem naturalmente parte desse momento, serão ainda maiores, e como consequência, resultados ainda menores. As pessoas que estão trabalhando em casa estão por necessidade, e isso aconteceu, na maioria dos casos, sem nenhum ou com bem pouco planejamento, sem um aprendizado prévio de qual seria a melhor maneira de fazer isso, sem uma construção de um melhor modelo e a criação de uma estrutura. Foi algo totalmente: “A partir de hoje vai ser assim, se vira aí!” E a partir desse ponto, cada um está fazendo o melhor que pode. Óbvio que esse não é o cenário ideal para uma mudança tão significativa, então vejo no papel do gestor uma importante função de apoio e suporte da aprendizagem necessária de como fazer isso da melhor forma, lembrando que o próprio gestor também está descobrindo sua própria maneira. Humanizar a gestão, trazendo todos nós, líderes e equipes, para o mesmo patamar de aprendizado trará a humildade e a abertura necessárias para vivermos da melhor forma possível esse processo!

# Pontos de vista convergentes

A Revista Digital ARH converteu também com outros dois palestrantes que participariam do ESARH neste mês de novembro. Luciano Andre Ribeiro iria falar sobre Mercado tradicional, digital e humano: onde estamos?, enquanto Marcos Baumgartner abordaria o tema Humanizando a empresa através de uma cultura de diálogos de desenvolvimento. Ambos aceitaram o convite da revista para falar sobre a empatia, associando a pauta dessa matéria às suas palestras previstas.



**Branca Barão**



**Luciano Andre Ribeiro**

“A pandemia está sendo um ótimo momento para ressignificar, e não só a empatia, mas muitos outros elementos humanos se valorizaram, como o “cuidar”, o “acolher”, o “colaborar” e o “confiar”. O futuro das organizações e negócios compõe-se em boa e equilibrada mistura de técnicas, digitais e humanas, sempre atendendo e proporcionando o melhor para todos, sejam os colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas e a sociedade como um todo. Nós devemos entender, se preocupar, acolher, servir às pessoas para conseguir o melhor delas, o que resulta em alta performance e altos indicadores de satisfação.”



**Marcos Baumgartner**

“Entendo que o momento obrigou gestores e empresários a repensar sua forma de fazer gestão e buscar alternativas que substituíssem a “gestão por controle” para uma “gestão de apoio”, aceitando a diversidade e compreendendo melhor a vida pessoal de seus colaboradores, já que as relações profissionais acabaram incorporando situações pessoais pelo trabalho home office. Mais do que empática, eu vejo a necessidade de uma gestão consciente, sustentável e solidária. Empregadores e gestores foram obrigados ao exercício de um novo modo de gestão, muitos deles perceberam os ganhos dessa mudança e tendem a adotar o que eu chamaria de “Gestão Solidária”, de apoio aos colaboradores. Mais do que um “novo normal” eu acredito em um “outro normal”. Empresários e gestores precisam aceitar a ideia de que seus colaboradores podem ser mais eficientes e eficazes em funções que permitem o home office, talvez até com uma carga horária relativamente menor de trabalho. Pense como o tempo economizado em termos de transporte para os que moram longe da empresa vai melhorar a qualidade de vida das pessoas. Para uma gestão nesse modelo é preciso confiar no colaborador, acreditar que ele vai querer entregar o melhor de si, independentemente de ter um chefe perto dele. Outra exigência para viabilizar um novo modelo de gestão é estar mais disponível para ouvir, apoiar e conversar sobre o trabalho, as expectativas e dificuldades do colaborador.”



## HABILIDADES que um líder deve ter para desenvolver a GESTÃO EMPÁTICA:

### BRANCA BARÃO

1. *Abertura, para que sua equipe possa trazer a ele as dificuldades e impasses presentes nesse momento;*
2. *Ouvir empaticamente: Para receber o que sua equipe traz a ele sem achar que já sabe, tirando conclusões precipitadas, mas com ouvidos de aprendiz;*
3. *Humildade: para lembrar que ele também está, de certa forma, “perdido”. Que tudo, nesse momento, é tão novo e assustador para todos nós;*
4. *Ser o líder que gera alternativas em vez de apenas fazer críticas: para buscar com sua equipe novas alternativas úteis para esse momento em que nossas velhas atitudes e processos não servem mais. Isso é, de fato, construtivo.*

### LUCIANO ANDRÉ RIBEIRO

1. *Dedicar-se às pessoas;*
2. *Entender e respeitar a diversidade;*
3. *Escutar de forma ativa e dedicada;*
4. *Servir sempre que preciso;*
5. *Ter o discurso muito alinhado com a prática;*

### MARCOS BAUMGARTNER

1. *Autoconhecer-se;*
2. *Aprender a confiar mais;*
3. *Não julgar, saber ouvir, ser capaz de conversar sobre variados temas corporativos e pessoais;*
4. *Lidar com emoções (suas e dos outros);*
5. *Valorizar relações de afeto.*





**Simone Vigolo Paviani,**  
Gerente executiva da ARH Serrana

## ARH Serrana e os NOVOS TEMPOS

Desde março, estamos vivendo algo que ninguém poderia ter previsto. Empresas e profissionais precisaram se adequar a novas formas de viver, conviver, trabalhar, gerenciar, comprar e vender. Foi preciso se atualizar de forma rápida, entender a legislação, compreender o distanciamento físico, olhar para novas formas de comunicação e se apropriar de diversas ferramentas tecnológicas para auxílio neste novo modelo de trabalho e de negócio. Com a ARH Serrana não foi diferente. A pandemia acelerou em alguns meses o que havia sido previsto para a Associação e imediatamente disponibilizamos no formato on-line cursos, treinamentos, palestras. Também incorporamos lives e webinars. Outra novidade foi o tradicional Fórum, que na sua 12ª edição ocorrerá

em dois dias, de maneira on-line. O que é possível transferir para on-line está sendo feito, pois nosso princípio é as pessoas.

Foi pensando nas pessoas que mais uma vez tomamos a decisão de transferir o ESARH para 2021, seguimos trabalhando para que a experiência do ESARH seja ainda mais incrível. Outra maneira de aproximar o associado foi a criação da Central de Apoio ao Associado, com diversos profissionais voluntários capacitados para atender e auxiliar no dia a dia do seu negócio ou carreira de forma gratuita. Esse é um momento de muita colaboração, compreensão e resiliência. Claro, estamos sentindo falta de nos reunirmos em eventos presenciais, mas com a certeza que estaremos juntos logo.

//////  
**PESSOAS  
CAPACITADAS  
PROTAGONIZAM  
O AMANHÃ.**  
//////

**CLIQUE AQUI**

PARA SABER MAIS SOBRE NOSSOS  
CURSOS, PALESTRAS E WORKSHOPS.

  
**GENTE EVOLUINDO JUNTO**



© CYCLOP

Estamos vivendo um momento desafiador. Mas juntos, somos mais fortes. Com comprometimento, determinação e trabalho em equipe vamos seguir em frente e fazer acontecer. Porque todos os nossos colaboradores são importantes e contribuem para o nosso propósito de Aproximar Pessoas.

**E juntos vamos construir a Marcopolo do futuro.**



**JUNTOS** CONSTRUINDO A MARCOPOLO DO FUTURO

**Marcopolo**  
APROXIMANDO PESSOAS

# +350 Materiais Gratuitos de Recursos Humanos

Tenha acesso a conteúdos exclusivos como artigos, ebooks, infográficos e vídeos sobre Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Legislação Trabalhista, eSocial e muito mais!

**APROVEITE E BAIXE AGORA!**

**METADADOS**  
— INDO ALÉM  
COM VOCÊ.

[www.metadados.com.br](http://www.metadados.com.br)



## ENTREVISTA

O ano de 2020 já garantiu seu lugar na história como um exemplo da ruptura de modelos sociais, novos tempos, novos aprendizados. Também mostrou uma face da humanidade que precisa evoluir muito ainda em relação a convívio social e respeito. Junto da pandemia do Coronavírus vieram sinais de alerta para questões como racismo e preconceito.

Mulher negra, escritora, designer, consultora, professora e empreendedora nas áreas das indústrias criativas e educação há 10 anos, Gabriela Oliveira tem uma percepção muito enfática das questões sociais nas quais precisamos avançar, seja na área dos Recursos Humanos, seja em casa, no mercado, na academia. Graduada em design e concluindo MBA em Gerenciamento Estratégico de Projetos, Gabriela é fundadora e diretora de Experiências Digitais da ECC Hub, escola de inovação, criatividade e negócios, além de TEDx Speaker com tema envolvendo vivência como mulher negra e empreendedora. Recentemente, lançou o livro *Uma atitude por dia - por um mundo com menos racismo*. É com essa vivência e currículo que atualmente ajuda pessoas e empresas a ampliarem suas perspectivas por meio do design, do marketing digital e do empreendedorismo. Sem preconceito. É com ela a entrevista a seguir.

*“Diversidade e inclusão devem fazer parte da Cultura Organizacional”*

**GABRIELA  
OLIVEIRA** *Consultora, escritora e  
TEDx Speaker*

## ENTREVISTA

**Revista Digital ARH:**

### **COMO AS EMPRESAS ESTÃO LIDANDO COM QUESTÕES DE RACISMO, HOMOFOBIA E DEMAIS RAMIFICAÇÕES DE PRECONCEITO NESTE MOMENTO QUE EXIGE AJUDA SOCIAL MÚTUA?**

**Gabriela Oliveira:** As empresas têm sido chamadas para responsabilidade em relação a esses temas. Algumas já atuam com programas de diversidade, criando comitês de afinidades voltados para pessoas negras, mulheres, PCDs e LGBTQIA+, trabalhando de forma intencional para que estas pessoas possam se tornar líderes das organizações. As empresas que estão esperando que caia uma solução no colo para que a sociedade não seja mais machista, racista e homofóbica perdem tanto economicamente quanto na oportunidade de se tornarem uma organização mais justa.

**Revista Digital ARH:**

### **QUAL O TIPO DE PRECONCEITO MAIS VISÍVEL NAS EMPRESAS (RACIAL, DE CLASSE, SEXUAL...)?**

**Gabriela:** É importante que a gente denote o nome certo para o que ocorre nas empresas. O que temos hoje vai além do preconceito. Preconceito é quando alguém coloca qualquer

opinião ou sentimento concebido sem exame crítico. O que ocorre nas organizações é a existência de estruturas sociais que privilegiam uma determinada raça, gênero ou orientação sexual. Diante disso, temos o preconceito na falta de acolhimento de pessoas trans no ambiente de trabalho, na falta de incentivo para que mulheres se tornem gestoras depois que se tornam mães, ou ainda no recrutamento de pessoas, que hoje privilegia homens brancos.

**Revista Digital ARH:**

### **HÁ ALGUM PERFIL DE EMPRESA (SEGMENTO/ SETOR) QUE DEMONSTRE MAIS PRECONCEITO NESSE SENTIDO?**

**Gabriela:** Certamente, todos os segmentos precisam revisar suas práticas de diversidade e inclusão. Discriminação e preconceito são complexos e cada segmento evidencia mais um ou outro a partir do momento em que as pessoas não estão, de fato, incluídas nas organizações.

**Revista Digital ARH:**

### **NÃO BASTA APENAS SER CONTRA O PRECONCEITO, É PRECISO QUE AS EMPRESAS FAÇAM PARTE DA EDUCAÇÃO CIDADÃ COM AÇÕES EFETIVAS. QUE TIPOS DE AÇÕES PODEM E DEVEM SER FEITAS?**



**Gabriela:** Antes de criar ações é importante que as empresas façam um bom diagnóstico, entendendo quantas pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+ e PCDs estão na operação e nas lideranças. Enxergando isso, é importante que se construam ações afirmativas incluindo as pessoas para criar em conjunto, e que as mesmas sejam mesmo efetivas. Muitas ações partem de contratar e incluir todos os grupos de pessoas, mas é importante que se faça também um trabalho de envolver quem já está no time e que se as reconheça para que o trabalho seja genuíno. E é importante que a empresa entenda que esta ação é contínua e permanente. Trazer cases positivos e inspiradores para mostrar que é possível ter políticas sociais educativas dentro das organizações. A empresa XP, por exemplo, recentemente assumiu o compromisso de aumentar o quadro de colaboradoras da empresa de 22% para 50% em todos os níveis hierárquicos até 2025, com implantação, inclusive, de medidas práticas como a extensão das licenças maternidade e paternidade. O Google está com uma série de ações efetivas para pessoas negras, contando com programas de educação e também de investimentos para startups de *founders* negros.

# JUNTOS POR UM FUTURO MELHOR.

Diante do momento que estamos vivendo com a Covid-19, reforçamos intensamente nossas medidas de prevenção, contribuindo para a saúde e a segurança dos nossos colaboradores, em uma retomada gradual das atividades. Também estamos cientes das nossas responsabilidades, unidos a parceiros em ações de compromisso social.



**A saúde e a segurança são as nossas prioridades.**

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES

Adquirimos itens de saúde e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) essenciais para a rede hospitalar de Caxias do Sul e doamos insumos para a fabricação de respiradores, álcool em gel e máscaras. Além disso, fizemos uma ação que distribuiu 50.000 frascos de álcool em gel para caminhoneiros.

Empresas

**RANDON**



**Segurança patrimonial  
Segurança eletrônica  
Facilities**

  
**PROTESUL**

Promover o bem-estar dos nossos colaboradores e clientes é nossa prioridade

Quer saber mais? Entre em contato com a gente!

☎ (54) 3228-3133    📞 (54) 99267-5453

✉ [comercial@protesul.com.br](mailto:comercial@protesul.com.br)

🌐 [www.protesul.com.br/](http://www.protesul.com.br/)



# O QUE TE CONECTA?

Entusiasta da comunicação com colaboradores e relações organizacionais desde 1996, **Fabiana Becker** mantém uma busca constante de formações que possam contribuir para ambientes de trabalho mais humanizados. Graduada em Comunicação Social pela UFRGS e pós-graduada pela FGV e UCS, nos cursos de Varejo/Comércio Eletrônico e Marketing, ela é líder facilitadora de processos e pessoas formada pelo Programa Germinar/EcoSocial, membro do Art of Hosting e professora na FTEC/IGEN.

Conquistou **Top de Marketing** na categoria Ferramentas de Endomarketing (ADVB/RS) para Lojas Colombo e Empresa Cidadã (ADVB/SC) para Lojas Berlanda. É também mãe da Dani, velejadora e corredora “super amadora”, como faz questão de ressaltar!

## O que te conecta com o seu trabalho/profissão?

A comunicação dialógica é minha conexão, quando entendemos as pessoas como sujeitos de transformação.



## O que te conecta com as redes sociais?

O poder de compartilhamento de conteúdos e ações que promovam ações de bem-estar na sociedade, onde somos atuantes.

## O que te conecta com a natureza?

Reconectar é a palavra para natureza. Entender o tempo que o tempo tem, o tempo dos ciclos. A natureza nos ensina a calma, respiração. Aceitar os ciclos.

## O que te conecta com a inovação?

A pluralidade me conecta com a inovação, pessoas diversas trabalhando juntas em um ambiente de acolhimento e descoberta.

## O que te conecta com novas práticas de gestão?

Sou apaixonada por práticas de gestão que coloquem o indivíduo no centro. Desenvolver pessoas capazes de terem autonomia de transformar o coletivo. De ter um pensamento.

## O que te conecta com endomarketing e comunicação interna?

Somos seres relacionais e usamos a comunicação como meio, como liga, para que possamos viver em ambientes mais inclusivos gerando resultados para as organizações, para a sociedade.

A comunicação é um agente transformador, treinar nossas habilidades comunicacionais para que entendamos o outro e o coletivo é uma necessidade latente na gestão organizacional. Treinar as lideranças para que escutem o inaudível e que abram espaços dialógicos para acolher o futuro do trabalho.

## O que te conecta com hábitos saudáveis?

Hábitos saudáveis passam por uma boa saúde física e muito pela psicológica.

Ter tempo para o ócio criativo, tempo para ler, ver filmes, visitar museus, encontrar amigos (neste período de pandemia, na forma on-line) são hábitos que pratico para me manter saudável.

## O que te conecta com a família?

Família é minha fortaleza, honro muito minha ancestralidade.

Tudo que me traz até onde estou. Acredito na amorosidade que transforma, e isso é base da minha família.

## O que te conecta com o passado?

Somos resultantes do nosso passado. Quando acolhemos o que vivemos conseguimos evoluir. Reconhecer que somos responsáveis pelo que aceitamos nos dá um poder de mudança.

## O que te conecta com o presente?

O presente é tudo o que temos. Transformamos, inovamos, comunicamos o agora. Podemos mudar a partir do agora, basta ampliarmos nossa consciência e agirmos no presente, desta forma teremos um lastro e um futuro possível.

## O que te conecta com o futuro?

Aspiração!

O que desejamos ser no futuro e o legado que vamos deixar.

# CADA VEZ + PRÓXIMOS

Assim como você, a Rodoil se reinventou neste momento em que prevenção e solidariedade tornaram-se combustíveis para a vida. Hoje somos mais de **400 postos** bandeirados e **11 bases operacionais** espalhados pelo sul do Brasil e unidos por um futuro melhor. Porque nosso propósito vai além de entregar combustível da melhor qualidade: **é cuidar, junto com nossos revendedores, das pessoas e de seus veículos de forma ágil, resolutiva e acolhedora.**

**Estamos próximos de  
você, e unidos por um  
futuro ainda melhor!**



Veja o que o  
SIMECS  
disponibiliza  
para as suas  
empresas.



- O SIMECS tem parcerias em prol da educação profissional.
- O SIMECS oferece assessoria jurídica gratuita para as empresas com contribuição atualizada.
- O SIMECS possui Comissões para discutir assuntos pertinentes a todas as empresas do segmento.
- O SIMECS proporciona Assessoria em Segurança do Trabalho.
- O Guia de Produtos e Serviços do SIMECS é uma ferramenta para a divulgação nacional e internacional das empresas.
- O aplicativo do SIMECS leva para o mercado as empresas representadas, com seus produtos e serviços.



Sua empresa contribui, o SIMECS reverte em benefícios.

## SIMECS

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas  
e de Material Elétrico de Caxias do Sul

(54) 3228-1855  
www.simecs.com.br

Este é o SIMECS, trabalhando intensamente para as empresas que representa.

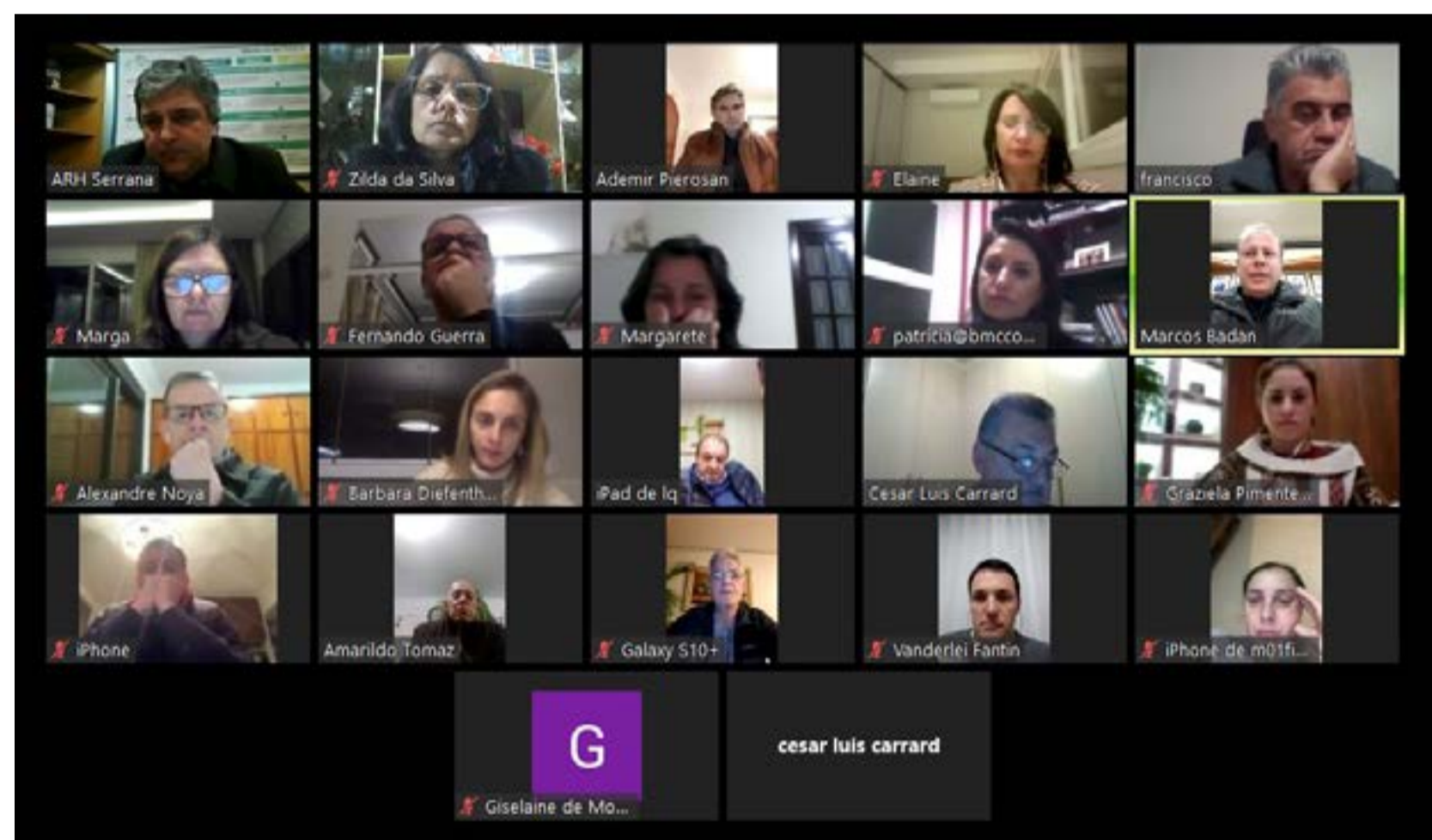
# ACONTECEU NA ARH

Os últimos meses têm sido de grande aprendizado em relação às novas maneiras de se comunicar em função do distanciamento social exigido pela pandemia de Coronavírus. Continuamos realizando cursos e eventos em conexão com as novidades on-line. Em parceria com empresas e palestrantes, a entidade seguirá auxiliando as mais diversas áreas com os conteúdos via internet até que possamos nos reencontrar com segurança novamente. Também tivemos alguns encontros físicos, mas todos seguindo os protocolos exigidos.

**CONFIRA AO LADO AS IMAGENS DOS PRINCIPAIS EVENTOS REALIZADOS NOS ÚLTIMOS MESES!**

## DIA DO PROFISSIONAL DE RH

No dia 3 de junho, a data foi comemorada com as Lives “O que é o Novo Normal” e “Dá pra ser feliz no novo normal”, com Luciana Barro e Andrea Mussnich e Branca Barrão, respectivamente

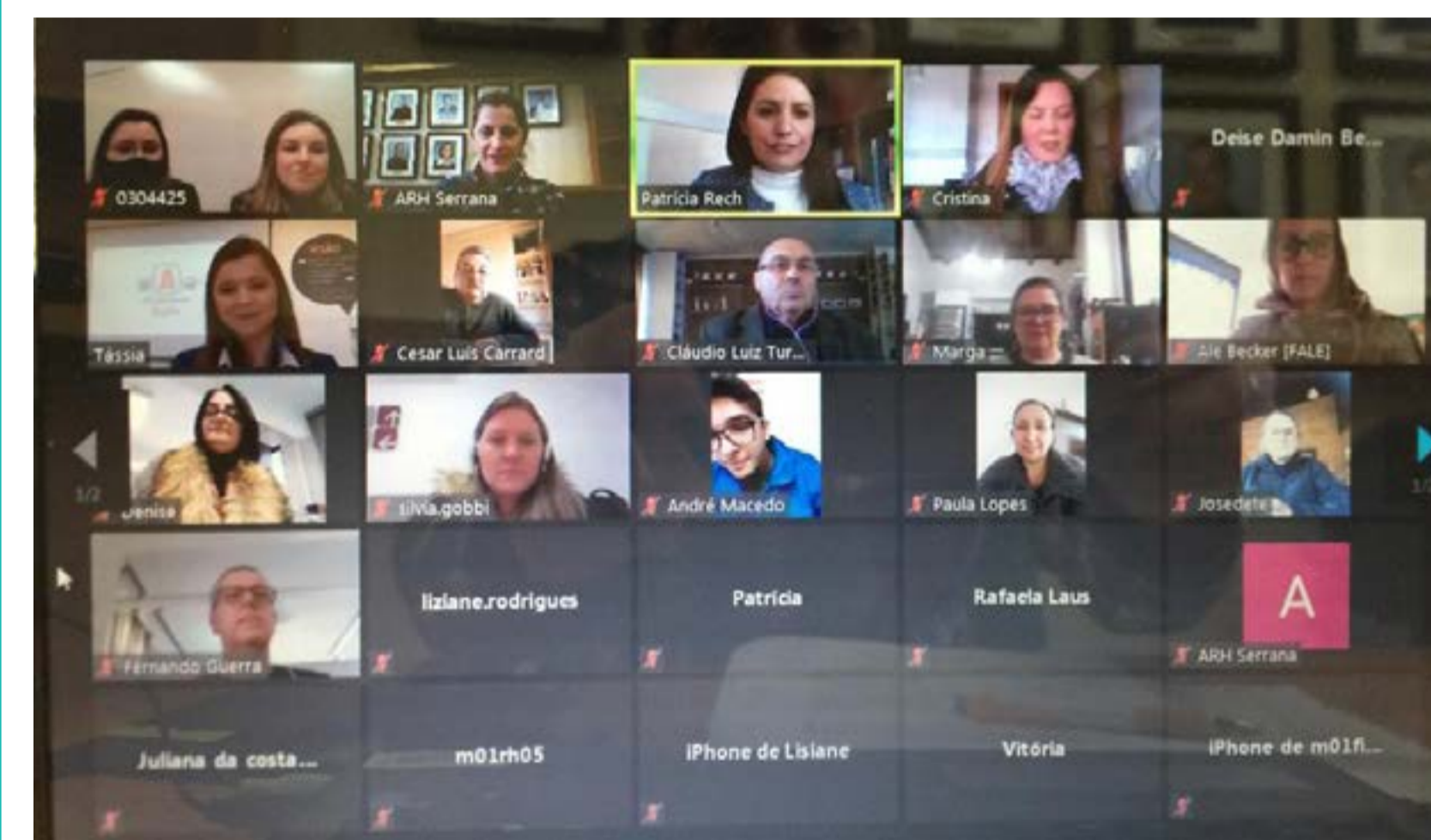


No dia 25 de junho ocorreu a Reunião de Conselho Superior - Conselhos ARH Serrana presentes acompanhando e auxiliando nas atividades da associação

Reunião para fechamento da parceria com a UCS para testes de COVID-19



No dia 7 de julho, o associado Cassio Cury Mattos visitou ARH e presenteou a associação com 400 livros de seu acervo pessoal sobre temáticas de gestão, trabalho, inovação, recursos humanos, entre outros. Os livros estão sendo catalogados e ficarão disponíveis para empréstimo aos associados

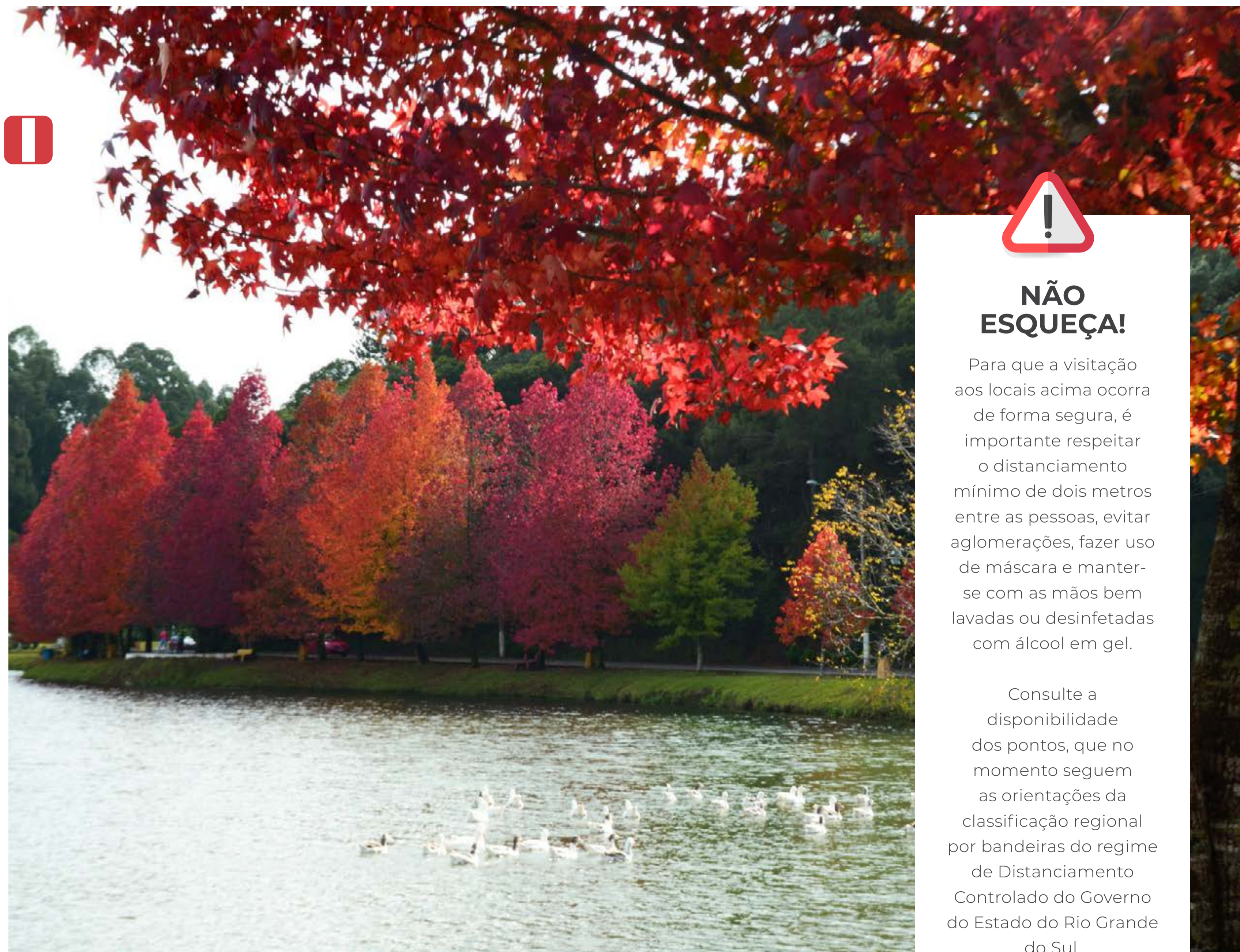


No dia 10 de julho foi realizada uma edição do Trocando Ideias On-line - Especial Destaques do Ano, com a apresentação dos cases Detella e Supermercado Andreazza.

# SÃO FRANCISCO DE PAULA

São Chico, como é conhecida a cidade de São Francisco de Paula, no Rio Grande do Sul, está a 900 metros acima do mar, altitude que favorece uma paisagem ideal do inverno serrano, com geada, neve e neblina – mas também um clima muito agradável no verão! Em todas as estações do ano é possível desfrutar das belezas naturais e dos pontos turísticos da cidade, localizada na chamada Região das Hortênsias e muito próxima dos Campos de Cima da Serra. A natureza privilegiada oferece uma paisagem típica de coxilhas, entremeadas por campos e matas cercadas por cursos d'água.

A área onde hoje é o município de São Francisco de Paula foi habitada por índios caáguas da tribo dos coroados. Com a extinção destes, a região passou a ser caminho dos tropeiros, que iam do Rio Grande do Sul a São Paulo. Atualmente, conta com quase 22 mil habitantes. Próxima de Canela, Gramado e de Cambará do Sul, São Chico posiciona-se estrategicamente para os melhores passeios na região e é a certeza de uma hospedagem tranquila. Confira algumas dicas.



## NÃO ESQUEÇA!

Para que a visita aos locais acima ocorra de forma segura, é importante respeitar o distanciamento mínimo de dois metros entre as pessoas, evitar aglomerações, fazer uso de máscara e manter-se com as mãos bem lavadas ou desinfetadas com álcool em gel.

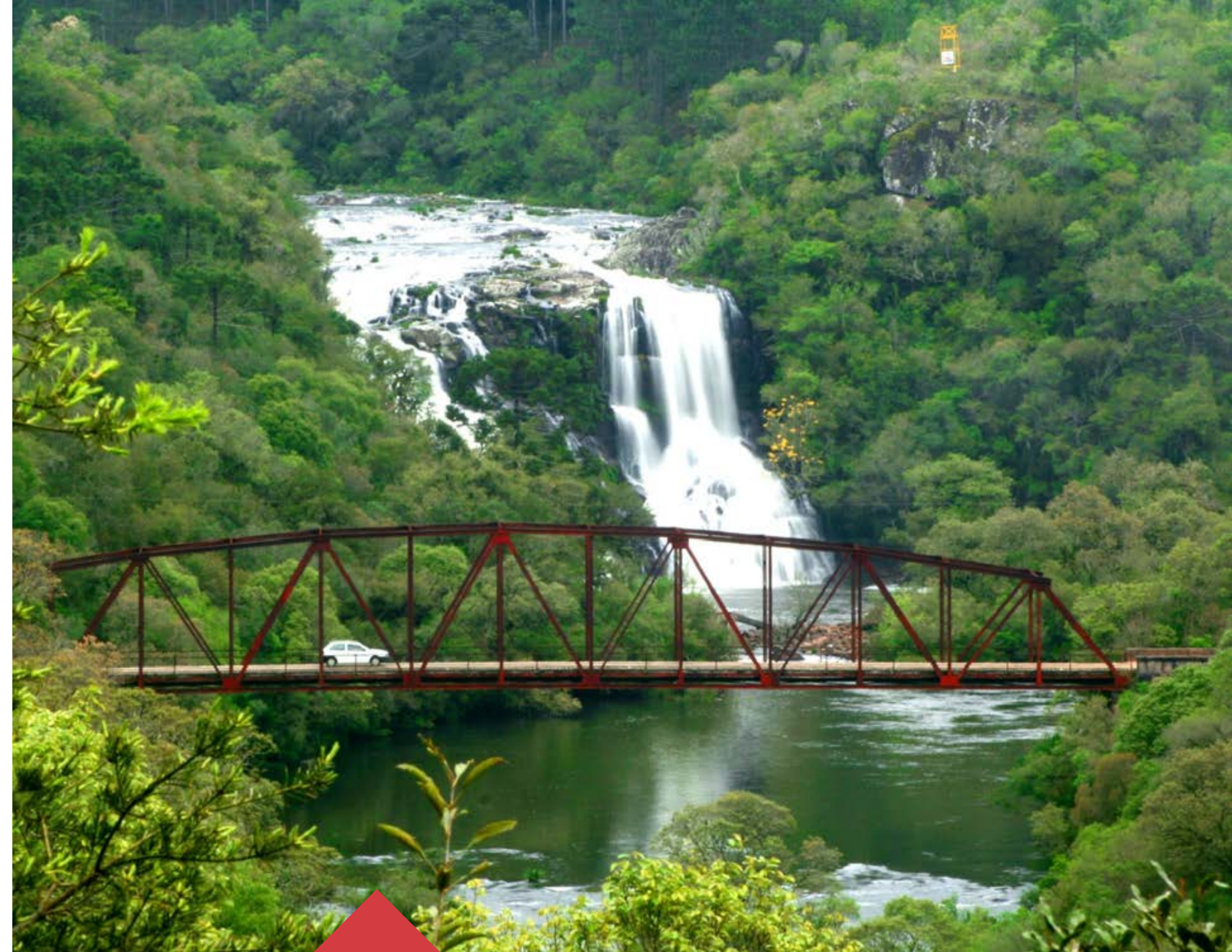
Consulte a disponibilidade dos pontos, que no momento seguem as orientações da classificação regional por bandeiras do regime de Distanciamento Controlado do Governo do Estado do Rio Grande do Sul.



## Livraria Miragem

Um dos importantes cartões postais da cidade, a Livraria Miragem está entre as mais charmosas do Brasil. Encanta os visitantes por sua arquitetura, decoração e acervo. O prédio foi inaugurado em 2007 na Avenida Júlio de Castilhos. São 2 mil metros quadrados, construídos em madeira sem um único prego. O local oferece Café contíguo e ambientes temáticos, além de área especial para crianças, com brinquedos educativos, livros, mobiliário e banheiro infantil.

## SÃO FRANCISCO DE PAULA



## Ecoturismo

Há diversos roteiros e atividades de Ecoturismo. Em grupos ou individualmente, os serviços oferecidos formam um rol de alternativas de lazer, contemplação, vivência na natureza e contato com a cultura e com a comunidade serrana. Bom lugar para se conhecer é o Parque da Cachoeira, situado a 35 quilômetros do centro da cidade. Oferece belíssimas paisagens, cachoeiras, trilhas bem sinalizadas, atividades de aventura como cabo aéreo, pêndulo e rapel da cachoeira.

# TESTES E DIAGNÓSTICOS PARA COVID-19

## RT-PCR

Teste padrão-ouro para diagnósticos de Covid-19 para pessoas com sintomas sugestivos da doença.

## IgG/IgM

Teste para detecção de anticorpos para o novo coronavírus, em pessoas que apresentem sintomas sugestivos de Covid-19 há mais de 7 dias.

## RESULTADOS

O resultados serão encaminhados de maneira personalizada. Os casos suspeitos ou positivos serão encaminhados ao serviço de telemonitoramento.

Todos o resultados são encaminhados às Secretarias Municipal e Estadual de Saúde e ao Ministério da Saúde.

### SOLICITE O SERVIÇO

 (54) 3218.2210  (54) 99905.1530

Contato: Sílvio Stenzel - Analista de Relacionamento com o Mercado



12º FÓRUM  
DE GESTÃO  
DE PESSOAS

REALIZAÇÃO  
arhserrana

# RE CO NHE ÇA-TE

## E BUSQUE A EXCELÊNCIA

INSCREVA-SE AQUI

PATROCÍNIO



15 E 16/SET

EVENTO ONLINE

AO VIVO