

O novo RH: um olhar holístico da área de gestão de pessoas

Liandra Pellegrini*

Estamos vivendo uma nova era. O avanço do coronavírus (Covid-19) mudou drasticamente a ideia de mundo que até então conhecíamos. Além das consequências na saúde, o vírus trouxe condições até então impensadas à humanidade, e até nos fez refletir. Um dos ensinamentos que julgo interessante é a respeito do futuro da humanidade e das responsabilidades de cada ser humano, uma vez que, nossas escolhas e as consequências estão atreladas a elas. Outro, é o valor que damos ao próximo, considerando atributos como a compaixão e o respeito seja de quem for. Tendo em vista esse cenário, quais são as responsabilidades da área de Recursos Humanos?

Buscando dar sentido às suas vidas, através de um propósito mais significativo que vai além das rotinas habituais de trabalho e dos diversos papéis desenvolvidos, muitas pessoas estão passando por um processo de ampliação de suas consciências.

Na área corporativa, não é diferente. Com olhar holístico, algumas empresas passaram a ressignificar suas missões e visões, assumindo um compromisso de ética, responsabilidade e sustentabilidade para com algo muito maior, capaz de envolver seus colaboradores, sociedade e acionistas, transformando e contribuindo para o fomento de um mundo melhor. Essas empresas também visam lucro e tem como objetivo continuar crescendo, no entanto, ao mesmo tempo, entendem seu papel perante à sociedade, o meio ambiente e o seu compromisso com as futuras gerações. As organizações que estão conseguindo fazer essa transformação de significado e propósito são chamadas de espiritualizadas.

Nesse sentido, os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas também precisaram entender e se reinventar para acompanhar esse novo momento e a nova forma de olhar.

Nunca como agora, foi tão necessário colocar em prática o conceito de diversidade, em que cada um é único e especial, assim como suas necessidades e particularidades.

Hoje, não há mais espaço para uma área de Recursos Humanos que seja orientada apenas para cumprir a legislação, realizando somente atividades operacionais. O significado de um RH estratégico se faz necessário. Essa transformação vai muito além do que simplesmente criar um nome mais significativo para a área. Continuamos falando de pessoas que possuem um contrato de trabalho e que são remuneradas por suas entregas. O que realmente mudou é que agora esses profissionais têm um poder de escolha muito maior, e podem optar por fazer parte ou não de uma organização, levando em consideração seus valores pessoais e propósitos de vida.

O RH é uma área que conquistou seu espaço e se tornou fundamental para o sucesso de qualquer negócio. No entanto, são as pessoas que entregam a estratégia, e a cultura que define o como essas entregas acontecerão. A cultura empregada deve assegurar que haja

respeito e cuidado com todos, isso é o certo a fazer. Apenas desse modo, é possível fazer valer os direitos e deveres de cidadãos responsáveis, éticos e solidários.

A nova área de RH precisa estar preparada para falar abertamente de assuntos que antes eram considerados tabus. Nunca foi tão premente dialogar a respeito de ética e integridade, igualdade na diversidade, respeito pelas pessoas, inclusão e conectividade.

Hoje, os indicadores mudaram, não se mede mais *turnover* e absenteísmo, homem/hora e outros. O que torna a área diferenciada, é saber qual é o índice de engajamento dos colaboradores, números de homens e mulheres em posições de liderança, por quanto tempo esses profissionais permanecem na empresa, qual é o percentual de empregados por faixa etária, evolução de sucessores prontos para assumir posições de liderança, número de promoções, etc. Esses indicadores que demonstram o quanto a empresa está aberta à diversidade e ao desenvolvimento efetivo de seus colaboradores, para que estejam capazes de inovar, com competência e responsabilidade.

O novo RH deve estar apto para olhar para o presente, sem se descuidar do futuro. Isso significa cuidar das pessoas, entendendo o momento de cada uma, apoiando-as da melhor forma possível e não deixando de lado o seu progresso na empresa, bem como sua saúde física e mental.

***Liandra Pellegrini** é diretora de Recursos Humanos da Statkraft no Brasil. Trabalhou em diversas empresas multinacionais de médio e grande porte, nos segmentos de Papel, Energia e Alimentos, como, por exemplo, Seara Alimentos, Brookfield Energia Renovável, Norske Skog Pisa, dentre outras. Tem experiência internacional tendo atuado como membro de time multidisciplinar e multicultural de Gestão de Pessoas para implementação de melhores práticas em diversos países.

SOBRE A STATKRAFT

A Statkraft é uma empresa líder em energia hidrelétrica internacionalmente e a maior geradora de energia renovável da Europa. O grupo produz energia a gás, eólica, hidrelétrica, solar e fornece aquecimento urbano. A Statkraft é uma empresa global em operação no mercado de Energia. Tem 4.000 colaboradores em 17 países. No Brasil, o grupo controla 18 ativos de geração de energia eólica e hidrelétrica, com cerca de 450 MW de potência instalada.

A empresa também atua e é um dos principais *players* no ramo de comercialização de fontes diversas de energia. No mundo, essas operações são executadas nos escritórios de mais de dez países. São mais de 650 especialistas no setor e mais de 500 000 contratos por ano. Prioriza as relações de longo prazo com seus clientes, em busca de soluções customizadas para as suas necessidades de energia, além de facilitar o financiamento de energia renovável e de projetos, inclusive no Brasil.

<https://www.statkraft.com/>

<https://www.statkraft.com.br/>

ATENDIMENTO À IMPRENSA

[Race Comunicação](#)

Rodrigo Freitas | Michele Colombo

Telefone: (11) 96351-5239

E-mail: imprensa.statkraft@agenciarace.com.br