



**ABRH-NACIONAL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos

# PESSOAS DE VALOR RH

O informativo da ABRH-Nacional

Nº 1175 - ANO 24 - QUINTA-FEIRA, 5 DE MAIO DE 2011

GLOBAL

## ABRH E FGV incentivam o debate sobre RH no BRICS

Educação é a palavra-chave para o crescimento sustentável dos países emergentes. E, nesse quesito, ainda falta uma forte mobilização do governo, das empresas e da sociedade para garantir um futuro sólido ao Brasil. Essa foi uma das conclusões do I Seminário de Recursos Humanos dos Países do BRIC, evento pioneiro realizado pela ABRH-Nacional em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), no Grand Hyatt, na capital paulista.

O dia 2 de maio foi dedicado a um amplo debate sobre a gestão de pessoas nas organizações do BRICS, grupo formado pelo Brasil, pela Rússia, Índia, China e, agora, África do Sul. Na abertura, a presidente da ABRH-Nacional, Leyla Nascimento, ressaltou que, apesar das diferenças existentes entre os cinco países, todos encontram o seu alicerce no binômio Educação-Trabalho, prioridade de sua atuação à frente da associação: “Se queremos um país forte, precisamos focar nossas atenções para que os trabalhadores sejam mais bem preparados e inclusos no mercado de trabalho”.

Leyla dividiu o palco com Horácio Quirós, presidente da WFPMA (World Federation of People Management

Globalização Econômica), em parceria com o jornal *Valor Econômico*. Ao falar da internacionalização das empresas brasileiras na nova ordem mundial, Luis Afonso Lima, presidente da Sobeet, comentou os resultados do estudo, no qual a falta de pessoal com as competências necessárias aparece como uma das cinco principais barreiras internas.

Na contramão dessa realidade, o diretor da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-China, Kevin Tang, citou os fortes investimentos da China em educação para justificar os números excepcionais que o país apresenta hoje, como o recorde de US\$ 105,7 bilhões atraídos em investimentos estrangeiros diretos no ano passado. Segundo ele, os chineses apostam massivamente em educação, pesquisa e importação de tecnologia. “Até 2015, a média de gastos em pesquisa e desenvolvimento deverá aumentar do atual 1,75% do PIB para cerca de 4%.”

### COMPETÊNCIAS

Ozires Silva, fundador da Embraer e atual reitor da Unimonte, destacou a área de RH como grande força transformadora das organizações para uma mudança de patamar do Brasil. “Em certa ocasião, conversando com o então presidente da General

A Rússia foi representada por Antônio Rosset, presidente da Câmara de Comércio, Indústria e Turismo Brasil-Rússia, que defendeu o aprendizado prático – fora das salas de aula – e o empreendedorismo como caminho para o desenvolvimento das pessoas. Apesar do alto nível de escolaridade da população – 60% possui curso superior e 25%, doutorado –, o país enfrenta restrições para se “conectar” com o mundo, como a barreira do idioma e os resquícios do período de autoritarismo. Apesar delas, frisou Rosset, a Rússia surpreende em sua caminhada rumo à modernização.

O diretor de Pesquisa da ABRH-Nacional, Eugenio Mussak, acrescentou que, além das competências técnicas, práticas e éticas, para gerar riqueza é preciso desenvolver a competência estética, que reúne a beleza, a limpeza (infraestrutura) e a gentileza (prestação de serviços).

### CASES

A máxima de que as pessoas fazem a diferença deu o tom ao seminário, mostrando que, mais que discurso, a afirmativa exige ações práticas nas empresas. “A capacidade de atrair e reter talentos estratégicos é o mais relevante desafio de hoje”.



As competências das lideranças pautaram Ozires Silva, Tolovi, Mussak e Rosset



Mediados por Savioli (à dir.), Lima, Flores, Tang e Zapiola debateram cenários do BRICS

Associations), que classificou de “fantástica” a oportunidade do Brasil, juntamente com Rússia, Índia e China, diante da nova distribuição de poder no cenário mundial. “Esses quatro países poderão representar a metade do PIB (Produto Interno Bruto) mundial em 2050”, citou.

Também presente à abertura, Leogivildo Canto, presidente da Fidagh (Federación Interamericana de Asociaciones de la Gestion Humana), lembrou que outros países latino-americanos, menores em tamanho mas com grande potencial econômico, estão crescendo e o BRICS deve se preparar para incluí-los.

### CENÁRIOS E ESTRATÉGIAS

Renato Flores, professor da Escola de Pós-Graduação de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EPGE), salientou que, ante os efeitos da crise econômica mundial e das recentes catástrofes naturais, os países do BRICS se encontram melhor posicionados, mas, em contrapartida, convivem com a exclusão de boa parcela de seus cidadãos no cenário nacional. “Os gestores do BRICS têm de estar atentos a essa realidade.”

Sua opinião foi compartilhada com Carlos Aldao-Zapiola, consultor da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Ele frisou que os países do BRICS deverão somar, em 2050, mais de 37% da população mundial, um enorme potencial de consumo. Entretanto, para seguirem avançando, será necessário aprofundar suas estratégias vinculadas aos investimentos em educação e geração de emprego.

Uma demonstração dessa necessidade aparece em uma pesquisa realizada no ano passado pela Sobeet (Sociedade Brasileira de Estudos de Empresas Transnacionais e da

Electric, Jack Welch, perguntei qual era a atividade a que ele dedicava mais tempo. A resposta foi: 'a me cercar de talentos e contribuir para que eles possam existir’”, contou.

Mudanças expressivas também devem acontecer na Índia, que esbarra em obstáculos culturais e sociais para o seu desenvolvimento. O país foi foco da apresentação do CEO global do Great Place to Work Institute, José Tolovi Jr. Ele comentou os resultados da última edição da pesquisa As Melhores Empresas para Trabalhar da Índia, que, entre outras coisas, aponta as preferências da nova força de trabalho do país: autonomia e liberdade, flexibilidade e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, transparência nas relações e a oportunidade de fazer a diferença para a empresa, o que, para os gestores, se traduz no desafio de facilitar a transformação do modelo patriarcal de gestão vigente no país.



Observado por Siani e Leyla, Érico Magalhães abordou o projeto Gestão de Talentos Estratégicos da TV Globo

ressaltou o diretor de Pesquisa e RH da TV Globo, Érico Magalhães. Uma das estratégias para enfrentar esse desafio é o projeto Gestão de Talentos Estratégicos da TV Globo, que envolve a participação de 120 profissionais seniores da empresa, inclusive do elenco artístico e da área de jornalismo, cuja implementação está prevista para 2012.

Junto com Magalhães, o diretor global de RH e Governança da Vale, Luciano Siani, detalhou os desafios diante do apagão de profissionais qualificados e as estratégias que a companhia tem lançado mão para inovar na atração e retenção de talentos. Ele contou que a Vale fez um mapeamento dos municípios brasileiros em que não há mais profissionais para serem recrutados e os busca em Estados cuja oferta de talentos pode suprir a demanda da empresa. Também há o plano de fazer recrutamento internacional nas capitais de países afetados pela crise, como Lisboa, Madri e Paris.

Ao final, Luiz Edmundo Rosa, diretor de Educação da ABRH-Nacional; Nelson Savioli, diretor de Relações Corporativas Internacionais da associação; e Bianor Cavalcanti e Luiz Estevan Lopes Gonçalves, respectivamente diretor internacional e gerente de programas internacionais da FGV, debateram os principais pontos levantados no seminário que deverão ser revertidos em um documento a ser encaminhado aos poderes públicos, instituições educacionais e entidades empresariais dos países do BRICS.

No encerramento, Leyla Nascimento salientou a necessidade de a ABRH multiplicar pelo país ações que possam contribuir para a continuidade do debate e a busca efetiva de respostas para os profissionais de RH do BRICS.

SECCIONAIS EM AÇÃO

## Três grandes eventos estaduais acontecem na próxima semana

Rio de Janeiro, Minas Gerais e Santa Catarina se preparam para sediar seus principais eventos de RH e gestão de pessoas, todos promovidos pelas ABRHs locais. Confira:

### 10 e 11 de maio - RH-RIO 2011

No Windsor Barra Hotel, na capital fluminense, sob o tema central *Em Busca do Equilíbrio Dinâmico*, o RH-RIO 2011 – 37º Congresso Estadual de Gestão de Pessoas, da ABRH-RJ, vai debater como as mudanças geram desequilíbrios, o impacto disso na gestão de pessoas e como os líderes das organizações e profissionais de RH podem atuar de forma a restabelecer o equilíbrio.

“Vamos analisar como nos manter equilibrados, já que buscar o equilíbrio é saber contornar os desequilíbrios que caracterizam a vida. Nos sistemas vivos, observamos um processo cíclico em que o equilíbrio não é estático, levando a um subseqüente nível mais evoluído, mais adaptado. Se considerarmos a empresa como um organismo vivo, como vários autores defendem, então devemos aplicar a mesma dinâmica para o universo das organizações”, explica Fábio Ribeiro, presidente da ABRH-RJ.

Informações:  
[www.abrhrj.org.br/rhrio2011](http://www.abrhrj.org.br/rhrio2011)

### 10 a 12 de maio - COMRH 2011

Na 15ª edição, o COMRH – Congresso Mineiro de Recursos Humanos, promovido pela ABRH-MG, no Minascentro, em Belo Horizonte, terá como tema central *Os Imperativos Estratégicos de RH: Antecipando tendências*.

Segundo Cristiane de Ávila, presidente da associação, a escolha do tema busca atender às demandas identificadas pela associação em relação aos desafios que o profissional de RH enfrenta nesta década.

“O que será determinante? O que vai definir as ações dos gestores de pessoas? Seguindo essa linha, uma grade de atividades levará aos participantes informações, ferramentas e conhecimentos essenciais para um futuro próximo”, assinala.

Informações:  
[www.abrhmg.com.br](http://www.abrhmg.com.br)

### 12 e 13 de maio - CONCARH 2011

Em Santa Catarina, as questões estratégicas de gestão humana serão debatidas durante o CONCARH 2011 – 21º Congresso Catarinense de Recursos Humanos, promovido pela ABRH-SC com a copromoção da regional de Florianópolis. O congresso acontece no Centro de Eventos da Fiesc, na capital do Estado, com o tema *Gestão de Pessoas: O “IN” tangível essencial aos resultados*.

“Nossa proposta não é apresentar respostas prontas, mas, sim, criar um grande ambiente de discussão sobre como potencializar o intangível e, com isso, buscar melhores resultados para as organizações”, afirma Luzia Fröhlich, presidente da ABRH-SC. Uma novidade deste ano são as atividades voltadas para estudantes e interessados em aprofundar o conhecimento sobre o tema gestão de pessoas.

Informações:  
[www.concarh.com.br](http://www.concarh.com.br)