



ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos

Pessoas de Valor RH!

O Informativo da ABRH-Nacional

Nº 1155 - ANO 23 - QUINTA-FEIRA, 16 DE DEZEMBRO DE 2010

INSTITUCIONAL

ABRH cria diretoria com foco em pesquisas

O fim do ano está próximo, mas a ABRH-Nacional mantém o ritmo acelerado no seu papel de estimular o desenvolvimento e crescimento da área de Recursos Humanos no Brasil. Uma das iniciativas mais recentes é a nomeação do renomado especialista em educação corporativa Eugenio Mussak para liderar a recém-criada Diretoria de Pesquisa, que tem como objetivo municiar empresas, profissionais, poder público, imprensa e a sociedade de uma forma geral com informações confiáveis sobre a área de RH e gestão de pessoas. Nesta entrevista, Mussak comenta os objetivos e desafios da nova diretoria.



Daniela Toviansky

Mussak: visão mais crítica da antropologia do trabalho

ABRH – Qual é a sua avaliação a respeito do universo de informações levantadas hoje sobre RH no país?

EUGENIO MUSSAK – Há uma grande carência. O Brasil tem pouca tradição em dar tratamento estatístico para as informações em todas as áreas. Trata-se de uma prática que precisamos desenvolver, pois um conjunto de dados consistentes e confiáveis é uma imensa ajuda na tomada de decisões, seja pelas empresas, seja pelo poder público. O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) disponibilizam dados estatísticos a respeito da situação do emprego no país, com detalhamentos relativos às principais regiões metropolitanas. Se bem utilizados, podem ser muito úteis para as estratégias de expansão empresarial, pois, a partir deles, podem ser feitas projeções bastante elucidativas. Mas é possível avançar muito na criação de uma cultura que inclua uma visão mais crítica da antropologia do trabalho em nosso país.

ABRH – Que contribuição a Diretoria de Pesquisa pretende dar para as organizações?

EM – A ABRH é o órgão de referência no segmento, dotado de legitimidade, representatividade, respeito e influência. Suas ações e manifestações ganham caráter praticamente oficial, são copiadas, servem de parâmetro e orientação. Justifica-se que possua um órgão interno competente para prover a sociedade de informações adequadas e confiáveis, capazes de aprimorar os processos de planejamento e tomadas de decisão. Não podemos imaginar um país rico e desenvolvido que não conheça sua realidade em todas as áreas. A Diretoria de Pesquisa pretende ter uma atuação bastante ativa junto às empresas, que

passam a ser, ao mesmo tempo, provedoras de dados e consumidoras de informações.

ABRH – Quais são as principais barreiras a serem vencidas para realizar esse trabalho?

EM – A principal é o modelo mental do profissional brasileiro, acostumado a trabalhar com base em suas percepções e intuições, que são muito boas, mas, na maioria das vezes, não suficientes para esclarecer os dados da realidade. Além disso, há o fato de que, não raramente, as empresas se negam a divulgar dados internos com medo da exposição à concorrência. Nós precisamos evoluir em nossa mentalidade de pesquisa. Os livros de autores americanos de gestão, por exemplo, costumam apresentar muitos dados empresariais que os ajudaram a chegar às conclusões publicadas. Para dar uma ideia, o último livro do Jim Collins (*Como as gigantes caem*) é consequência de uma pesquisa que tomou oito anos, segundo o autor. Quase um terço do livro é dedicado a apresentar sua metodologia. Autores assim ganham credibilidade, pois não partem de “achismos” ou de ideias sem consistência.

ABRH – Quem são os parceiros que a ABRH busca para esse trabalho?

EM – Os parceiros serão todos os integrantes do mundo do RH no Brasil, mas algumas parcerias estratégicas deverão ser estabelecidas, principalmente com universidades e escolas de gestão, que já estão sendo contatadas. Há, também, órgãos de outros países, como a SHRM (Society for Human Resource Management), organização norte-americana congênere da ABRH que, em seu site, livros e revistas, publica pesquisas produzidas por instituições ou profissionais de RH, que atualizam

o setor com novas visões. Estou bastante interessado em conhecer a metodologia utilizada por eles.

ABRH – Qual será o papel da associação nas parcerias?

EM – A de estimular, estabelecer, dar tratamento e coordenar parcerias, motivar a comunidade do RH, provocar as empresas, acionar as escolas. Trata-se de uma diretoria nova, em fase de implementação, mas que está com muita disposição e energia.

ABRH – Quais são as suas expectativas para o futuro próximo?

EM – A curto prazo, temos que trabalhar na estrutura da nova diretoria. Espero que já tenhamos para o próximo CONARH, em agosto de 2011, alguns resultados de nossos trabalhos. Minha expectativa passa por coisas como: conferir à ABRH o status de fonte confiável de informações e dados qualitativos e quantitativos sobre o RH no Brasil; criar uma base de dados competente para consubstanciar previsões e suportar planejamentos na área de RH e ações organizacionais, públicas e privadas, e da própria ABRH; colaborar com a imprensa e órgãos de comunicação oficiais e privados; dar origem a trabalhos científicos elaborados por profissionais do setor e por formandos, mestrandos, doutorandos e pesquisadores; alertar os órgãos oficiais responsáveis pelo planejamento de ações sociais a respeito de necessidades do segmento, problemas emergentes, distorções regionais, dificuldades futuras, etc.; e, entender as demandas, os obstáculos e desafios que o mundo do RH deve enfrentar em um futuro próximo, especialmente para fazer frente ao surto de crescimento que o Brasil deve experimentar.

23 Seccionais trabalhando para o desenvolvimento da Gestão de Pessoas em todo o país.

- | | |
|--------------------|---------------------|
| Alagoas | Paraíba |
| Amazonas | Paraná |
| Bahia | Pernambuco |
| Ceará | Piauí |
| Distrito Federal | Rio Grande do Norte |
| Espírito Santo | Rio Grande do Sul |
| Goiás | Rio de Janeiro |
| Maranhão | Rondônia |
| Mato Grosso | Santa Catarina |
| Mato Grosso do Sul | São Paulo |
| Minas Gerais | Sergipe |
| Pará | |

www.abrhnaional.org.br

Uma entrevista perfeita

Com o aquecimento das contratações pelas empresas para vagas de final de ano, o blog da ABRH-Nacional dá dicas para contribuir com o melhor desempenho dos candidatos na primeira entrevista do processo seletivo. Acesse <http://abrhnaional.org> para conferir esse e outros conteúdos.

MELHOR

No embalo do crescimento



Diante da economia aquecida, as empresas devem estar atentas a questões de gestão de pessoas que, se deixadas em segundo plano, podem comprometer a vida da própria companhia. Entre os itens que merecem destaque está a educação. E, dentro desse contexto, alguns temas se mostram essenciais: revisão dos processos de recrutamento e seleção, ações de atração e retenção de talentos, reestruturação dos processos organizacionais e atenção aos investimentos e à qualidade de vida dos funcionários. A matéria de capa da revista *Melhor – Gestão de Pessoas* deste mês traz algumas companhias que souberam aproveitar lições passadas e têm em mente o que é crítico para o seu sucesso. Para não se perderem na evolução da história, elas voltaram suas atenções para um capital capaz de gerar os melhores retornos de qualquer investimento: as pessoas.

A edição também trata dos critérios que RH deve ter para acertar nos processos de expatriação. E se os ajustes de políticas para atrair e reter a chamada geração Y estão invadindo a agenda das empresas, o alinhamento dos desejos das equipes multigeracionais também não pode ser deixado de lado. Esse é mais um tema abordado na revista.

Assinatura:
Tel. (11) 3039-5666
assinatura@editorasegmento.com.br

GESTÃO HUMANISTA

Recentemente, Eugenio Mussak lançou o livro *Gestão Humanista de Pessoas – O fator humano como diferencial competitivo* (editora Campus-Elsevier), para o qual foram entrevistados líderes empresariais, executivos de RH, consultores, psicólogos organizacionais, acadêmicos, gerentes, funcionários e operários de fábrica. Entre outras coisas, a leitura permite entender as diferentes visões sobre a gestão de pessoas nos diversos segmentos das companhias – quem exerce a gestão, quem é gerido e quem aconselha e ensina. “A preocupação com o fortalecimento do capital intelectual tem alterado a forma de gerir pessoas nas empresas”, afirma Mussak.



EMPRESA

Ano movimentado na Ambev

Bons ventos sopram para os executivos da Ambev. Até o final de 2010, cerca de 200 gerentes e diretores da empresa terão sido promovidos ou mudarão de cargo. No final de novembro, considerando apenas os níveis de diretoria e gerência sênior, houve 54 remanejamentos, o equivalente a cerca de 25% dos profissionais que se enquadram nessas categorias – uma marca inédita da companhia.

A movimentação se deve ao surgimento de novas oportunidades internas decorrentes do crescimento da companhia e faz parte da política de gestão de pessoas da Ambev, que forma internamente seus líderes. Outro destaque na área de gestão de pessoas em 2010 foram os investimentos de R\$ 20 milhões na Universidade Ambev, uma alta de 25% em relação a 2009.

PESQUISA

Levantamento aponta alta nas contratações no início de 2011

As perspectivas de emprego são animadoras para o ano que vem. É o que aponta a Pesquisa de Expectativa de Emprego da Manpower (Manpower Employment Outlook Survey), realizada a cada três meses para medir a intenção das empresas de aumentar ou diminuir o número de trabalhadores no trimestre seguinte.

No último levantamento, para o qual foram ouvidos cerca de 64 mil empregadores de 39 países, o Brasil aparece entre os cinco mais otimistas: quatro em cada dez entrevistados planejam fazer contratações nos primeiros meses do ano e a Expectativa Líquida de Emprego é de +36%, ou seja, 40% acreditam que aumentarão sua força de trabalho e 4% preveem reduzi-la. Essa expectativa coloca o Brasil atrás apenas da Índia (+42%), China (+40%) e de Taiwan (+37%).

Por aqui, reforçando o cenário de 2010, os empregadores do setor de serviços, o que mais cresce no país e que tem liderado a geração de postos de trabalho com carteira assinada, foram os

que demonstraram mais confiança na abertura de postos de trabalho em 2011 (+51%), seguidos pelos empregadores dos setores de transporte/serviços públicos e do comércio (ambos com +44%).

Segundo Horacio De Martini, diretor regional da Manpower para a América do Sul, a retenção de talentos vai ser o grande desafio das empresas no Brasil. Isso porque a combinação do número recorde de postos de trabalho com carteira assinada registrado em 2010 com o baixo índice de desemprego deverá intensificar a escassez de talentos nos próximos meses.

As perspectivas de um início de ano positivo se estendem, ainda que com menor intensidade, a todos os países do G7 – Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Reino Unido e Estados Unidos. Já as previsões mais pessimistas são apresentadas pelos empregadores da Grécia (-15%), República Checa (-5%), Áustria (-3%), Irlanda (-3%), Espanha (-2%) e Romênia (-2%).