



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

# PESSOAS DE VALORRH

O informativo da ABRH-Nacional

Nº 1210 - ANO 25 - QUINTA-FEIRA, 5 DE JANEIRO DE 2012

INSTITUCIONAL

## Encontro prepara ABRH para 2012

Fortalecer e engrandecer a ABRH em todo o Brasil. Com essa prioridade em sua gestão, Leyla Nascimento, presidente da ABRH-Nacional, encerrou 2011 reunindo os diretores de Integração e conselheiros da associação e os presidentes das 23 ABRHs estaduais



Divulgação

para um grande encontro, em Salvador, na Bahia. Durante um final de semana de dezembro, eles se dedicaram a fazer o balanço das realizações do segundo ano de mandato e traçar os planos para 2012.

“O compromisso e o engajamento de todos no propósito do Projeto ValoRH [base da atuação da atual gestão] de atingirmos as metas de solidez e transformação da ABRH no Brasil ficaram evidenciados pelo alinhamento das atividades apresentadas na reunião e pelos resultados tangíveis e mensurados de cada seccional. Ficamos orgulhosos de ver a ABRH traçando uma trajetória de crescimento compartilhado em todo o país”, elogiou a presidente.

Para Elaine Saad, vice-presidente da ABRH-Nacional, que apresentou uma síntese do trabalho feito pela associação nestes dois anos de gestão, a trajetória iniciada em janeiro de 2010 e que se encerrará no final deste ano pode ser assim resumida: “O primeiro ano foi de estruturação, o segundo de transformação e investimento e o terceiro será de solidez de todo o trabalho desenvolvido”.

### Reestruturação

Uma das mudanças fundamentais para fortalecer a atuação das

23 seccionais foi implementada no final de 2011: a reestruturação das diretorias de Integração, responsáveis pelo trabalho de integrar e incentivar a inovação nas diferentes regiões do Brasil.

“Realizamos o diagnóstico organizacional em todas as unidades, o que nos

deu subsídios suficientes para elaborar o planejamento das diretorias de Integração e, principalmente, definir as prioridades de ação para 2012”, explica Andréa Carnaúba, que deixou a Diretoria de Integração Nordeste para assumir a Coordenação Geral de Integração, cargo criado no processo de reestruturação.

Outra mudança trazida pela reestruturação foi a divisão do Nordeste em duas diretorias, a fim de otimizar o trabalho na região, que reúne o maior número de Estados. “Acreditamos que, dessa forma, conseguiremos estar mais próximos das associações estaduais e, principalmente, apoiá-las, contribuindo para o seu fortalecimento”, completa Andréa. Ela avalia que os resultados alcançados pelas ABRHs de Norte a Sul foram excelentes. “Temos a convicção de que, neste ano que se inicia, com uma atuação ainda mais próxima dos diretores de Integração, temos muitas conquistas pela frente”, finaliza.

Além de muito trabalho, os voluntários da ABRH tiveram momentos de descontração, entre eles, uma noite reservada à confraternização de final de ano. O evento incluiu o Show de Talentos ABRH, que estimulou e mostrou o lado artístico dos voluntários em diferentes atividades culturais. “Foi um momento de muitas revelações e exemplo de despojamento dos participantes”, elogiou Leyla.

MELHOR

## A chance do bônus

Pela primeira e única vez em sua história, o Brasil vive um momento especialmente favorável: o número de pessoas economicamente ativas supera largamente o de dependentes, formado por idosos e crianças. Conhecida como bônus demográfico, essa condição é propícia ao desenvolvimento da economia, pois a população funciona como um impulsionador do crescimento social e econômico. O país chegou ao bônus demográfico porque houve uma forte queda na taxa de natalidade a partir do final da década de 1970, enquanto a taxa de mortalidade caiu mais lentamente. Isso fez com que a soma de idosos e crianças ficasse menor do que a população na ativa.

Mas, quando o assunto é mão de obra, a situação atual não basta para se configurar em um bônus às empresas, pois essas pessoas precisam estar qualificadas para contribuir com o aumento da produtividade, caso contrário, uma grande oportunidade pode ser perdida – conforme retrata a matéria principal de *Melhor – Gestão de Pessoas* de janeiro. Como a educação é deficitária, tanto no nível básico quanto no nível superior, a responsabilidade de qualificação tem recaído cada vez mais sobre as empresas. Iniciado há cerca de dez anos, o bônus demográfico deve durar mais 20 anos, e não há tempo para esperar uma melhoria na educação oferecida pelo governo e pelo ensino privado.

A revista traz ainda, em sua primeira edição do ano, uma entrevista com o canadense Min Basadur. Professor de inovação e psicologia organizacional na Universidade McMaster, ele conta, entre outras coisas, que o trabalho criativo deve se tornar a prática regular do trabalho e não trabalho adicional. “Assim, a empresa engaja os cérebros e conhecimentos de todos os seus funcionários em vez de depender apenas de alguns líderes”, diz.



Assinatura:

Tel. (11) 3039-5666

assinatura@editorasegmento.com.br

<http://revistamelhor.uol.com.br>

ARTIGO

## Não fizemos a lição de casa, e agora?

Por Cirlene Werneck\*



Divulgação

Economia forte e previsão de grandes investimentos com a realização da Olimpíada e da Copa do Mundo fazem do Brasil a bola da vez. A grande oportunidade para crescermos, entretanto, esbarra na carência de profissionais qualificados.

Grandes investimentos em infraestrutura,

equipamentos e novas tecnologias estão sendo realizados e precisarão ganhar maior velocidade nos próximos anos. Mas pessoas não estão à disposição nas prateleiras dos supermercados; prepará-las e formar equipes demanda tempo e continuidade. A final, fizemos o investimento necessário nas pessoas?

O governo tem realizado ações para aumentar o acesso das pessoas à educação de nível superior e, mais recentemente, nos cursos técnicos, importantíssimos para o momento atual. Tivemos maior oferta de vagas nas universidades e um maior número de pessoas que antes não tinham acesso a um curso superior passou a ter. Porém, muitos desses cursos têm qualidade questionada, dando ao aluno um diploma que pouco diferencial trará nas suas carreiras. Além disso, cursos como o de Engenharia, fundamentais para alicerçar o crescimento, ficaram de lado.

E as empresas? Investiram em estruturas modernas e arrojadas,

adquiriram novos equipamentos e tecnologias de ponta que nada deixam a desejar para os demais países. Porém, veio nova crise e parece que a maioria nada aprendeu com as crises anteriores, cortando totalmente o investimento na capacitação e no desenvolvimento das pessoas. Enxugaram seus quadros e reforçaram o discurso sobre a importância de as pessoas investirem na sua empregabilidade para que, em épocas de “crise”, estivessem mais preparadas para o mercado.

E não é que isso aconteceu? As pessoas foram atrás da tal empregabilidade. Voltaram aos bancos escolares, pagando um curso que cabia nos seus bolsos e que podiam conciliar com o trabalho. Muitas não fizeram exatamente o curso que gostariam de frequentar. Como resultado, algumas cresceram profissionalmente, outras enxergaram novos horizontes e despertaram para novos caminhos e novas oportunidades, mas, infelizmente, um grande número recebeu um canudo que nada acrescentou a sua carreira.

Qual foi o resultado para as empresas? Um descompasso entre o perfil desejado e o disponível e, pior, a ausência de profissionais disponíveis. E agora, ainda dá tempo? Num esforço redobrado, elas precisarão, além de qualificar e desenvolver seus colaboradores, formar novos profissionais que possam ser contratados.

Por que a maior parte das empresas investe grandes valores em tecnologia, equipamentos e estruturas, mas resiste tanto em investir nas pessoas? Receio de que essas pessoas venham a ser contratadas pelos concorrentes? Por que o investimento nas pessoas nunca termina? Por que não podem tirar as pessoas das suas atividades para treiná-las?

Certamente é melhor ter colaboradores desejados pelos seus

concorrentes, porque isso mostra que eles fazem a diferença e tornam a sua empresa melhor. E, sendo melhor, a empresa terá condições de realizar outras ações que contribuirão para a retenção dessas pessoas. Além disso, um profissional que se percebe crescendo e com espaços para novos desafios não trocará essa organização por outra que não tenha tal preocupação.

Quanto ao segundo argumento, estruturas físicas também necessitam de manutenções constantes. Novas tecnologias precisam ser atualizadas com frequência demandando investimentos elevados e constantes. Não tiramos as pessoas do seu local de trabalho quando mudamos estruturas e quando implantamos novas tecnologias? Certamente, estando mais preparadas, serão mais produtivas e, conseqüentemente, terão mais tempo para realizar as suas atividades.

Olhando esse quadro, fico pensando: estrutura física, equipamentos e tecnologia pertencem àquele que realizou o investimento, já o investimento feito nas pessoas fica com elas e não com quem investiu. Será que essa sensação de “gastar” com algo que não irá me “pertencer” pode fazer com que, inconscientemente, passemos a evitar esse tipo de investimento?

Certamente, as empresas que investem nas suas equipes veem os seus colaboradores como parte da organização e eles se sentem parte da mesma. Nessas empresas, os investimentos em qualificação e desenvolvimento das pessoas não só pertencem à organização como trazem retornos que impactam diretamente nos demais investimentos realizados.

\*Sócia-diretora da WEC Desenvolvimento Empresarial e diretora de Certificação Profissional da ABRH-Nacional