



ENTREVISTA

A gestão de pessoas, o RH e a ABRH

O ano está apenas começando, mas promete ser desafiador. Na entrevista a seguir, Leyla Nascimento, presidente da ABRH-Nacional, comenta o cenário em que Recursos Humanos terá de atuar, os assuntos que devem ser prioridade, o diferencial do voluntariado da ABRH e o papel e futuro da associação ao completar 50 anos.

Pessoas de ValorRH – Passado o ano da Copa e das eleições presidenciais, 2015 chegou com expectativas bem menores em relação ao desempenho socioeconômico do Brasil. Quais foram as principais lições aprendidas pelos gestores de pessoas em 2014?

Leyla Nascimento – Continuamos aprendendo que em nosso país nem tudo segue um planejamento ou uma previsão que nos possibilite ter uma visão melhor do futuro. A política econômica e o viés político ainda são mandatários e interferem diretamente nas pessoas e organizações.

Por outro lado, temos de reconhecer o trabalho dos profissionais de RH, que contribuíram para que suas empresas não sofressem queda de produtividade e atraíssem os melhores profissionais do mercado. O otimismo em torno do Brasil a partir de 2008 foi muito bem trabalhado pelo RH para que as empresas se tornassem competitivas e não perdessem as oportunidades oferecidas naquele momento. Temos muito do que nos orgulhar do RH, que também está tendo papel decisivo no atual momento do país.

PV – Como o mercado de trabalho deve se comportar?

LN – Será um ano difícil, mais ainda por não sabermos, neste momento, como se comportará a política econômica. Já em janeiro estamos vendo a dificuldade das empresas do segmento automotivo, das terceirizadas na área do petróleo em função do problema da Petrobras, do segmento têxtil e de outros, com perdas de faturamento. Isso se deve, também, à entrada implacável da China no país e aos baixos custos da mão de obra da Índia. Certamente, teremos mais cautela nas contratações e um cuidado ainda maior com a retenção dos melhores profissionais. Mas vale lembrar que, mesmo em fase recessiva, as empresas querem atrair e manter os melhores colaboradores, porque buscam a perenidade dos negócios.

PV – E quanto à gestão de pessoas?

LN – Sua importância é inquestionável. No Fórum dos Presidentes, que realizamos há 15 anos e do qual participam importantes lideranças do país, quando questionamos suas prioridades, eles apontam como fundamental a formação e o preparo dos seus líderes para assegurar os bons resultados e realizar o planejamento.

PV – Para os profissionais de RH, como fica?

LN – O RH cuidará para obter qualidade ainda maior em seus processos e no preparo de consultorias internas, que precisarão fazer atendimento às lideranças. O momento é de engajamento dos colaboradores e de ter um canal amplo de comunicação e interação para que as informações sejam assimiladas e compreendidas.

O estágio atual é bem diferente de anos atrás, quando a reengenharia veio como um modismo e algumas empresas ultrapassaram o limite do bom senso entendendo que demissão



Fredy Uehara

“Mesmo em fase recessiva, as empresas querem atrair e manter os melhores colaboradores, porque buscam a perenidade dos negócios”

era o retorno imediato de um período recessivo. Hoje, as mídias sociais tornam tudo muito transparente e as decisões erradas podem impactar fortemente na imagem da empresa.

PV – No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, que assuntos a associação gostaria de ver na pauta deste ano?

LN – Temos participado de várias discussões sobre relações do trabalho junto a comitês empresariais e governamentais, com uma pauta de reivindicações consideradas importantes pela associação. Um exemplo é a terceirização, ainda marginalizada no Brasil, diferentemente do que acontece em países europeus e americanos. É uma modalidade de trabalho que, cumprindo os direitos do trabalhador, torna-se uma ferramenta importante de acesso ao mercado, tanto para os profissionais como para as empresas.

PV – Que outros temas têm prioridade na pauta da associação?

LN – O teletrabalho é mais um. Hoje, o que o que importa é o resultado gerado pelo trabalhador e não o tempo que ele permanece dentro da empresa, mas o nosso governo não o vê como uma modalidade de relações do trabalho importante.

Outra questão, sem dúvida, é o não incentivo fiscal às empresas para investirem em cursos e formação dos colaboradores. Isso está na contramão da história contemporânea, na qual o conhecimento tem uma obsolescência muito grande. O mundo muda, as empresas precisam acompanhar essas

ABRH-Nacional. Gostamos da nossa profissão, entendemos o significado do associativismo e, melhor, gostamos de estar juntos. Ao nos reunirmos, seja para deliberações da diretoria ou para qualquer um dos nossos projetos, é uma autêntica celebração. E, o mais importante, esse clima é absorvido pelos colaboradores do nosso quadro funcional, que fazem acontecer e que tornam realidade todos os projetos.

Outro diferencial é que a marca ABRH tem total credibilidade no mercado pela sua missão e vem atraindo investidores para seus projetos e atividades. Também me orgulha dizer que algumas das maiores organizações do país são parceiras nos trabalhos da ABRH.

PV – Como a ABRH pretende comemorar a data?

LN – Através da diretoria de Marketing, foi elaborado o Projeto 50 Anos, cujo objetivo principal é comemorar esse marco com os nossos

parceiros, patrocinadores e associados. Teremos inúmeras atividades alusivas à data; o ponto de partida é o lançamento, no próximo mês, da nova marca, contemporânea e compatível com nossas ações e alinhada com os desafios em gestão de pessoas.

PV – Qual é a ABRH que a atual presidente vislumbra no futuro?

LN – Uma ABRH que rompa todas as fronteiras e chegue a lugares do nosso país onde é difícil estarmos presentes pela distância e geografia. Isso serve também para a atuação global. Nesse sentido, nossa gestão deu um passo além. Mobilizamos as maiores associações do mundo para conhecerem o nosso trabalho e firmarmos diversas parcerias. As práticas de RH do Brasil são exemplos de sucesso e de muita luta, que devem ser levados para outros países e continentes.

Para mim, futuro na ABRH significa crescer, desbravar, multiplicar e formar. Tudo isso com princípios e valores que não abrimos mão.

SECCIONAIS EM AÇÃO

Valorização da Diversidade: a vez do Ceará

Já neste mês, a Diretoria de Diversidade da ABRH-Nacional dá continuidade à série de encontros promovidos como parte integrante do projeto Valorização da Diversidade.

No próximo dia 27, das 18h30 às 20h30, Jorgete Leite Lemos, titular da diretoria,

estará no Instituto Fa7, em Fortaleza, para sensibilizar os profissionais de RH cearenses sobre o seu papel na difusão da diversidade como meio de promover a sustentabilidade corporativa.

Itinerante, o evento foi lançado em 2014 e já passou por nove estados.

ABRH-AM perde sua presidente

A ABRH perdeu uma de suas grandes entusiastas com o falecimento, no último dia 14, em Manaus, de Ozeneide Casanova Nogueira, uma das fundadoras e presidente da ABRH-Amazonas. Advogada e assistente social, ela morreu aos 57 anos, de infarto.

Na ABRH-Nacional, Ozeneide foi vice-presidente de Integração Regional, sendo responsável pelas seccionais do Norte e Centro-Oeste. Na carreira profissional, depois de atuar em diversas empresas do PIM (Polo Industrial de Manaus), Ozeneide passou a trabalhar como consultora em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Organizações. Mais recentemente, foi gestora de capacitação da UGP Copa 2014 do governo do Amazonas.



Ana Fúrcia

CARREIRA

Janeiro movimentado

As empresas já começam o ano com mudanças em suas áreas de RH. Dois exemplos são as empresas Oberthur Technologies, de segurança digital para o setor de mobilidade, e a concessionária rodoviária Arteris.

Devido ao crescimento na América Latina, a Oberthur contratou **Maria Fernanda Ortega** como diretora de RH da região, onde possui 800 colaboradores. Com mais de quinze anos de experiência em RH, a executiva já atuou em empresas como Peixe Urbano, Oppa e Fnac.

Já a Arteris, com mais de 6 mil funcionários, anunciou **Eliana Cachuf** como diretora de Pessoas e Organização, posição recém-criada para modernizar políticas e práticas de gestão de pessoas da empresa. Eliana está na companhia desde 2008, como gerente de RH.



Fotos: Divulgação

