

Reconhecimento ajuda a manter bons funcionários

Encontro na Capital discutiu tendências de RH



ANA PAULA APRATO/JC

Amorim diz que Dell demonstra possibilidades de crescimento

As empresas estão cada vez mais conscientes da importância de desenvolver ações que valorizem seus funcionários. A observação é de Rodrigo Magalhães, gerente de projetos melhores empresas do Great Place to Work, instituto que pesquisa o grau de satisfação de empregados nas companhias em que atuam, bem como as melhores práticas de recursos humanos (RH), numa parceria com a revista Época. Ele esteve ontem na Fiergs, em Porto Alegre, onde a consultoria realizou um encontro com profissionais de RH. Magalhães destacou que o levantamento chega à edição especial de 10 anos de realização.

As ações das empresas para conquistar e reter bons funcionários têm sido focadas em uma relação mais aberta e sincera sobre as perspectivas da empresa e no reconhecimento do trabalho. O maior salto qualitativo ao longo da pesquisa ocorreu no item imparcialidade (que relaciona a relação da empresa com os trabalhadores, válido em promoções, por exemplo), que vem se mantendo em patamares de 74% a 76% hoje, quase dez pontos percentuais superiores ao registrado na edição de 1997 da pesquisa. O nível de satisfação dos líderes apresenta uma tendência de estabilidade acima de 83% ou 84%, já a dos liderados não superou a barreira dos 80%.

A própria média de inscrição das empresas na pesquisa aponta um interesse no setor de RH. Na primeira edição da pesquisa, foram 70 inscritos. Atualmente, chegam a 300 por edição.

Um dos estandartes do movimento de valorização do funcionário é a Dell, cujo case foi apresentado pelo seu diretor de RH, Paulo Amorim. Para os 1,2

mil funcionários no Brasil, a companhia realiza um trabalho intensivo de colocação de metas e resultados e promove frequentemente programas de treinamento. Os novos empregados, nos primeiros 30 dias de atividade, participam de um programa de treinamento que mostra os valores da empresa e expõe possibilidades de crescimento profissional.

O feedback em relação à atuação profissional na Dell é comum, de forma que os funcionários ficam a par dos pontos fortes e fracos de suas atividades. As remunerações seguem pela linha da meritocracia. "A política salarial também é diferenciada", explica Amorim. "Para quem produz acima da média do mercado, pagamos melhor."

Um dos desafios enfrentados pela empresa recentemente é a transferência da linha de montagem da companhia do Rio Grande do Sul para São Paulo. Os executivos souberam antes da mudança e foram convidados a se transferir. Um trabalho foi realizado buscando preparar a equipe para a mudança e evitar o clima de apreensão. "Foi cerca de um ano de planejamento", disse Amorim.

Já a Bombril, outro case do evento, segue por caminho diferente. Ao contrário da Dell, com seus planos abrangentes no RH, a companhia investe na preparação dos funcionários e seu treinamento, sem tanto enfoque em promoção interna. "Se o executivo trocar de empresa, ficaremos felizes por ele, pois são coisas normais do mercado", disse o gerente de desenvolvimento de RH da empresa, Marcos Minoru Nakatsugawa. "Consideramos importante sermos uma referência em preparação de executivos, isso atrairá talentos."