

Economia fraca não altera planos de expansão em 2015

Letícia Arcoverde
De São Paulo

Mesmo com a perspectiva de um 2015 de aperto na economia, independentemente do resultado das eleições, a previsão das empresas eleitas “As Melhores na Gestão de Pessoas”, da revista “Valor Carreira”, é de manutenção dos quadros ou aumento de pessoal no próximo ano. No entanto, na opinião de representantes das áreas de recursos humanos ouvidos pelo **Valor** na cerimônia de entrega dos prêmios ontem, em São Paulo, o momento reforça a necessidade de uma reforma nas leis trabalhistas.

As empresas que garantiram bons resultados em 2014 devem continuar contratando para comportar projetos de expansão. É o caso da rede de laboratórios Sabin, que tem meta de crescer 30% em 2015, o que significa um incremento de cerca de 20% no número de profissionais, segundo a presidente do conselho, Janete Vaz.

Com cerca de 20 novas unidades abertas neste ano, o desafio atualmente é garantir que a cultura da empresa não se perca em um momento de mudança. “O RH é o grande alavancador de um projeto de expansão, pois adaptar a cultura de uma organização exige sensibilidade”, diz. Para isso, o foco será o desenvol-

vimento de pessoas e treinamento em áreas como liderança, segurança da informação e atendimento ao cliente.

A administradora de consórcios Embrakon também planeja continuar crescendo. Em 2014, o quadro de funcionários subiu de 2600 para mais de 3 mil, segundo a gerente de pessoas e resultados Brenda Donato. A previsão é que o número aumente no próximo ano, quando a empresa vai estar presente em mais cidades. “Independentemente do momento da economia, o resultado para nós tem sido positivo”, diz.

Uma das estratégias para garantir que os funcionários continuem engajados e produtivos, segundo ela, foi a ampliação das políticas de benefícios, acrescentando previdência privada, serviços de assistência aos funcionários e reajuste do vale-alimentação. Além disso, houve reajuste nos salários em 16%, um acréscimo de R\$ 600 mil ao ano na folha de pagamento.

Em um setor que segue apresentando resultados acima da média nos últimos anos, o grupo segurador BB e Mapfre pretende contratar pelo menos mais 800 profissionais para o projeto de um novo “call center” de Franca (SP). “Oferecemos um plano de carreira estruturado, que abre possibilidades para os especialistas e para os líderes natos”, diz

Marcos Ferreira, presidente do grupo nos ramos de automóvel, seguros gerais e afínities.

Com crescimento na faixa dos 30% em 2014, a cooperativa agropecuária Copercampos espera que o quadro seja mantido ou aumentado no próximo ano, ainda que a expectativa seja diferente para áreas distintas da empresa. Além de ajustes sazonais nos períodos de safra, houve redução, por exemplo, na unidade de suinocultura. “Sabemos que vai haver mudanças na economia e, desse modo, estamos nos planejando para otimizar tarefas”, diz o diretor vice-presidente, Cláudio Hartmann.

Na opinião de Marcelo Munerato de Almeida, CEO da Aon Brasil, algumas empresas ainda esperam por um cenário mais definido para saber qual diretriz seguir em 2015. “Independentemente do cenário político-econômico, está cada vez mais caro atrair e reter talentos”, diz.

Apesar de não prever enxugamento, empresas como a Porma de Portas estão se preparando para o ano que vem de forma menos otimista. “Paramos de contratar recentemente e só estamos repondo vagas. Avaliamos, porém, que essa retração seja passageira”, diz o gerente de RH, Rafael Gregoria Jaworski. No grupo Gazin, a gerente de gestão de pessoas, Viviane Thomaz, afirma que



Executivos afirmaram, em evento realizado ontem, que o momento reforça a necessidade de reforma nas leis trabalhistas

a empresa está sendo mais conservadora na hora de contratar. “Analisamos as solicitações e decidimos de acordo com o grau de necessidade de cada caso.”

Manter os funcionários engajados e produtivos em tempos de incerteza é um desafio ainda maior, mas o lado positivo é que um mercado menos aquecido resulta em menos propostas de concorrentes. Ainda assim, a palavra de ordem das empresas é continuar com projetos de treinamento e desenvolvimento, bem como a manutenção de um clima organizacional agradável. Para Munerato, da Aon, o departamento de recursos humanos também precisa definir uma proposta de valor para a companhia.

“Só assim ela vai conseguir atrair os melhores profissionais”, diz.

Na UTC Engenharia, que não prevê enxugamento para 2015, a prioridade do RH será investimento na formação profissional, diz Fernando Monteiro, diretor de suporte corporativo. “Para manter os colaboradores sempre desafiados, é importante proporcionar a participação em programas treinamento. Isso vale tanto para jovens quanto mais experientes”, diz.

Para aumentar a competitividade nesse contexto, a realização de uma reforma trabalhista foi defendida pela maioria das companhias, com ajustes na área tributária e mais flexibilidade nas regras. Para Cláudio

Hartmann, da Copercampos, essa necessidade é mais abrangente e inclui também reformas política e tributária. “A cada ano, ficamos mais vulneráveis e com mais custos”, diz.

Brenda Donato, da Embrakon, ressalta que a CLT deve ser revista para se tornar mais compatível com conceitos atuais de gestão de pessoas. “Hoje, uma empresa muitas vezes não consegue implementar políticas que beneficiam os funcionários porque esbarra em leis antiquadas”, diz. Janete Vaz, do Sabin, defende incentivos fiscais para empresas que promovem programas de desenvolvimento profissional. “Investimos na qualificação da mão de obra e somos tributados por isso”, diz.