

RH Globalizado

“O perfil do profissional da era da Globalização está passando por radical transformação. Os aspectos que atualmente são valorizados quebram paradigmas que sustentaram o processo seletivo ao longo de toda a história da humanidade, onde características pessoais tornaram-se mais importantes que sua folha corrida de realizações.”

Luiz Roberto Bodstein

Com o mundo totalmente conectado, nas relações de trabalho a realidade não é diferente, nos diversos pontos do planeta. As políticas de RH tendem, cada vez mais, a ter muitas semelhanças.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão vinculado a Organização das Nações Unidas (ONU), foi criada em 1919, após a primeira guerra mundial, com o propósito de valorização da classe trabalhadora de todos os povos, principalmente no estabelecimento de condições dignas de trabalho em qualquer parte do mundo. A OIT é uma fonte que vêm interferindo continuamente e de forma globalizada em políticas adotadas pelos países nas relações de capital e trabalho. Sua interferência favorece ao equilíbrio das relações e incentiva a disseminação e multiplicação das boas práticas ao redor do mundo.

Os sindicatos também acabam exercendo um papel destacado neste contexto de globalização, propiciando um mundo mais homogêneo no que diz respeito às práticas de relações de trabalho. Isto porque sabem que, se as diferenças relativas aos direitos dos trabalhadores forem muito significativas, a concorrência será desleal, pois o custo baixo da mão de obra numa determinada nação, poderá ser fator de vantagem competitiva permitindo aquela nação a ter maior capacidade de exportação, podendo ensejar, portanto em desemprego na nação do importador.

Este é um dos motivos que deve levar o RH a buscar referências para suas políticas tanto no mercado interno quanto no externo, para que possa tomar emprestadas para sua empresa as políticas que melhor se adaptem à sua realidade. Hoje há grande facilidade em se obter informações sobre “o que os outros fazem de melhor”. A informação deixou de ser um privilégio, como no passado, porque todos têm acesso a ela.

Há inúmeras formas de se conhecer o que se faz de melhor no mundo da gestão de pessoas, tais como: revistas especializadas em negócios, nacionais e internacionais, através das quais se absorvem as melhores práticas das empresas vencedoras; revistas especializadas em gestão de RH; congressos internacionais; conexões nacionais e internacionais sobre gestão; universidades especializadas em gestão de negócios; congressos de negócios e em gestão de pessoas, etc. Há também empresas especializadas em benchmarking de indicadores de pessoas, incluindo-se grau de felicidade no trabalho, aderência a programas de responsabilidade social, etc. Não faltam recursos para a obtenção de ideias inovadoras ou mesmo indicadores para comparar a performance da empresa em que o gestor de RH atua com as demais em diversos cenários.

O que diferencia um RH de outro é o quanto cada um consegue implantar das melhores práticas, fazendo com que estas sejam aderentes à realidade da empresa, tornando-a atraente aos melhores profissionais e com elevada capacidade de retenção. Esse é o RH que consegue fazer com que todos estejam engajados com os propósitos do negócio e a empresa tenha condições propícias para uma alta performance estando apta a enfrentar a competitividade do mercado.

O profissional de RH deve se nivelar ao que há de melhor no país e no mundo. Não deve copiar, mas adotar, identificar as melhores práticas e inová-las.

O mundo globalizado proporciona várias oportunidades - não só oferece a informação das melhores práticas, mas também indica fornecedores de serviços para o RH, oportunidades de

desenvolvimento de profissionais fora do país, esclarece sobre os vários sistemas de remuneração, etc. O RH deve ser um dos artífices da modernização da empresa, notadamente com relação ao estilo de gestão, ao recrutamento dos melhores profissionais e sua retenção e treinamento contínuo.

A globalização permitiu a disseminação de informações, de conteúdos, de conhecimentos. Quando olhamos as empresas vencedoras que se mantêm na dianteira, encontramos nelas práticas de RH superiores às das concorrentes.

Não dá para ser um RH Global se o principal executivo dessa área passa o dia todo respondendo a e-mails sobre questões operacionais, assinando papéis, analisando folha de pagamento e cuidando de admissão e desligamento de empregados. Essas tarefas, mediante políticas claras de RH, são delegáveis.

Fazer gestão de RH requer que se esteja conectado o tempo todo com as melhores práticas que existem fora da empresa alinhando-as ao plano estratégico da companhia e oferecendo as condições para o alcance dos resultados esperados.

O RH deve entender que ele é responsável por captar as novas exigências do mercado adaptando-as para satisfação de seus empregados e implementando políticas que sejam aderentes a essas expectativas do novo mundo do trabalho.

Quando os profissionais de RH vão a um Congresso de RH, devem fazer uma reflexão sobre tudo o que se viu e ouviu, multiplicar esta experiência dentro da empresa e avaliar o que deve ser aproveitado dentro da realidade da mesma. O gestor de RH deve se perguntar há quantos anos os seus profissionais e ele mesmo frequentam esses fóruns. O retorno deste investimento só será proporcional aos gastos quando se perceber claramente a implementação de novas iniciativas e mudança de postura após os mesmos. Quantas empresas que apresentaram seus “cases” considerados inéditos foram visitadas

pela equipe? Quantas melhorias foram implementadas a partir desses novos referenciais?

Ser globalizado é estar todo o tempo conectado com as tendências, criticando-as e estar apto a substituir o tradicional pelo novo quando oportuno. A inovação em RH requer a mesma ousadia que os departamentos de vendas e marketing buscam constantemente em relação aos produtos a serem oferecidos ao mercado.

Hoje tendências mundiais como busca de melhoria de performance através de estímulos dados em programas de qualidade de vida, isso deve ser avaliado uma vez que diz respeito a satisfação e produtividade dos colaboradores. Essas e outras tendências mundiais precisam ser conhecidas, criticadas e caso oportunas para a realidade da empresa implementadas. Não apenas por modismo, mas pela percepção de valor que agregam. É necessário conhecer os porquês e os resultados de novos programas.

Ser global não é copiar, mas, a partir de referências das melhores práticas, inovar, com identidade própria, adequada à realidade do negócio.

No mundo globalizado de hoje, há programas que são comuns, embora com grandes diferenças de qualidade, entre as empresas: retenção de talentos, *job rotation*, redução da jornada de trabalho, qualidade de vida, redução dos custos com infraestrutura (espaço físico), flexibilização da forma de trabalho, incluindo-se o *home office*, treinamento com direcionamento no negócio, etc. Todos têm seus méritos dentro da realidade de cada empresa. Não prego aqui que sejam implementados, mas sugiro que todas estas novas tendências sejam avaliadas a fim de que se possa tomar proveito daquelas que podem vir a agregar na realidade de cada empresa.