

Companhias voltam a investir em treinamento

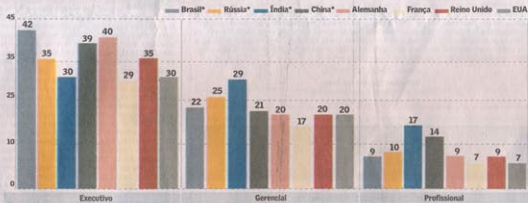
De São Paulo

A maioria das empresas brasileiras tem metas mais agressivas para este ano em comparação com 2009. Das 96 organizações pesquisadas pela consultoria Hay Group, 81% delas indicaram esse movimento. Como consequência disso, o número de companhias que tem como objetivo reduzir custos com a remuneração congelando temporariamente os salários e as promoções diminuiu. "O Brasil está desfrutando de um cenário melhor e mais positivo do que os outros países. Estamos voltando para uma situação de mercado similar a que tínhamos antes da crise", afirma Carlos Siqueira, diretor da prática de remuneração do Hay Group para América do Sul.

O consultor ressalta, contudo, que para que esse crescimento seja sustentável é preciso haver o envolvimento das lideranças em todos os processos. "Além disso, os treinamentos, que foram bas-

Incentivos de curto prazo

Porcentagem do salário base anual - em %



Fonte: Hay Group *BRIC

tante impactados durante as turbulências na economia, voltaram a ganhar força."

Em média, as empresas participantes do estudo desligaram mais de 12% do total de funcionários em 2009, sendo que em mais da metade dos casos a justificativa foi a baixa performance.

"Como vínhamos de um ciclo muito positivo, era permitido manter um pouco de 'gordura' nos quadros. Com o enxugamento dos custos, esse excesso foi eliminado e, agora, só ficaram os melhores", diz Siqueira.

Por isso, a preocupação com a retenção dos talentos também

mudou no último ano. As organizações que reduziram ou cortaram esse tipo de programa durante a crise agora estão aumentando os investimentos para não perder suas peças-chave.

Além disso, 10% das organizações estão implementando programas de reconhecimento não-

financeiro em 2010, que tem como principal função engajar os funcionários. "Engajamento não é mais opção, mas uma necessidade. A valorização da remuneração total com foco nos aspectos intangíveis passou a ser de grande importância para motivar e reter os talentos." (RS)

Mudanças nos programas de RH:

	Eliminar ou reduzir (2009)	Implementar ou adicionar (2010)
Treinamento e desenvolvimento	36%	32%
Retenção de talentos	25%	36%

	2009	2010
Plano de redução de custos com a remuneração:		
Congelamento temporário de salários	47%	35%
Congelamento de promoções	50%	38%