

## 1. Empresas cortam recursos para treinamento de pessoal

29/01/2009 • O Estado de S. Paulo • Jornal • NOTÍCIAS • B18

---

Empresas cortam recursos para treinamento de pessoal

Queda é estimada em até 40%, e programas passam a ser focados apenas nos executivos de cargos mais altos

Ana Paula Lacerda

Os impactos da crise econômica atingiram em cheio as empresas, que estão cortando pessoal - segundo a OIT, serão 51 milhões de novos desempregados até o fim do ano. Mas, além disso, as empresas também começam a cortar os investimentos nas pessoas que ficaram.

"Há uma variação muito grande de setor para setor, mas acredito que houve uma redução de 30% a 40% no orçamento mundial das empresas para gestão de pessoas", afirma a gerente de liderança e transformação da consultoria Hay Group no Brasil, Glaucy Bocci. A divulgação de oportunidades de crescimento dentro das empresas e estudos de planos de sucessão são os tipos de programas que pararam por causa da crise.

Mas nem tudo parou. "Por outro lado, aumentaram os programas de capacitação de pessoas selecionadas, ou seja, aquelas em posição de salvar as empresas da crise", diz Glaucy. Ela fala que aumentou também o número de empresas interessadas na formação de coaches (treinadores) e mentores, para que, após um treinamento, líderes da própria empresa possam auxiliar no desenvolvimento de pessoas-chave.

No coaching, o executivo recebe treinamento específico em determinadas áreas, enquanto no mentoring é escolhido um executivo sênior que possa acompanhá-lo não só em questões profissionais, como em desenvolvimento de carreira e balanço com a vida pessoal. "Deixar de realizar esse tipo de atividade é precipitado", diz a diretora executiva de RH do HSBC, Vera Saicali. "Não digo que nunca haverá mudanças, afinal há uma crise, mas aqui vamos manter esse programa. Até porque ele trata de um tema estratégico, que é conseguir o melhor de suas pessoas-chave." O mentoring do HSBC teve início em 2007, com foco no público feminino, e no ano passado atendeu 27 executivas.

O diretor de operações da Bracor Investimentos Imobiliários, Colin Butterfield, tem planos de iniciar programas de mentoring na empresa, fundada em 2006, "agora que ela atingiu um estágio mais maduro". Enquanto isso não acontece, ele é um dos mentores que auxiliam os bolsistas da Fundação Estudar, entidade que estimula a educação e networking de jovens talentos. "Nas empresas que não oferecem esse serviço, o executivo deve procurar um ?mentor informal?, alguém com mais experiência em quem possa confiar e discutir assuntos relativos a seu desenvolvimento."

Um dos "mentorados" da Fundação Estudar, Samuel Carvalho, é analista de mercado da IDC Brasil. "Minha mentora não é da minha empresa nem da minha área, mas é uma experiência enriquecedora receber conhecimento e esclarecer dúvidas com alguém mais experiente." Considerado um high potential - jovens com grande potencial de desenvolvimento -, ele terá sua carreira acompanhada por um ano.

A sócia líder em gestão de RH da consultoria KPMG, Patrícia Molino, afirma que as empresas estão preocupadas em identificar executivos-chave, neste momento de crise. Segundo ela, cresceu a demanda pelo serviço de mapeamento de talentos dentro das empresas. "Elas querem ter certeza de quem são essas pessoas, e continuará sendo feito investimento", diz.