



ESTAMOS CONTRATANDO!

por Luiz Otavio Nascimento – “LON”

Ao longo dos próximos anos, em grande parte devido às suas potencialidades e conectividade ao restante do mundo comercial, Brasil está fadado a crescer. E, mesmo que venha apresentar “*pibinhos*”, os pequenos incrementos agravarão um dos maiores problemas que certos setores vêm apresentando: falta de mão de obra especializada.

Numa economia de baixo desemprego ou, como alguns chegam afirmar, de pleno emprego, a questão da mão de obra está limitando a expansão de vários negócios. O varejo, por exemplo, perdeu atratividade face à pouca atenção dada aos Recursos Humanos e à ausência de boas práticas. Plano de carreira, desenvolvimento de pessoal e benefícios flexíveis, são ferramentas ainda marginalmente utilizadas nesse segmento que vê exponenciar os seus índices de rotatividade de pessoal.

Se considerarmos que as tendências sócio-demográficas farão com que os consumidores tenham cada vez menos tempo para as compras, as vendas ficarão mais concentradas nos finais de semana, tornando mais relevante a questão de retenção e contratação de talentos, pois um(a) jovem à procura do seu primeiro emprego, tenderá a buscá-lo em setores mais atraentes e convenientes às suas intenções de conciliar estudo, trabalho e lazer.



Não sabendo como resolver isto sem gerar considerável aumento na folha de pagamentos, alguns varejistas apostam na contratação de pessoas da melhor idade, ou seja, aqueles que possuem mais de 60 anos. Mas, mesmo assim, o problema persiste e tende a aumentar.

O setor de TI também apresenta grandes dificuldades. Impelidas pela convergência com as telecomunicações e pelo uso intensivo e crescente da tecnologia, suas empresas fortemente orientadas ao produto e sob forte demanda, passaram a enfrentar a questão da mão de obra. Inicialmente, montaram às pressas um departamento de Recursos Humanos e começaram a mudar. Algumas dessas organizações abriram filiais em cidades menores, onde os talentos poderiam trabalhar sem a necessidade de mudar para um grande centro. No limite, a incessante busca de mão de obra está levando alguns pioneiros a abrir negócio em outros países.

A queda do crescimento demográfico e o envelhecimento da população são realidades que as empresas devem aprender a lidar. A transformação da venda de produtos em serviços, impulsionada pelo aumento da renda da população, exigirá a criação contínua e crescente de novos serviços que, por sua vez, demandarão mais mão de obra, tornando inexorável o papel mais estratégico dos Recursos Humanos, a quem caberá gerar maior atratividade e, ao mesmo tempo, tornar as empresas mais eficazes e eficientes para compensar os custos advindos.

Apesar da constante citação do departamento de Recursos Humanos, esta tarefa será de todos, pois uma maior atratividade virá inicialmente de um branding bem feito,



fundamentado numa missão de real valor que gere seguidores e engajamento. Passa também pela criação de um ambiente que sempre favoreça o binômio inovação e meritocracia, permitindo que cada um possa continuamente se desenvolver e fazer o seu próprio salário.

A única e real solução para o agravamento da falta de mão de obra especializada é tornar mais justa sua empresa. Fazê-la se interessar pelos colaboradores e valorizá-los concretamente como pessoas e ativos produtivos. Vale aqui lembrar que somente funcionários contentes podem tornar felizes os clientes que, então, encantados com a empresa, comprarão mais e melhor e divulgarão isto para os demais, fazendo com que os acionistas se tornem muito satisfeitos.

Pense nisto e revise o que sua empresa está fazendo. A questão estratégica não será resolvida pelo simples fato de colocar no portão um grande cartaz: estamos contratando!

Escrito em 29.11.13



“LON” – Luiz Otavio da Silva Nascimento. Engenheiro, especializado em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas. Mestre em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), com cursos nos Estados Unidos (*Darden Business School da University of Virginia* e *Babson College – Boston, MA*) e na França (*L'École des Hautes Etudes Commerciales – HEC – Paris*). Tem mais de 25 anos de



experiência na geração de resultados e na gestão de empresas varejistas e industriais, dentre as quais Perrier, Cisper-Owens Illinois, Smuggler, Carrier e Lojas Renner.

Atualmente é Sócio-Diretor Geral da Merita Consultoria Empresarial e Sócio da Cadre Soluções, lançadora do aplicativo "*Mordomd*". É membro do IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e do *Retail Council* do GLG – Gerson Lehrman Group. É professor das cadeiras de Inteligência Competitiva, Conhecimento do Consumidor e Criação de Valor através de Serviços dos Mestrados da *Business School* de São Paulo (*Laureate International Universities*).

Foi um dos fundadores do IPDV – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento do Varejo e Sócio-Diretor da Gouvêa de Souza & MD. Palestrante nacional e internacional, tem diversos artigos publicados e é autor do livro "Êxodo – da visão à ação – uma proposta para o varejo brasileiro". Também é coautor do livro "Varejo: Administração de Empresas Comerciais", ambos publicados pela Editora Senac São Paulo. Seu último livro "Gestor Eficaz – práticas para se destacar num ambiente empresarial competitivo" foi lançado em novembro de 2010 pela Editora Novo Conceito.