



# ABRH-NACIONAL

Associação Brasileira de Recursos Humanos  
SISTEMA NACIONAL ABRH

PRESIDENTE: RALPH ARCANJO CHELOTTI - VICE-PRESIDENTE: CLEISSON NUNES BARBOSA

Nº 1040 - ANO XII - QUINTA-FEIRA, 02 DE OUTUBRO DE 2008

## GESTÃO DE PESSOAS

# Certificação para profissionais de RH melhora os resultados das empresas

Cerca de metade dos líderes empresariais entrevistados em uma pesquisa recente do HRCI (Human Resources Certification Institute), instituto norte-americano de certificação em RH, afirmou ver diferenças entre os profissionais de Recursos Humanos certificados e os não-certificados, no que se refere à motivação, ao desempenho e conhecimento sobre a área. Mais: 73% afirmaram que os que têm certificação inspiram mais confiança e respeito no local de trabalho. Outra conclusão da pesquisa é que até a lucratividade da empresa tende a melhorar: 44% relataram que profissionais de RH com certificação têm impacto positivo no desempenho financeiro de suas organizações.



Mary: certeza de práticas e diretrizes sólidas

Os dados foram citados por Mary Power, diretora executiva do HRCI, quando perguntada pelo jornal da ABRH-Nacional sobre a efetividade do programa de certificação para profissionais de RH, aplicado no EUA desde 1976. "Cerca de 70% dos gastos de uma empresa estão ligados a RH, incluindo folha de pagamento e benefícios, contratação e retenção de pessoal e litígios trabalhistas, entre outros itens. Com a certificação, as organizações ganham a certeza de que suas práticas e diretrizes de RH são sólidas e que os profissionais da área estarão sempre atualizados", completou.

Nos últimos trinta anos, o HRCI certificou mais de 150 mil profissionais em 70 países; atualmente, a média de candidatas é de aproximadamente 26,8 mil por ano. "A certificação não é obrigatória. Acredito que a grande adesão deve-se aos resultados apresentados, o que garante credibilidade ao programa", avalia a vice-presidente de Treinamento, Desenvolvimento e e-Learning da ABRH-Nacional, Cirlene Werneck.

## PROCESSO APURADO

Se os resultados são assim positivos, o que falta para implementar a certificação no Brasil? Segundo Cirlene, é preciso ampliar o debate para que se compreenda o conceito de certificação profissional, comumente confundida com os certificados de conclusão de cursos. Mary, do HRCI, detalha: a certificação se difere por incluir a experiência profissional no exame e exigir a recertificação periódica.

Para Cirlene, uma das mais importantes ações para iniciar o processo de certificação no Brasil é definir o corpo de conhecimentos necessários para garantir a excelência nas práticas de RH. "Além disso, precisaremos desenvolver ações a fim de manter os profissionais preparados e atualizados para a certificação e posterior recertificação."

Nos EUA, o profissional precisa atender os requisitos de elegibilidade a uma certificação específica ao seu caso, que podem ser comprovados por experiência profissional demonstrada (mínimo de dois anos) ou uma combinação da experiência com o diploma universitário. Ao prestar o exame e ser aprovado, ele recebe uma credencial válida por três anos. "Ser aprovado significa que o profissional domina a área e é capaz de aplicar com sucesso princípios e disciplinas relevantes de RH. Porém, para manter a sua credencial, precisa buscar a recertificação, o que se dá por meio de educação contínua", diz Mary.

Os principais exames aplicados pelo instituto são o PHR (Professional in Human Resources), o SPHR (Senior Professional in Human Resources) e o GPHR (Global Professional in Human Resources). Escolher a certificação apropriada depende do grau de *expertise* do profissional e do tipo de organização em que ele trabalha. Profissionais de empresas transnacionais devem considerar a certificação GPHR; já para os que trabalham em organizações sediadas nos EUA, os exames PHR e SPHR são mais adequados. Em geral, os candidatos aprovados no exame PHR trabalham em funções voltadas à orientação tática e logística, enquanto o SPHR é para quem possui conhecimento amplo de todos os aspectos de RH e tende a ser responsável pelo departamento.

Como nesses mais de 30 anos o papel de RH sofreu transformações profundas, para manter a coerência do programa com a realidade dos profissionais, a cada cinco anos o HRCI analisa as práticas do setor e atualiza o corpo de conhecimento do programa. A experiência bem-sucedida dos EUA, diz Cirlene, confirma que a certificação melhora o nível dos profissionais, ajuda no aprimoramento da qualidade do ensino e colabora para que os profissionais a se tornem mais confiantes e reconhecidos, aumentando a sua empregabilidade.



Cirlene: no Brasil, é preciso entender o conceito

Como nesses mais de 30 anos o papel de RH sofreu transformações profundas, para manter a coerência do programa com a realidade dos profissionais, a cada cinco anos o HRCI analisa as práticas do setor e atualiza o corpo de conhecimento do programa. A experiência bem-sucedida dos EUA, diz Cirlene, confirma que a certificação melhora o nível dos profissionais, ajuda no aprimoramento da qualidade do ensino e colabora para que os profissionais a se tornem mais confiantes e reconhecidos, aumentando a sua empregabilidade.

*dade das Organizações.*

No mesmo período, a ABRH-AM realiza, no Hotel Tropical Manaus, o VIII Congresso Amazônico de Gestão de Pessoas, abordando *Talento Humano e Urgência Competitiva: O desafio do crescimento.*

## Mais informações:

[www.abrhes.com.br/cearh](http://www.abrhes.com.br/cearh)

[www.abrhba.com.br](http://www.abrhba.com.br)

[www.abrham.com.br](http://www.abrham.com.br)

Publicação da ABRH-Nacional – Associação Brasileira de Recursos Humanos  
Rua General Jardim, 770 - 7º andar - cj 7D  
CEP 01223-010 - São Paulo - SP - Tel. (11) 3124-8850 - Fax: (11) 3124-8867  
E-mail: [abrhn@abrhnacional.org.br](mailto:abrhn@abrhnacional.org.br) - Site: [www.abrhnacional.org.br](http://www.abrhnacional.org.br)  
Editora: Thais Gebrim (Mtb 13.743)

## PESQUISA

### Falta o plano B

Realizada com 286 executivos no ano de 2007 e no primeiro semestre de 2008, a nova edição da pesquisa da consultoria Lens & Minarelli sobre as práticas de demissão de altos executivos nas maiores e melhores empresas do país revela que o despreparo para enfrentar a perda do emprego persiste (veja *boxe*). Um exemplo é que cerca de 60% dos demitidos disseram que seus cônjuges não trabalham fora.

"Ainda que estejam na roda-viva, cientes das mudanças constantes, muitos continuam se apegoando à falsa sensação de estabilidade", diz a coordenadora do estudo, Mariá Giuliese. Isso pode ser atribuído ao fato de que a maioria dos pesquisados – 63% – passava pela primeira vez pela experiência de ser demitido, após um tempo médio de 9,3 anos de casa.

Já o sentimento de que a demissão não foi convincente diminuiu quase 20 pontos percentuais nos últimos dois anos, o que pode significar maior compreensão quanto às regras do jogo corporativo.

O desequilíbrio que também marcava a condução do processo de desligamento está menor: antes, 60% consideravam os procedimentos inadequados; hoje, quase 50% avaliam que foi bem conduzido, o que, entretanto, não atenua a sensação de injustiça, que retroceu em relação a

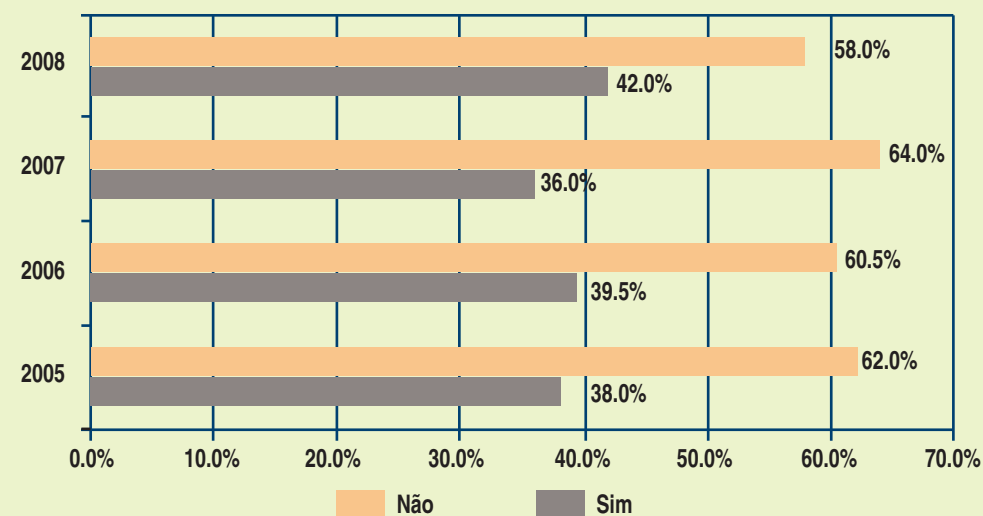
2006, mas está em 74%.

### ENTRE O CHOQUE E O ALÍVIO

Nos últimos quatro anos, a reação de choque na demissão atinge, na média, 43% dos casos, enquanto 57% oscilam entre a resignação e o alívio, o que reflete, segundo Mariá, o nível de estresse a que são submetidos os profissionais na condução dos negócios. Entre os vários motivos de tensão, ela destaca que as empresas, sujeitas a mudanças abruptas, têm trabalhado por empreitada, portanto, atingir metas, comandar pessoas e engajá-las é mais complexo. Para piorar, o modelo matricial de gestão torna as relações mais virtuais e dificulta vínculos de confiança e lealdade.

A alternativa para empresas e indivíduos mais saudáveis passa, segundo Mariá, pela construção de relações maduras e de maior harmonia, em que haja espaço para o respeito e a confiança. "É importante construir ambientes que valorizem tanto a diversidade quanto os projetos individuais, uma vez que as empresas não têm mais condições de construir um projeto próprio, pois precisam mudar a todo tempo, trabalhando por empreitada. Ter como referência o plano pessoal dá segurança ao executivo, permitindo que cada um se aproprie de sua carreira e vida para tornar-se saudável e autônomo, dono de seu pensar e, portanto, de sua liberdade para empreender."

**Ao questionar se os entrevistados tinham algum plano caso fossem demitidos, a pesquisa registrou que, na comparação de 2005 a 2008, a consciência sobre a necessidade de dispor de um Plano B aumenta aos poucos, mas o índice dos que não o possuem ainda é elevado. Confira a seguir:**



## ARTIGO

### Um casamento que pode dar certo

Por Maria Inês Felipe\*

Por questões de sobrevivência no mercado, existe hoje uma grande demanda pelo tema criatividade e inovação no mundo corporativo, mas nem sempre observamos a mesma preocupação nos ambientes de ensino. E, se tudo começa nos bancos das escolas, há que se pensar nessa questão com muito cuidado e atenção.

Entre as instituições da área de educação existe uma verdadeira guerra de preços nas mensalidades e a criatividade na elaboração da grade curricular acaba ficando de lado. O que se percebe é uma padronização nas disciplinas e que nem sempre os nomes dos professores são divulgados para que o aluno possa fazer uma escolha mais assertiva. Por outro lado, também já identificamos faculdades e universidades em transformação, disponibilizando currículos menos mecanicistas e mais humanistas.

O fato é que, cada vez mais, criatividade e inovação vêm sendo requisitadas como habilidades indispensáveis e devem, portanto, ser plantadas e cultivadas nas cadeiras escolares e em todas as fases da vida. Devemos preparar os alunos para essa realidade, potencializando-os no pensar criativo, fortalecendo a liderança e a educação criativa. Para isso, é necessário que as instituições de ensino estejam comprometidas com o seu processo de aprendizado e abertas para um novo pensar, associando a teoria com a prática para obter seus *insights*.

Tenho conversado com muitos professores quanto ao conteúdo que está sendo ensinado e sobre suas experiências pessoais. A maioria deles vive no mundo corporativo e destina parte do seu tempo a compartilhar conhecimentos e experiências, mas também encontro professores de carreira acadêmica, afastados do mundo corporativo,

e aqueles que lecionam disciplinas totalmente desvinculadas da sua experiência profissional e acadêmica.

Outro dia, durante um momento de descontração, surgiu o questionamento: até que ponto o que se ensina em sala de aula está distante do mundo corporativo? Levantamos várias hipóteses e uma, em particular, me chamou a atenção: o que os professores ensinam às vezes está distante do conteúdo profissional e da experiência particular do aluno no mundo do trabalho. Mas não como muitos pregam. Não se trata apenas da falta de visão do mundo acadêmico acerca do que acontece nas empresas.

Para exemplificar: ministro aulas em cursos de pós-graduação sobre temas como cultura e diagnóstico organizacional; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho; liderança e inovação, entre outros. Percebo o quanto algumas empresas ainda estão distantes dessas ferramentas e competências, que são aplicadas em outras empresas mais inovadoras, deixando, assim, no paladar dos alunos um gostinho de frustração e a sensação de que o que é ensinado na sala de aula está distante da prática.

Entretanto, a requalificação dos alunos para atender às necessidades do mercado de trabalho com um currículo diferenciado e o preparo de professores criativos e engajados certamente vão agregar valor à vida das pessoas. E, também, à marca da universidade. Esse é o pensamento que, como professora e consultora, procuro aplicar em todos os dias do meu trabalho.

\*Consultora em criatividade e inovação e vice-presidente de Relações Acadêmicas da ABRH-Nacional



**ABRH-NACIONAL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos  
SISTEMA NACIONAL ABRH