

A sustentabilidade precisa chegar à área de Recursos Humanos

José Augusto Minarelli (*)

As áreas de Recursos Humanos das empresas terão que repensar suas atividades, estruturando-as de modo a atender as emergentes estratégias de sustentabilidade das empresas. Essa é a constatação de uma pesquisa realizada em parceria entre o Massachusetts Institute of Technology (MIT) e o Boston Consulting Group (BCG) sobre como as empresas estão adaptando seus negócios para torná-los mais aderentes a uma nova realidade social que clama por práticas e atitudes responsáveis no que diz respeito à gestão das empresas. O estudo envolveu 1.500 organizações em todo o mundo que atuam em vários segmentos econômicos e até no terceiro setor.

Embora as empresas ainda percebam que investimentos em sustentabilidade terminam por melhorar suas imagens perante a sociedade, um grupo significativo de companhias investe em ações desse tipo visando satisfazer demandas de seus empregados, com o claro objetivo de preservar seus talentos em um mercado onde é cada vez mais difícil encontrar pessoal qualificado.

Direcionada a executivos do topo das organizações, uma vez que 86% dos respondentes tinham cargos de chefia ou atuam como líderes sênior, a pesquisa evidenciou que mais da metade deles acreditam que o crescente interesse por parte dos empregados sobre temas relacionados à sustentabilidade exige uma atitude correspondente por parte das empresas.

No entanto, para aqueles que acreditam que a sustentabilidade tem a ver apenas com questões ambientais, a pesquisa vai mostrar que, ao menos para as lideranças sênior das empresas, a sustentabilidade pode e deve ser vista de modo amplo, envolvendo, inclusive, questões ligadas a relações de trabalho entre as organizações e seus empregados, bem como aspectos de responsabilidade econômica e social.

Esses dados evidenciam claramente que as relações de trabalho, aquelas que marcam o relacionamento entre empresas e empregados, precisam urgentemente considerar aspectos de sustentabilidade. Mas se no campo do recrutamento e seleção ou treinamento e capacitação, as empresas parecem ter encontrado boas práticas, as questões relacionadas ao desligamento de profissionais em situações de crise ou por necessidades estratégicas ainda deixam muito a desejar.

Demissões em massa e impessoais, tratamento dos demitidos como “inimigos”, inexistência de programas que ajudem estas pessoas a alcançar novas oportunidades ou até a criarem novos empreendimentos, estas práticas terminam por minar as imagens de “empresas sustentáveis” que muitas companhias tentam alcançar, como vimos em episódios recentes envolvendo grandes corporações, inclusive no Brasil, que demitiram milhares de empregados ao menor sinal de uma crise que pouco as afetou.

Assim, enquanto as lideranças empresariais consideram as práticas sustentáveis como vitais para a estratégia das empresas, uma vez que a própria pesquisa do MIT aponta que 92% das companhias estão pensando em sustentabilidade, falta ainda às áreas de Recursos Humanos pensar sua atividade de modo a humanizar, inclusive, os momentos problemáticos em que elas precisam dispensar pessoas.

Práticas socialmente responsáveis nos processos de demissão não são apenas importantes pelo fato de envolverem seres humanos em um momento difícil de suas vidas, mas pelo pela simples razão de que ao lançar profissionais talentosos no mercado, que deixam a empresa insatisfeitos, as áreas de Recursos Humanos terminam por alimentar a concorrência com profissionais que, mais do que um bom emprego, vão atuar para mostrar o quanto eram necessários e foram injustiçados, criando assim forças poderosas contra seus próprios negócios.

Os momentos de demissões são críticos e com fortes componentes emocionais, tanto para as empresas como para os profissionais que saem. Apenas essa constatação deveria servir para alertar as empresas de que esses processos têm que ser feitos com sabedoria, por profissionais capacitados, que consigam garantir um futuro aos executivos desligados, assim como atuar na preservação da imagem das empresas que precisam se re-estruturar. Por isso, praticar a responsabilidade social nos processos de demissão de pessoas é o que vai integrar as áreas de Recursos Humanos às práticas de sustentabilidade que muitas empresas lutam para desenvolver.

(*) José Augusto Minarelli é Diretor-Presidente da Lens & Minarelli, empresa especializada em *outplacement* e aconselhamento de carreira.