

## TRANSFORMAR PARA COMPETIR

Denize Dutra

Este foi o tema do CONARH 2006 - 32º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, promovido pela ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos, realizado nos dias 22 a 25 de agosto passado, em SP. Além da importância do tema, não só para os Brasileiros, como para o mundo em geral, e, especialmente pela grandiosidade do evento. vale contar um pouco do que aconteceu durante estes 4 dias.

Vamos primeiro conhecer alguns números, para perceber os impactos que este evento promoveu em nossa área:

- ✓ Participantes: 2700
- ✓ Palestrantes: 206
- ✓ Público visitante da Expo: 9 300
- ✓ Profissionais trabalhando no CONARH: 2094 (oportunidades de trabalho no período de sua realização)
- ✓ 14 300 pessoas envolvidas diretamente no evento.
- ✓ Na programação além das conferências magnas, palestras simultâneas, ocorreram *talks shows, workshops* com atividades vivenciais, exposição com fornecedores de serviços em RH, e também o 6º Fórum dos Presidentes de Empresas, e mais algumas inovações que irei comentar:

1. **O Fórum dos Dirigentes de RH da América Latina**, no qual executivos de RH discutiram a importância do respeito às diferenças históricas e culturais destes povos, para conseguir gerir negócios neste bloco de mercado.
2. **O Fórum Acadêmico** que buscou diminuir a distância entre a academia e o mundo corporativo, demonstrando como a produção do conhecimento nos centros de excelência em Educação, pode ser aplicada à gestão de pessoas. Por meio dos trabalhos apresentados, resultados de pesquisas acadêmicas em organizações públicas, privadas e do terceiro setor, ficou comprovado como a academia e empresas, juntas podem criar sinergias e encontrar as soluções que afligem o mundo corporativo. Tive a honra de participar desse espaço, apresentando minha pesquisa do mestrado sobre Valores e Trabalho em Equipe, como representante da FGV-Management, instituição da qual faço parte do quadro de professores, que atuam nos MBA's distribuídos por todo Brasil com apoio de uma rede de conveniados.
3. **O Encontro de Marketing e RH**, espaço criado para promover a reflexão de como transformar as pessoas em vantagem competitiva, que contou especialmente com a apresentação de *cases* de sucesso nessa área.
4. **A Sala de Inovações**: espaço para apresentação de trabalhos inovadores e bem sucedidos sobre a gestão de pessoas, onde os congressistas tiveram a oportunidade de discutir pessoalmente com os autores dos trabalhos.
5. **Sala de Casos**: Relatos de diversos casos de empresas de diferentes setores, sobre que soluções que essas empresas têm encontrado para ampliar seus resultados.
6. **Painéis de Debates** sobre temas de interesse da gestão, com a presença de moderadores, especialistas em determinados temas, incentivando a participação dos congressistas.
7. **Oficinas**, com vivências em processos de transformação bem-sucedidos em algumas organizações.
8. **Espaço da Mulher**, com palestras sobre temas de interesse do público feminino e sobre as conquistas femininas no mundo corporativo.
9. **Arena Social**, onde ONGs e empresas expõem seus projetos na área de responsabilidade social.

10. **Espaço Cultural**, onde o público podia bater papo com “seus Gurus”, estreitar relacionamentos, participar de sessão de autógrafos.
11. **Espaço Digital**, local para conhecer recursos tecnológicos que contribuem para a gestão de pessoas.
12. **Palestras Gratuitas** na EXPO para os visitantes sobre temas relacionados à gestão de pessoas.

Como ocorreram muitas atividades paralelas, era impossível pretender estar presente em todas essas oportunidades de aprendizagem, por isso a comissão organizadora selecionou um grupo de pessoas, que colheram as principais idéias de todas as apresentações, para que, no encerramento, pudesse ocorrer a sessão: “O que estamos levando para casa?” Para compartilhar com leitor tais idéias, consultei o site do congresso [www.conarh.com.br](http://www.conarh.com.br) e obtive as seguintes conclusões:

- “A qualidade das pessoas é fundamental para governabilidade. A qualidade da educação reduz o nível de corrupção. (Já tratamos disto em outro artigo!). Desenvolvimento é a capacidade de gerir a complexidade”. (Embaixador Rubens Ricupero)
- É primordial o fortalecimento da aliança entre a alta direção das empresas e os profissionais de RH. Contudo, o RH relevante não garante a infalibilidade da gestão com as pessoas, mas propicia um ambiente de trabalho diferenciado (mais humanizado).
- “O mundo está cheio de oportunidades para quem estiver preparado para trocar “o emprego tradicional” pela prestação de serviços” (Minarelli).
- “Na sociedade atual, o indivíduo deve cuidar de si mesmo e definir trajetórias para explorar sua potencialidade de Ser.” (Malvezzi)
- A força do empreendedorismo brasileiro está presente em ONG’s, micros, pequenas e grandes empresas.
- A qualidade do serviço público no Brasil ainda é uma grande questão a ser equacionada e caberá aos profissionais de RH contribuir para esse desafio.
- Apesar das conquistas as mulheres, têm de continuar a lutar pelo seu espaço, sendo simplesmente mulheres, pois é exatamente do “feminino” que as organizações necessitam para o equilíbrio entre razão e emoção, resultados e pessoas, complementaridade na diversidade.
- “Conhecer e alinhar valores econômicos, éticos e emocionais é fundamental para combinar o sucesso da empresa e a felicidade do indivíduo”. (Simon Dolan). O que aliás, reforça o que já ouvimos há pelo menos uma década, pois como diz meu grande amigo Marco Aurélio Vianna, em seus livros e palestras, a competitividade depende de pessoas felizes. Este ponto me faz pensar, mais uma vez, sobre a importância da coerência entre o discurso e ação das pessoas nas organizações.
- “O esporte é educação, saúde, disciplina, cidadania e desenvolvimento de valores sociais. Para o esporte exercer a função de inclusão social, é preciso valorizar os professores, a escola pública e a comunidade.” (Érico Magalhães)
- “Só a cultura de um ambiente de trabalho diferenciado pode melhorar continuamente a produtividade e a competitividade. Melhores empresas para se trabalhar têm políticas e práticas distintas, únicas e generosas.” (Robert Levering)
- “Gerir pessoas é simples! Basta respeitá-las, desafiá-las, agradecer e celebrar as suas vitórias”. (Luiza Helena Trajano)
- “Transformar é a essência da evolução. Fazê-lo com inteligência é a tarefa dos líderes transformadores”. (Eugênio Mussak)
- Gestão de Pessoas é verdadeiramente Gestão da Cidadania!

Para mim, pessoalmente, fica a reflexão de que, mais do que as palavras, as experiências compartilhadas, demonstram que É POSSÍVEL TRANSFORMAR. Basta ter paixão, acreditar e AGIR!

**Outubro 2006.**