

## CAPITAL HUMANO

# Os directores de RH têm de conquistar poder de decisão

Num mercado de baixa mobilidade, a gestão de talentos é crucial

Dora Ribeiro

doraribeiro@mediainfin.pt

Não é fácil a vida de empresas que vendem aplicações de “software” de gestão do capital humano em Portugal. Procuram os directores de recursos humanos como interlocutores e acabam por se deparar com uma situação inusitada: quem decide sobre qual a melhor ferramenta de gestão de RH é, muitas vezes, o responsável pelo sistema informático da empresa. “Eles têm mais peso”, explica Julio Agredano.

O recém-chegado gerente da Meta4 Portugal, uma empresa espanhola especializada nesse tipo de aplicações, diz sentir-se frustrado. Além de ser uma barreira ao seu negócio, porém, essa falta de autonomia dos gestores de RH é reveladora do estado de coisas nas empresas nacionais. E a responsabilidade, defende Agredano, é dos próprios directores de RH. “São eles que têm de assumir nas suas organizações que são capazes de aumentar os benefícios com o investimento na gestão de talento”, argumenta.

Parte do problema e da solução, os directores de RH têm de evoluir e concorrer com os financeiros por protagonismo, advoga. A razão está à vista e vem também pelas mãos da tecnologia. Com o aumento da procura por sistemas de gestão operacional de recursos humanos, os directores dessa área que não forem capazes de mostrar a relevância da sua actuação para o negócio não sobreviverão.

“Eles têm razão de temerem perder o seu lugar”, avisa Julio Agredano. Se não apoiarem o negócio, o que vão fazer quando se torna possível professar salários em alguns minutos? Ou quando toda a gestão operacional passa a ser feita em regime de “outsourcing”, outra das tendências em crescimento. Assim, só resta a alternativa de transformarem as direcções de RH em algo



Marta Poppe

Julio Agredano | Gerente da Meta4 Portugal.

**40%**  
Das PME  
em Portugal

Mostram-se já disponíveis para adquirir ferramentas de gestão de talento.

**30**  
Mil euros

Este é o valor aproximado de uma aplicação básica de gestão de RH para PME.

mais além de uma área operacional à qual apenas se pede que seja barata e não dê problemas.

Conhecer o seu negócio, diz o gerente da Meta4, é o primeiro passo para a relevância da gestão de RH. “Não há regras”. A saída é analisar o negócio e compreender as suas necessidades. Já que vender seguros não é o mesmo que fabricar sanitários. “É preciso que os RH deixem de ser vistos apenas sob o ponto de vista financeiro e se olhe para o posto de trabalho e as competências associadas”.

### E se o Estado não fizer nada?

Segundo Agredano, para as empresas em Portugal, que actuam num ambiente de pouca mobilidade laboral, a gestão de talentos é ainda mais determinante do que nos mercados de trabalho com maior flexibilidade. Com recursos humanos estáveis e poucas contratações, a gestão tem de ser mais “forte” para que os colaboradores evoluam com o negócio. Uma situação diferente do que ocorre na mais liberalizada e vizinha Espanha, onde é normal os trabalhadores mudarem de empresa a cada quatro ou cinco anos e serem os próprios a ocuparem-se do seu próprio “branding” pessoal e da sua formação. “Somos donos da nossa marca e procuramos nos manter competitivos. Não ficamos à espera da empresa ou do Estado”, compara Agredano.

Há sinais de esperança no meio corporativo nacional. Uma das clientes da Meta4, uma empresa industrial exportadora, com mais de 53 anos de existência e 300 trabalhadores, mantinha até há pouco tempo uma estrutura de gestão de recursos humanos que processava manualmente uma boa parte das suas tarefas e não conseguia sequer garantir informação fiável. Com as novas aplicações instaladas, a directora de RH está, agora, a pensar na avaliação dos colaboradores.