



Busca por vagas Busca por currículos

Já tem cadastro? Entre aqui

Cargo desejado ou palavra-chave   
Área de atuação Seleccione uma área  Estado Seleccione

**7 dias grátis!**  
Para você procurar emprego e enviar seu currículo  
[Anunciar currículo](#)

BUSCA AVANÇADA

22/10/2009 - 16h21

## Era do conhecimento: empresas investem e exigem mais de seus profissionais

Viviane Macedo  
Em São Paulo

Desafio para a maioria das empresas, a gestão de talentos ainda pauta a discussão de profissionais de Recursos Humanos e gestores em geral, e foi um dos assuntos do último fórum de debates promovido pela **FranklinCovey Brasil**.

Entender sistemas, máquinas e aprender trabalhar com as novas tecnologias não é simples, mas lidar com pessoas na era do conhecimento é muito mais complexo e requer maior cuidado. Pensando nisso, parte considerável do investimento das organizações tem sido em pessoal. "A gestão de pessoas é um desafio para nós e para grande parte das empresas, por isso que trabalhamos esse aspecto constantemente", aponta **Ewaldo Russo**, membro do conselho dos **Laboratórios Fleury**.

Segundo ele, a empresa trabalha desde os seus primórdios o sentimento de pertencimento em seus funcionários. "Os nossos colaboradores têm esse sentimento de pertencer, eles conhecem a importância que têm no dia a dia da organização".

Com esse modelo de gestão, a empresa sempre primou pela diversidade e entrosamento entre as gerações. "Nosso modelo sustentado sempre foi fundamental para reter os talentos e, ao mesmo tempo, atrair novas gerações. Esse novo olhar, nova energia são necessários para qualquer negócio", completa. Para ele, isso é mais que necessário. "É um desafio, e a cada geração acontece de forma diferente, a complexidade é maior, os perfis são outros", garante.

### Mercado exigente

Maior investimento em pessoas, no entanto, traz algumas exigências que antes não eram tão evidentes. O mercado busca profissionais cada vez mais preparados, não apenas tecnicamente - o que muitos especialistas afirmam não ser mais suficiente -, mas também, e principalmente, com competências comportamentais. "Ter colaboradores alinhados com os valores, crenças e missão da organização é fator fundamental hoje", considera **Paulo Kretly**, presidente da FranklinCovey Brasil.

Segundo ele, tanto os profissionais quanto as organizações têm quatro necessidades básicas - o coração, a mente, o espírito e o corpo. "Nós temos necessidades físicas, emocionais e de relacionamento, e pessoas que têm essas quatro áreas bem desenvolvidas e reconhecem essa necessidade nas empresas, sem dúvida, ganham destaque no mercado", diz Kretly.

Para o presidente da **PricewaterhouseCoopers**, **Fernando Abes**, um grande diferencial competitivo é a inteligência - que ele enumera por tipos. "A inteligência conceitual, a emocional, relacional e a ética. Tem de ter absoluta convergência com a visão e os valores da organização. Precisamos ter pessoas que acreditem nos mesmos valores que nós acreditamos. Basicamente, talentos, que vejam na meritocracia uma vantagem competitiva fundamental", considera. Em outras palavras, é preciso vestir a camisa, mas para **Michel Klein**, presidente da **Casas Bahia**, não é só isso. "Não basta vestir, é preciso suar a camisa pela empresa e com a empresa", finaliza.