



GESTÃO: Uma pesquisa exclusiva mostra como as empresas brasileiras lidam com os processos de sucessão

www.exame.com.br

EXAME

EDIÇÃO 995 • ANO 45 • Nº 12 • 29/6/2011 • R\$ 14,00

Classes A e B

O MERCADO QUE MAIS CRESCE

No Brasil, nenhum estrato social cresce tanto em proporção quanto as classes A e B. Hoje, são 20 milhões de ricos. Serão mais de 30 milhões até 2014

ISSN 0102288-1
Edição Quinzenal
009955
9 770102 288002

COMO FAZER

LUCAS AMORIM | lucas.amorim@abril.com.br

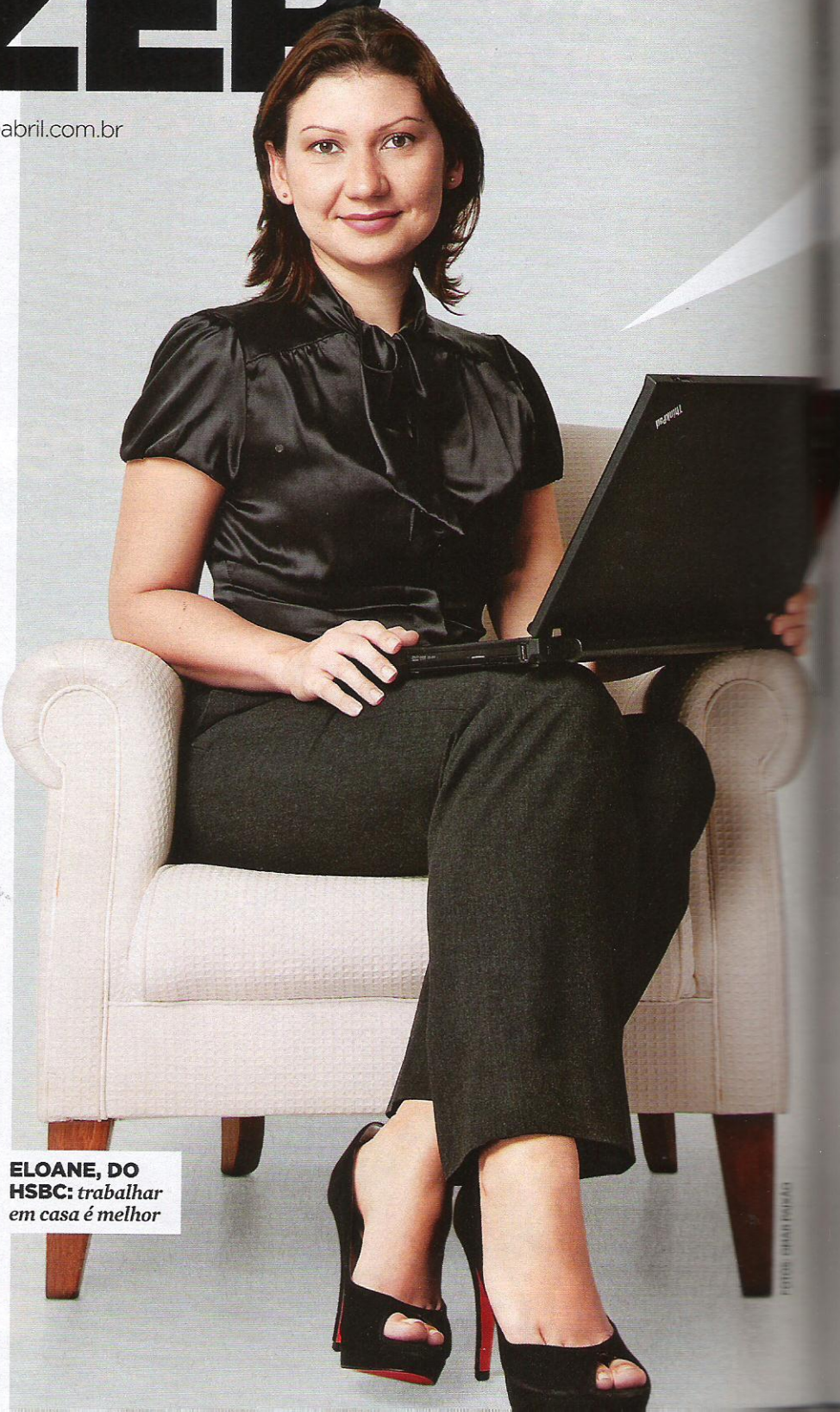
GENTE

NÃO VAI SAIR NINGUÉM

Com o aquecimento da economia e a intensa disputa por profissionais nos mais diversos setores, segurar os melhores funcionários e contornar o assédio da concorrência virou prioridade para dez entre dez companhias brasileiras. E só aumentar os salários e os bônus, além de custar caro, não resolve o problema. De acordo com a consultoria de recursos humanos DBM, apenas 7% dos profissionais apontam a remuneração como principal motivo para trocar de emprego. As companhias, portanto, terão de sair do óbvio para conquistar funcionários leais. EXAME ouviu executivos de RH de três grandes companhias e selecionou práticas que, embora não sejam exatamente inovadoras, são raras. Todas elas pagam salários dentro da média do mercado e buscaram soluções que podem estar em outros continentes ou mesmo dentro da casa de seus melhores funcionários. Conheça as soluções do banco HSBC, da rede de laboratórios Dasa e da fabricante de software de gestão SAP.

Com reportagem de Marianna Aragão

**ELOANE, DO
HSBC: trabalhar
em casa é melhor**



**As soluções de HSBC, Dasa e SAP
para manter seus melhores funcionários**

1 TRABALHAR EM CASA

Quem faz: **HSBC**

Durante quatro dias por semana, 30 executivos da área comercial do HSBC, como a analista de crédito Eloane Fernandes, não precisam sair de casa para trabalhar. Eles fazem parte de um projeto piloto de home office, iniciado há dois anos. Agora, com o aquecimento do mercado, a prática será levada também para outras áreas do HSBC a partir do segundo semestre. "Trabalhar em casa tem um apelo tão grande quanto salários ou bônus", diz Vera Saicali, diretora executiva de recursos humanos do banco.

2 MAIS PARA OS MELHORES

Quem faz: **DASA**

Em 2010, a rede de laboratórios Dasa passou a identificar os melhores e os piores entre seus 250 principais executivos. Até o fim do ano, a análise será estendida a toda a liderança — cerca de 480 executivos — quando, pela primeira vez, todo o grupo será elegível a um bônus anual. Se persistirem com maus resultados, os 5% piores devem dar espaço para a promoção dos melhores. "Mas antes vamos tentar corrigir o desempenho desses profissionais", diz Marcelo Rucker, diretor de gente da Dasa.

3 EXPERIÊNCIA NO EXTERIOR

Quem faz: **SAP**

A fabricante de software SAP oferece um programa de intercâmbio de seis meses no exterior a até 10% dos executivos com melhor desempenho entre seus 1 200 funcionários no Brasil. A seleção para o programa é rigorosa. Em 2011, 72 profissionais foram aprovados. A perspectiva de passar um período no exterior sem precisar largar tudo por aqui vem conseguindo segurar os melhores dentro de casa. Em 2010, a rotatividade desse grupo foi 50% menor em relação aos demais funcionários.



**RUCKER,
DA DASA: mais
para os melhores**