

3º RestauraRH

3º RESTAURARH DISCUTE GERAÇÃO Y, COMO EVITAR AÇÕES TRABALHISTAS E OPÇÕES PARA CORTAR CUSTOS, SEM PERDER TALENTOS



Cristiano Melles - presidente da ANR

Como reduzir os custos sem se desfazer de bons profissionais, entender os anseios dos millennials, obter mais receitas por meio de práticas de saúde e segurança no trabalho e de que forma os valores e a cultura empresarial impactam a gestão de pessoas? Esses e outros assuntos, que abordam o desenvolvimento de práticas em prol dos recursos humanos, foram debatidos durante o 3º RestauraRH, evento promovido pela ANR, na última quinta-feira (10), no Centro Brasileiro Britânico, em São Paulo.

O RestauraRH foi aberto pelo presidente da ANR,

Cristiano Melles, que reforçou a importância do evento para o mercado de alimentação fora do lar. "Esperamos contribuir com o setor de Recursos Humanos das empresas de foodservice, que respondem hoje por mais de seis milhões de empregos, sendo um dos segmentos que, mesmo com a crise e com as adversidades dos últimos anos, mais movimentam a economia. Queremos apontar caminhos que possam aprimorar cada vez mais o trabalho dessa importante área, base para o crescimento forte e integrado de qualquer estabelecimento", afirmou.

PAINÉIS DA MANHÃ



Debates reúnem especialistas do setor

Investimento não é custo
No primeiro painel do dia, João Carlos Natal, consultor do SEBRAE destacou **A importância do RH em momentos de crise ou de como reduzir despesas e preservar bons funcionários.** O especialista explicou que um dos erros "crassos" das organizações é creditar a redução de custos ao corte de pessoal, uma vez que a medida faz com que muitos talentos sejam perdidos pela empresa. Segundo Natal, há outras alternativas antes de chegar ao funcionário, como por exemplo, o diagnóstico de custos superfluos.

"Na ponta do lápis a concessão de benefícios requer projeções de fluxo de caixa. Qualquer 0.5% do faturamento que pode ser salvo já é um diferencial. É preciso pensar o RH como um investimento", disse Natal. Segundo ele "o funcionário não deve ser o primeiro a ser cortado, mas sim o primeiro a ser treinado".

Ao final da apresentação José Carlos Natal participou de um debate que teve como mediadoras Estel Castro e Selma Bovo, membros do GT-RH.

Geração que trabalha e muito!
Esqueça a máxima de que a chamada geração millennials, formada por jovens de 20 a 34 anos, não tem comprometimento e tampouco gosta de trabalhar. Na palestra "**O que buscam os millennials**", a diretora de RH e marketing do ManpowerGroup, Márcia Almström, revelou em uma pesquisa global que 35% da força de trabalho em 2020 será formada por jovens. Além disso, 73% dos jovens trabalham em tempo integral e 63% pretende seguir nas empresas, porém necessitam de novos desafios.

"Diferentemente da geração X, que buscava os chamados degraus, os millennials são adeptos das ondas de carreira. Eles encaram os períodos como ciclos e estão sempre em busca de constantes desafios", afirmou Márcia.

Para a diretora de RH, esse público também busca o aprimoramento constante dos conhecimentos, pos-

sui espírito mais empreendedor e está mais aberto para atuar com contratos temporários ou freelancers. "A aprendizagem é o motor. A empresa pode ser o fomentador desse investimento. O desafio do gestor de RH é criar condições para retê-los", completa Márcia.

Após a apresentação, a diretora do ManPowerGroup foi sabatinada pelo público no debate mediado por Edilene Matos e Mariana Malaguti, membros do GT-RH.

Ações educativas
Já em **Práticas de Segurança e Saúde no Trabalho Aumentam Receitas**, terceiro painel do dia, o professor do Senac e especialista em Higiene Ocupacional e consultor em Gestão de Riscos, José Paulo Silvestre, apresentou alternativas para reduzir despesas imprevistas e indesejadas, pautadas no cumprimento das exigências trabalhistas e previdenciárias. "Os afastamentos custam para as empresas. Um dia de trabalho não realizado representa a substituição por alguém e horas extras", explica Silvestre.

O professor também apresentou quais os principais problemas dos trabalhadores de cozinha em decorrência da atividade ocupacional. Dentre as principais causas de afastamento estão DORT, dor na coluna, doenças psiquiátricas, doenças pneumáticas, alergias, doenças visuais e doenças auditivas. Enquanto as principais causas de acidentes são cortes, queimaduras e traumas.

"Uma dos passos fundamentais para o RH é conhecer os procedimentos e o ambiente em que o funcionário está exposto. Isso reduz acidentes, multas e possíveis custos indesejados", declarou Silvestre.

Para finalizar a primeira parte do dia, Silvestre respondeu algumas questões no debate mediado por Francisco Ribas e Patrícia Navarro, membros do GT-RH.

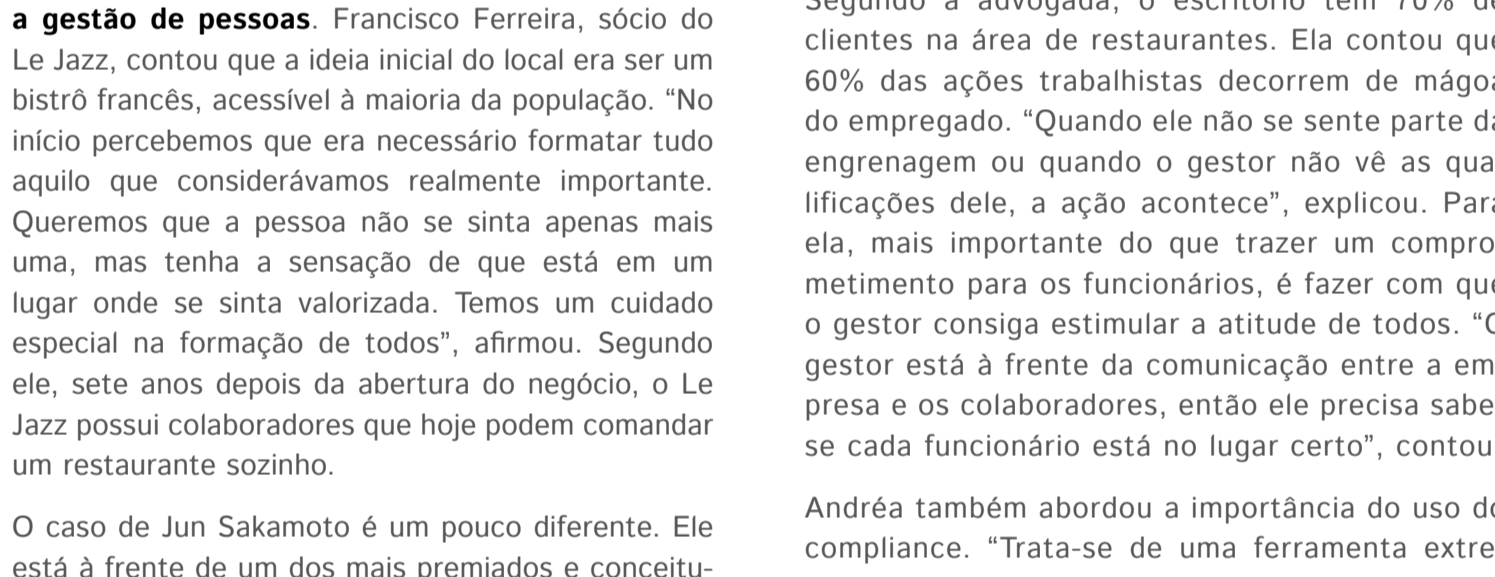


João Carlos Natal

Márcia Almström

José Augusto Silvestre

PAINÉIS DA TARDE



Associados da ANR debatem o impacto da gestão de pessoas

O tema do primeiro painel da tarde foi **Como os valores e a cultura dos estabelecimentos impactam a gestão de pessoas.** Francisco Ferreira, sócio do Le Jazz, contou que a ideia inicial do local era ser um bistrô francês, acessível à maioria da população. "No início percebemos que era necessário formatar tudo aquilo que considerávamos realmente importante. Queremos que a pessoa não se sinta apenas mais uma, mas tenha a sensação de que está em um lugar onde se sinta valorizada. Temos um cuidado especial na formação de todos", afirmou. Segundo ele, sete anos depois da abertura do negócio, o Le Jazz possui colaboradores que hoje podem comandar um restaurante sozinho.

O caso de Jun Sakamoto é um pouco diferente. Ele está à frente de um dos mais premiados e conceituados restaurantes japoneses de São Paulo. Segundo ele, o negócio começou com um sonho e com o RH apenas intuitivo. "Temos regras e para fazer o trabalho de excelência, precisamos da participação do cliente. Eu desenvolvi uma arte e continuo buscando mais experiências, pois eu quero que a pessoa viva uma experiência única", explicou. Sakamoto ressaltou que hoje ele busca sempre a melhoria da qualificação dos funcionários.

Já Rodrigo Testa, diretor do Ráscal, também destacou como funciona o RH na rede. Engenheiro, ele afirma ter caído "de paraquedas" no mercado. Passando por todas as áreas, viu que já existia um padrão de comportamento definido. "Em todas as unidades, percebi o quanto era comum entre os colaboradores fazer o máximo possível pelos clientes. Nosso fundamento é seguir um padrão e respeitar o próximo, seja qual for o cargo ocupado", contou. Após 15 anos, a empresa está atualizando os seus valores. "Temos um conceito que é composto por alinhar, dar o exemplo e treinar. Estamos em um processo de atualização, pois o perfil do consumidor mudou completamente. Vamos manter os nossos fundamentos e atualizar os valores para que eles se sintam no contexto atual do mercado", disse.

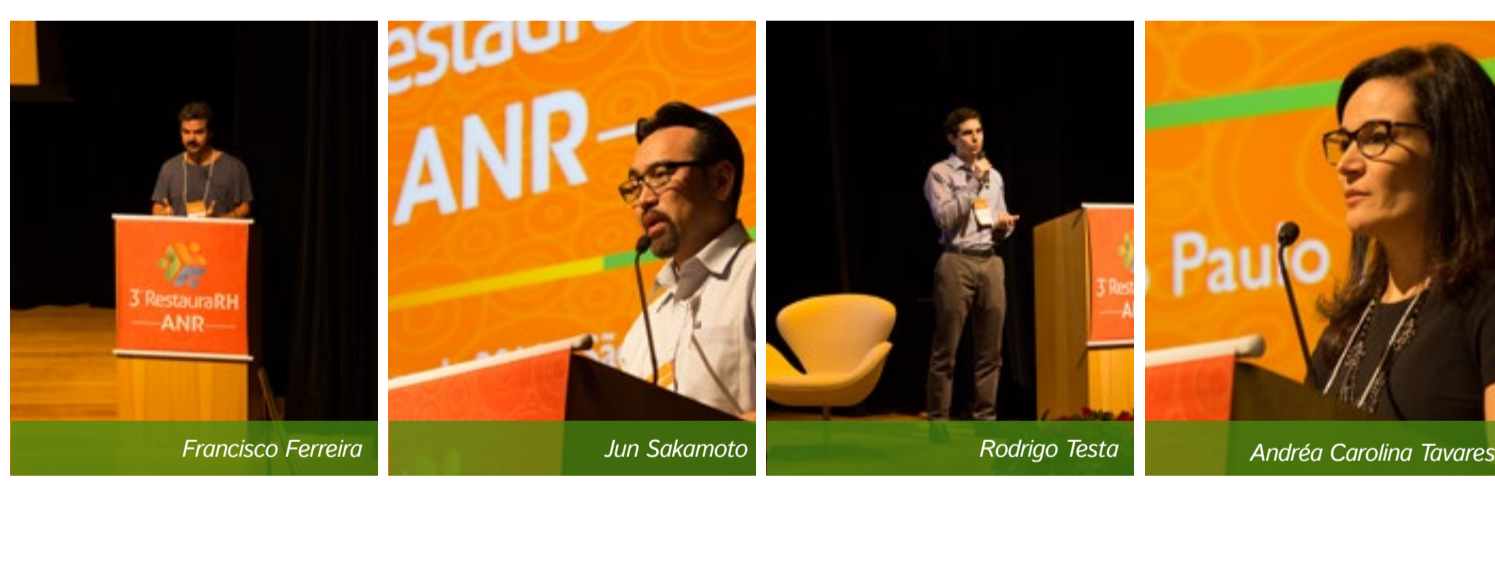
Ações trabalhistas
O último painel do dia recebeu a advogada do escritório Dias e Pamplona, Andréa Carolina da Cunha Tavares. A especialista explicou qual a melhor forma de **Reduzir os riscos das ações trabalhistas nos estabelecimentos.** "O treinamento do trabalhador é muito importante, mas você deve fazer com que ele se sinta comprometido com a empresa. Se ele está consciente dos seus direitos e deveres e a empresa o trata com respeito, ele não vai querer ajuizar uma reclamação trabalhista. Precisa ser estabelecido qual o papel dele e o seu

compromisso no ambiente de trabalho", destacou. Segundo a advogada, o escritório tem 70% de clientes na área de restaurantes. Ela contou que 60% das ações trabalhistas decorrem de mágoa do empregado. "Quando ele não se sente parte da engrenagem ou quando o gestor não vê as qualificações dele, a ação acontece", explicou. Para ela, mais importante do que trazer um comprometimento para os funcionários, é fazer com que o gestor consiga estimular a atitude de todos. "O gestor está à frente da comunicação entre a empresa e os colaboradores, então ele precisa saber se cada funcionário está no lugar certo", contou.

Andréa também abordou a importância do uso do compliance. "Trata-se de uma ferramenta extremamente importante na conexão entre o empregado e a empresa. Na verdade, estamos falando sobre um ajuste de conduta mútua entre eles. É muito importante que a empresa cumpra os seus valores, objetivos, missões e metas. Caso isso não aconteça, haverá uma desconexão muito grande que acaba desmotivando o profissional", disse.

A opinião de quem participou
Representantes de diversos restaurantes estiveram presentes durante a 3ª edição do evento. Para Mariana Malaguti, gerente de Recursos Humanos da rede Si Señor, o evento é importante por trazer experiências e aprendizagem para a área. "Você aprende coisas novas, consegue trazer para o profissional de RH outra visão sobre tudo que está acontecendo. Quando temos sócios proprietários contando as suas experiências, isso agrega muito e nos deixa com uma visão mais ampla do mercado", afirmou. Raphael Bottura, sócio da rede Badebec, concorda com Mariana. "É um momento que nos afastamos da empresa e podemos refletir sobre tudo que colocamos em prática, comparar com o que os outros estão fazendo. É uma oportunidade de ociosidade criativa, onde conseguimos pensar em coisas novas".

Samantha Canhedo, coordenadora de RH no Giraffas, participou de todas as edições do evento. "O encontro nos traz as referências para saber se estamos no caminho certo com as práticas e, assim, podemos potencializar as nossas ideias. Eu acredito que o RestauraRH é importante, pois extraímos novidades e melhoramos o que já temos", contou. Para o sócio do Ponto Chic, Rodrigo Alves de Souza, as discussões são fundamentais para o setor. "É excelente para tirar dúvidas e melhorar a empresa com as ideias dos colegas. É muito bom ver se os problemas são os mesmos e quais as soluções que deram certo ou não", explicou.



Francisco Ferreira

Jun Sakamoto

Rodrigo Testa

Andréa Carolina Tavares

MURAL DE FOTOS



APOIO OURO: alelo, sodexo, Ticket 40, DIAS E PAMPLONA ADVOCADOS

APOIO PRATA: ANR Associação Nacional de Restaurantes

www.anrbrasil.org.br

