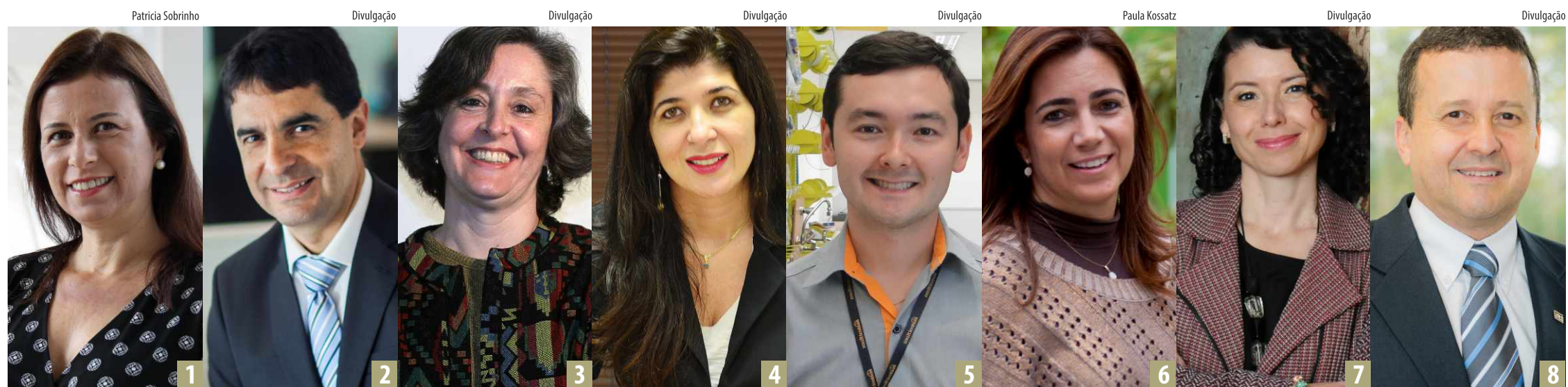




# Realizações e expectativas, o RH mostra a sua cara (Parte 2)

Em continuação à primeira edição de 2015, o *Pessoas de ValorRH* traz a segunda e última parte dos depoimentos de profissionais de RH dos diversos segmentos da economia abordando as realizações de suas empresas na gestão de pessoas em 2014 e as perspectivas para este ano.



**1 Miriam Branco da Cunha**  
Diretora de RH do Hospital Israelita Albert Einstein

O crescimento sustentável e a consolidação do ciclo de expansão do Einstein são os principais balizadores da atuação de Recursos Humanos, que estiveram presentes nos últimos anos e direcionam a estratégia da área.

Em 2014, foram 2.817 novos funcionários que passaram a fazer parte do nosso time. Além disso, outras 681 vagas foram preenchidas com recrutamento interno, possibilitando o crescimento e desenvolvimento dos profissionais. A base da nossa excelência está na atração, retenção e formação dos 12 mil colaboradores, engajados em processos permanentes de formação e aprendizagem. Dessa forma, o principal objetivo da área é criar um ambiente de trabalho estimulante e motivador que contribua para a melhoria permanente do desempenho individual e das equipes.

Para este ano, os desafios são ainda maiores, entre eles, a inauguração de um Hospital SUS e da Faculdade de Medicina. Nossa certeza é a de que só teremos sucesso com um time de excelência.

**2 Marcelo Arantes**  
Vice-presidente de Pessoas, Organização, TI e Suprimentos da Braskem

Em 2014, a Braskem deu continuidade ao desafio de focar na sua competitividade e produtividade nos locais em que tem presença – Brasil, Estados Unidos e Alemanha. Ao mesmo tempo, investimos na construção de um polo petroquímico no México, em parceria com um sócio local (Idesa) e 17 mil pessoas engajadas para terminá-lo neste ano.

Na área de Pessoas, mantivemos a capacidade de atrair jovens para nossos programas de formação e chegamos a cerca de 65 mil deles conectados conosco; fortalecemos nossa cultura (TEO), inclusive com eventos de educação que contaram com a contribuição de mais de 45 líderes; incrementamos a formação de líderes internos – ao final, 82% das nossas vagas de liderança foram preenchidas internamente e fomos reconhecidos como uma das Best Companies for Leadership pelo Hay Group; fortalecemos o programa de formação técnica para operadores industriais no Brasil e México e de engenheiros no setor químico e petroquímico; realizamos o 1º Fórum Braskem de Mulheres; e, por fim, o projeto de Crença & Propósito só fez aumentar o orgulho de pertencimento de todos em atuar com química e petroquímica.

Entre os desafios de 2015, destaco prosseguir na busca de competitividade e produtividade; apoiar a formação de pessoas para suportarem o nosso crescimento e adquirirem competências de sustentação aos desafios futuros; fortalecer a prática da nossa cultura; sustentar o trabalho de crença e propósito; e manter a formação de líderes globais.

**3 Sandra Poltronieri**  
Diretora de RH da Artplan

Com crescimento vertiginoso, 2014 foi um ano desafiador para a Artplan. Toda empresa tem sua cultura, e precisamos respeitá-la e transformá-la. Inovar é palavra de ordem em nosso negócio, temos que proporcionar um ambiente saudável, onde exista o prazer de amadurecer ideias e onde uma “boa discussão” nos leve a um salto de qualidade de entrega. Para isso, desenvolvemos a Academia Corporativa Artplan. Hoje comemoramos o sucesso do projeto, que pode ser considerado um verdadeiro *foundation* no modelo do que é feito no exterior, priorizando conteúdos que dão sustentabilidade ao negócio. E os resultados da mais recente pesquisa de satisfação interna nos sinalizam que estamos no caminho certo.

Acreditamos que novas ideias e insights acontecem quando as pessoas conversam entre si. O que seremos daqui a cinco anos é resultado de conversas organizadas em workshops semestrais, nos quais alinhamos projetos, objetivos, prazos. Essas ações têm nos levado ao desenvolvimento de uma cultura de alto desempenho, construída por sócios, diretores, gestores e *key people*.

No 1º trimestre de 2015, o foco estará em conteúdos específicos do business “agência” e relacionados com inovação e criatividade.

**4 Edna Mesquita**  
Gerente de RH da Flávio's Calçados

A Flávio's se fortaleceu como empresa multimarca de calçados, com 22 lojas espalhadas por Goiás e mais de 1.000 funcionários. Há 13 anos, é a marca do segmento mais lembrada pelo consumidor no Prêmio Pop List, fruto de um trabalho de busca pela excelência, que inclui o investimento em qualificação e motivação da equipe. O ano de 2014 foi de reestruturação para o RH, que se tornou mais estratégico e fortaleceu a sua representatividade. Intensificamos os processos internos de desenvolvimento, integração e retenção de talentos, que têm um papel fundamental nos resultados. Estamos aprimorando as práticas, políticas e processos de RH mais adequados ao nosso negócio e ideologia da empresa.

Merece destaque o Projeto Multiplicador, no qual estimulamos o compartilhamento de experiências dos colaboradores mais antigos com os novatos. Por meio de dinâmicas, são disseminadas práticas positivas, depoimentos e dicas, criando a cultura de desenvolvimento de lideranças. Já estamos tendo efeitos no *turnover*, que caiu 13%. E, hoje, 90% dos líderes são promovidos internamente.

Nosso desafio para 2015 é continuar trabalhando para

nos mantermos na liderança. Focaremos também na atração dos melhores talentos e em treinamentos para garantir as melhores práticas de gestão e resultados.

**5 Rodolfo Martin**  
Gerente geral de Desenvolvimento Humano da Multicoisas

O ano de 2014 foi muito atípico para o varejo. Copa do Mundo, eleições e incertezas sobre o rumo da economia, todos esses fatores contribuíram para que as vendas não deslanchassem antes do final do ano. O cenário prejudicou o ânimo dos investidores, dificultando a expansão de quem está no segmento de franquias. Passado o período de turbulências, 2015 dá sinais de que será um ano de ajustes.

A fase do pleno emprego deve continuar, aumentando a pressão sobre a área de RH e suas estratégias de como atrair e reter os profissionais que não só tenham as competências necessárias, mas que se conectem com o DNA da organização.

Essa realidade também contribui para que colaboradores cada vez mais jovens assumam papéis de liderança, aumentando a necessidade da formação e desenvolvimento dessas pessoas frente aos novos desafios. Esses líderes terão influência direta na criação de um clima organizacional de colaboração e inovação, fundamental para a competitividade das empresas.

**6 Andreia Junqueira**  
Diretora de Gente da Light

O ano passado foi extremamente complexo para o setor elétrico brasileiro. Para lidar com a situação atual do nosso negócio, a estratégia de Gente da Light foi a de consolidar uma cultura orientada para resultados sustentáveis a partir do desenvolvimento de novas competências da liderança e do engajamento dos colaboradores, por meio de ações permanentes de valorização das pessoas e da vida.

Um momento muito especial em 2014 e que nos trouxe um orgulho enorme foi a conquista do Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia, da ABRH-Nacional, que permitiu o compartilhamento dos nossos aprendizados com empresas de todo o Brasil.

O desafio da equipe de Gente em 2015 passa por aumentar a eficácia organizacional, promovendo um ambiente orientado para a excelência através da atração, do desenvolvimento, da valorização, da retenção de talentos e do alinhamento contínuo com o legado de transparência e da integridade. Continuaremos a investir na nossa gente, baseando-nos na crença de que resultados só são alcançados e sustentados através de pessoas engajadas e devidamente capacitadas.

**7 Alessandra Morrison**  
Diretora de Gestão de Pessoas e Organização da Cia. Hering

Nossa área se posiciona como facilitadora do desenvolvimento dos mais de 8 mil colaboradores da Cia. Hering e da própria organização. Acreditamos na carreira como algo do colaborador e não da empresa, e fomentamos o protagonismo em seu amplo conceito.

Em mais de 130 anos de história, a companhia mantém sua veia empreendedora e a inquietação de continuar crescendo e garantir sua perenidade. De indústria têxtil passamos a atuar também no varejo e, mais fortemente, na moda. Hoje, a Hering, principal marca do nosso portfólio, continua entre as marcas brasileiras mais valiosas. Estamos fortalecendo ainda mais os processos de gestão de pessoas. Em 2014, trabalhamos intensamente na implantação de programas, como o GIP (Gestão Integrada de Performance), Jovem Gerente, Jovem Estilista, Meu Primeiro Emprego e Universo Cia. Hering, e no amadurecimento do novo modelo organizacional. Avançamos em processos, o que se reflete na atuação de diversas áreas que garantem a execução do modelo em rede adotado pela empresa.

Os desafios não param. Neste ano, continuaremos a inovar e buscar a direção correta para prover, a cada colaborador, experiências diferenciadas, que possam reverberar junto aos nossos stakeholders.

**8 Hilton José da Veiga Faria**  
Diretor de RH da WEG

Enfrentamos todo ano diferentes cenários econômicos e diferentes tendências de mercado. Para nos mantermos firmes em nossos objetivos, temos que estar cada vez mais preparados para superar novos padrões de competitividade. Em 2014, começamos a atuar mais forte na área de eólicas e solar. Anunciamos aquisição de fábricas na Alemanha, China e Colômbia, segmentos diversificados e que nos exigem uma boa preparação de profissionais para assumirem os novos negócios da companhia. Ter líderes preparados, no tempo necessário, com capacitação para atuar aqui e no exterior, continua sendo o nosso maior desafio.

Além de identificar, desenvolver e manter as lideranças alinhadas aos valores e princípios da companhia, é necessário inovar sempre, atualizar os processos de gestão e observar a cultura local de cada país em que atuamos.

Acreditamos que o foco no planejamento estratégico, aliado à nossa cultura de investir no desenvolvimento das pessoas, vai manter a WEG na rota do crescimento. Crescimento que fortalece a companhia, nos coloca em posição de destaque e de melhor competitividade e gera oportunidade de aprendizado e desenvolvimento para todos. Bom 2015!