



PESSOAS DE VALOR RH

O informativo da ABRH-Nacional

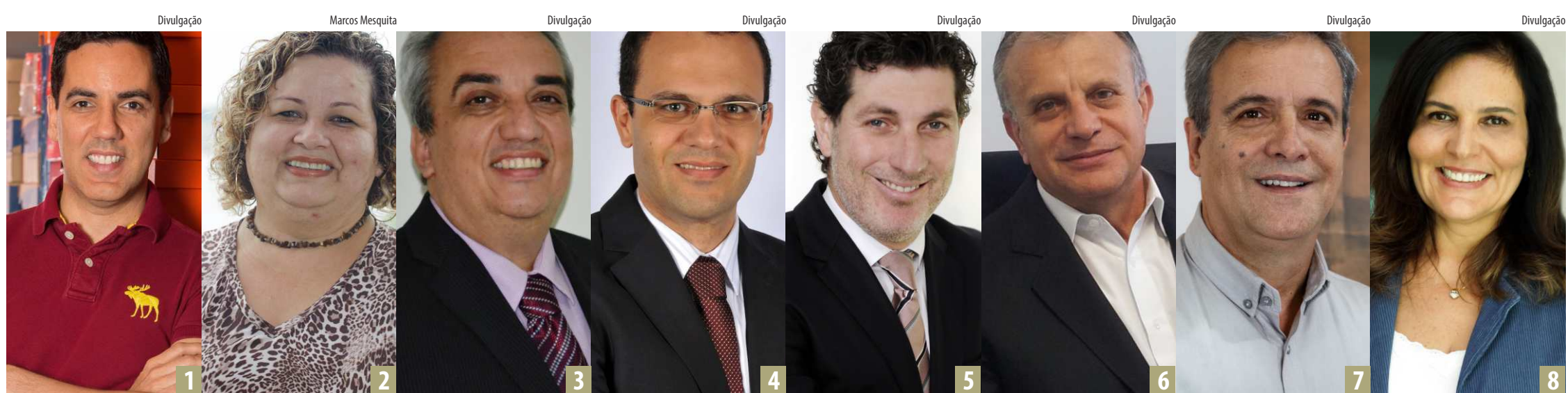
ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Nº 1363 - ANO 28 - QUINTA-FEIRA, 1º DE JANEIRO DE 2015

Realizações e expectativas, o RH mostra a sua cara (Parte 1)

O cenário macroeconômico pode se refletir de formas diferentes no mundo corporativo, de acordo com o setor de atuação, porte do negócio ou localização da empresa, entre outros fatores. De forma geral, depois de um ano relativamente conturbado, mas, ainda assim, de realizações importantes em gestão de pessoas, 2015 começa com perspectivas diversas na área de Recursos Humanos. Para saber como foi 2014 e as expectativas para o ano que se inicia, o *Pessoas de Valor RH* traz (hoje e na próxima quinta-feira) depoimentos de profissionais de RH que atuam em setores diversos e em diferentes partes do Brasil. Confira a primeira parte:



1 Sérgio Povia
Diretor de RH da Netshoes

Chegar a uma grande empresa é sempre desafiador. Na minha entrada na Netshoes em 2014, me deparei com diversas ações a serem implantadas no RH que têm o objetivo de reforçar a participação da área como verdadeiro business partner, ou seja, um viabilizador e capacitador da gestão. Para isso, atuamos nos últimos meses na revisão da estrutura das unidades para que fossem alinhadas claramente ao negócio, respeitando o dinamismo característico do e-commerce.

No trato com os colaboradores, implementamos a gestão por competência e evoluímos com a avaliação de desempenho. Também demos grande atenção à definição dos perfis e habilidades para a atração das "pessoas certas, nas posições certas", com agilidade e assertividade, e iniciamos um programa de qualidade de vida.

Para 2015, nosso foco é incorporar à Universidade Corporativa Netshoes uma grade de treinamentos essencial para as funções dos colaboradores. Queremos fortalecer, ainda mais, a cultura da empresa, o alinhamento de metas com remuneração, meritocracia e o aprimoramento da comunicação para o desenvolvimento e envolvimento contínuo dos colaboradores. Afinal, são eles que fazem funcionar a engrenagem e permitem que a Netshoes esteja onde está hoje.

2 Maria do Socorro Nunes do Nascimento
Coordenadora administrativa e responsável pelo RH da Daia Medicina Diagnóstica

Em Porto Velho (RO), houve turnover significativo nas empresas que formam as usinas do Madeira. Com o rápido aumento de profissionais no início das obras e, agora, com o declínio tão rápido quanto, as companhias locais sofreram impactos consideráveis.

Como gestores em RH, precisamos conter as demasias, como os altos salários oferecidos pelas empresas que se instalaram na região e não estão de acordo com a realidade local; a ausência de políticas de desenvolvimento de lideranças, que inibe engajamento, estímulo e motivação; e a dificuldade de entendimento quanto ao papel estratégico do RH nos processos decisórios, que fortalece ainda mais a pouca credibilidade nos profissionais da região.

Sempre otimista, as perspectivas agora estão focadas na estruturação de programas de desenvolvimento humano alinhados às necessidades setoriais, com o olhar voltado para as competências técnicas e comportamentais, a fim de promovermos um processo de comunicação eficaz e eficiente e possibilitar a integração e o desempenho de todas as áreas. E que RH seja reconhecido em sua dimensão estratégica, possa participar dos processos decisórios e contribuir para o

efetivo desenvolvimento organizacional. Em suma, formar a Empresa dos Meus Sonhos, mas sonhar com todos os colaboradores.

3 Wladimir Martins
Diretor de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Cromex

Na gestão de pessoas, 2014 caracterizou-se como a onda da criatividade. Realizamos grandes projetos de difícil implementação, em meio à escassez generalizada de recursos, ou seja, um budget extremamente enxuto por conta dos resultados do ano, mas, ainda assim, com um planejamento estratégico de pessoas necessitando de mudanças imediatas para a revisão dos resultados, conquistamos nossos objetivos.

E 2015 não será diferente, pois os prognósticos de um cenário conturbado economicamente são iminentes. O mercado deve apresentar sinais de provável recessão, potencializando, assim, o crescimento das taxas de desemprego.

Dessa forma, as nossas perspectivas estão direcionadas ao desenvolvimento individual e coletivo, incentivando a geração de ideias inovadoras, para sustentarmos a gestão estratégica da companhia. Vamos investir nos processos interpessoais, fortalecendo as competências, com ênfase nas habilidades de resolução rápida de problemas e a valorização das melhores práticas.

4 Flávio Morelli
Diretor de People Value da TIM Brasil

No ano passado, uma das prioridades da TIM foi manter-se como uma empresa almejada pelos profissionais, mesmo em um cenário especulativo no setor de telecomunicações. Reter e atrair talentos foi bastante desafiador, mas conseguimos resultados positivos com foco em seleção assertiva, pacote de remuneração e benefícios atrativo e uma proposta de desenvolvimento de carreira muito interessante.

O projeto de evolução da cultura organizacional da TIM viveu também um momento importante. A iniciativa contará com ações ainda mais visíveis a todos os colaboradores em 2015, tendo People Value como principal articulador desse percurso dentro da empresa.

Além disso, intensificaremos as ações para melhoria do clima interno, ouvindo ainda mais os colaboradores para identificar possíveis gaps e ajustá-los. Esse processo já existe, mas o mercado em que atuamos exige evolução constante. Seguiremos focados na qualidade de vida e no desenvolvimento dos nossos colaboradores, buscando sempre manter a TIM em uma posição de destaque no mercado de trabalho.

5 Claudio Costa
Diretor executivo de Gestão de Pessoas do Grupo EcoRodovias

Com um número alto e atípico de licitações, as empresas do setor de infraestrutura tiveram que se preparar de forma diferenciada em 2014, sendo a área de RH fundamental nesse processo. No Grupo EcoRodovias, as mudanças começaram anos antes, com a aquisição de novos negócios e o consequente aumento de colaboradores.

Junto a isso, as perspectivas exigiram a rápida implantação de novas competências, com investimento na construção de plataformas, como o alinhamento cultural, revisão de canais de comunicação internos, remodelagem dos processos e política de remuneração das lideranças.

Em 2015, a intenção é solidificar as ferramentas implementadas e o aprimoramento cultural. Além disso, precisamos investir na retenção de talentos – uma das peças fundamentais para a performance e o resultado da companhia – como forma de dar sustentação ao crescimento. Investir constantemente no desenvolvimento dos colaboradores também traz maior eficiência organizacional. Cenário que certamente se repete em várias empresas de infraestrutura. Exercendo papel fundamental no desenvolvimento do país, será preciso buscar colaboradores preparados para os novos desafios. Em especial no caso da EcoRodovias, sempre com excelência na qualidade, na sustentabilidade e no cumprimento dos contratos.

6 Jair Pianucci
Diretor de RH da Brasil Insurance

O ano de 2014 foi o ano da virada para a Brasil Insurance, hoje a maior holding de corretoras do Brasil, no que diz respeito à governança. Foi implementada uma nova estrutura organizacional, foram feitas as definições fundamentais de missão, visão e valores, e iniciamos a integração de vários processos de gestão. Enfim, ajustamos a bússola e traçamos formalmente nossa direção.

Em 2015 nossos objetivos estão voltados para o crescimento orgânico, aumento da eficiência operacional e intensificação de relacionamento com clientes. O foco de RH e os propulsores do atingimento desses objetivos são o desenho organizacional, mapeamento de talentos, melhorias nos mecanismos de gestão do capital humano e desenvolvimento da liderança.

O mercado de seguros seguirá mais competitivo e por isso o foco nas pessoas, o exercício pleno da gestão e da liderança pavimentarão o caminho para o status de "empregador de referência".

7 Benedito Waldson Pinto
Gerente geral de RH da Samarco

Para a Samarco, 2014 foi um marco na história da empresa, com a inauguração do Projeto Quarta Pelotização, que ampliou em 37% sua capacidade produtiva. Essa conquista veio acompanhada de grandes desafios, como a seleção e contratação de 500 novos empregados e a integração desses profissionais e de suas habilidades técnicas e comportamentais à cultura e aos valores da Samarco.

Para isso, foi essencial trabalhar o desenvolvimento de pessoas, contando com o importante apoio das lideranças. Nesse cenário, a empresa também atualizou seu modelo de avaliação de desempenho, integrando ferramentas e processos, com foco na simplificação, transparência e otimização dos resultados. Assim, nos preparamos para dar suporte ao novo patamar de operações alcançado.

Para 2015, os desafios não param. Há vários anos, a Samarco é uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil e queremos nos manter assim, preservando nossa cultura organizacional e valorizando a construção da confiança no relacionamento com nossos públicos internos e externos. Um bom desafio esse! Outro é o da produtividade, que no próximo ano será um tema particularmente desafiador para todas as empresas e setores.

8 Carla Ferreira Medrado
Diretora de Gente e Gestão da Equatorial Energia – Celpa e Cemar

Em 2014, tivemos excelentes resultados, porém muitos desafios. Na Cemar, consolidamos nossa cultura comemorando 10 anos de gestão. Uma empresa que já foi chamada de "patinho feio do setor elétrico" alcançou resultados sustentáveis relacionados à operação, satisfação dos clientes e aos nossos colaboradores, fruto de uma gestão participativa, que busca excelência contínua.

Fomos a única companhia no Maranhão presente nos dois rankings das melhores empresas para trabalhar (Great Place to Work e revista *Você S/A* – FIA). Isso representa que construímos um ambiente de confiança, respeito e de desenvolvimento. Outra conquista foi o reconhecimento no Prêmio Nacional da Qualidade como Destaque na categoria Estratégias e Planos. Com as lições aprendidas na Cemar, mobilizamos os colaboradores da Celpa em um grande movimento de reorganização e fortalecimento do modelo de gestão, que já aponta avanços e resultados.

Para 2015, apesar das dificuldades que se apresentam no cenário econômico e no setor de energia, temos um time pronto para enfrentar marés agitadas, reforçando nossa relação de confiança e otimismo no negócio e nas pessoas. É assim que a Diretoria de Gente e Gestão se prepara para dar todo o suporte e apoio às pessoas na construção de resultados ainda mais elevados e sustentáveis.

