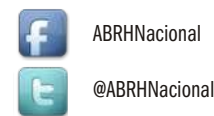




**ABRH-NACIONAL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos

# PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional



Nº 1259 - ANO 26 - QUINTA-FEIRA, 3 DE JANEIRO DE 2013

GESTÃO DE PESSOAS

## Mãos à obra!

**S**e 2012 foi um ano de desafios na gestão de pessoas, 2013 não ficará atrás. A pressão por produtividade e resultados cresce na mesma intensidade das oportunidades de o Brasil ampliar sua participação na economia mundial.

O *Pessoas de ValoRH* perguntou a executivos de Recursos Humanos\* de empresas de destaque em diferentes setores de negócios sobre as realizações de 2012 e os planos para a jornada de 2013.

Consolidar a atuação no mercado interno, desenvolver e capacitar profissionais, assegurar a posição de liderança, garantir o processo sucessório no longo prazo e atrair e reter – no melhor sentido que a palavra pode ter – talentos são alguns dos itens mais citados pelos executivos. Cada qual com as necessidades específicas de sua empresa, mas todos com um desejo em comum: abraçar a oportunidade de reconhecimento da área como decisiva na construção do lastro de sustentabilidade para o futuro das organizações.



Fotos: Divulgação



**Edna Bedani,**  
diretora de RH e  
Responsabilidade Social da Ticket

Manter a liderança num mercado competitivo como o de hoje é um grande desafio, que não seria possível sem pessoas comprometidas com a estratégia dos negócios estipulada na companhia. Envolver os colaboradores em nossa filosofia de gestão, e vivenciá-la diariamente, foi nosso maior desafio deste ano.

A Ticket acredita no círculo virtuoso de crescimento que envolve todos os *stakeholders*. Para nós, uma equipe motivada, com pessoas satisfeitas por estarem num “Excelente lugar para se trabalhar”, produzem mais e melhor, propiciando assim uma prestação de serviço diferenciada, conquistando a preferência de nossos clientes e a confiança dos nossos acionistas. Com isso, fechando o ciclo, nos tornamos responsáveis pela comunidade, social e ambientalmente, realizando investimentos para apoiá-la.

E, para sustentar este ciclo virtuoso, onde todos ganham, temos o desafio de manter uma cultura forte e consistente, orientada por valores, atrair e reter talentos que fazem a diferença para os negócios e propiciar o equilíbrio entre as necessidades dos negócios e os interesses pessoais dos colaboradores.

Queremos que o fato de trabalhar na Ticket tenha um significado especial para nossos colaboradores. Nossa estratégia para a sustentabilidade do negócio é o Desenvolvimento de Pessoas. Temos o Programa Liderança Inovadora e Integradora, que busca preparar uma gestão efetiva que nos apoia nesta jornada. Acreditamos que esse é o caminho certo e por isso continuaremos investindo nas pessoas que querem apoiar efetivamente o futuro sustentável de nossos negócios!



**André Rapoport,**  
vice-presidente de RH do Grupo  
Sanofi para América Latina

A consolidação de dois movimentos organizacionais iniciados em 2011 tornou o ano de 2012 intenso. O primeiro foi a criação da Região América Latina no Brasil, com sede em São Paulo, o que demandou contratar 70 profissionais de nível sênior e estabelecer um modelo de governança e uma cultura latino-americanos. O segundo, integrar a Genzyme e a Merial, empresas do Grupo Sanofi no Brasil juntamente com a Sanofi Farma, Medley e a Sanofi Pasteur.

Entre os 70 profissionais contratados, 50% deles já eram da casa e foram trazidos de outros países, como México, Panamá e Colômbia. Os outros 50% buscamos no mercado, o que não foi fácil por conta da escassez de talentos. Também criamos um centro de serviços compartilhados de RH para atender a todas as empresas do Grupo Sanofi no Brasil e tivemos uma quantidade significativa de projetos para desenvolver talentos internos, a fim de alimentar nosso *pipeline* e garantir o processo sucessório nos próximos anos.

Em 2013, boa parte do nosso foco será a continuidade desses projetos e a criação de um programa de formação de talentos para o segmento de medicamentos genéricos. A entrada de multinacionais nesse mercado gerou uma nova dinâmica no negócio de genéricos e, como consequência, uma evolução no perfil de seus profissionais, que devem ser mais estratégicos, inovadores e competitivos. Outro projeto é, junto com a área financeira, colidir a expansão do centro de serviços compartilhados para outras funções de suporte.

A relevância crescente do Brasil no negócio global traz o desafio de prepararmos continuamente nossos executivos para fazer frente a uma pressão maior por resultados.



**Tania Moura,**  
diretora de RH da Ipsos Brasil

A Ipsos encerrou 2012 comemorando a consolidação de sua liderança no mercado de pesquisa no Brasil. Presente em 85 países, temos realizado grandes investimentos na expansão de plataformas digitais e em novas metodologias para a coleta de dados e o lançamento de novos produtos ao mercado. Todas essas novidades, além da chegada do nosso novo CEO, Alexandre de Saint-Léon, mostram a posição central que o Brasil ocupa dentro do grupo e a preocupação em termos de uma forte estratégia e presença no país, trazendo uma série de desafios à área de Recursos Humanos.

Sucessão presidencial, preparação da liderança, gestão da mudança, atração e retenção de talentos foram temas presentes na gestão de pessoas em 2012, um ano de iniciativas lideradas por RH, mas realizadas de braços dados com os nossos líderes e times.

Em 2013, clareza e disciplina serão nossos focos de atenção na disseminação do planejamento estratégico, engajando, assim, todas as equipes na mesma sintonia: ação e paixão pelo que fazem.

A Ipsos é uma empresa admirável, cheia de vida, de ideias, de pessoas talentosas, que tem uma história forte, posicionamento claro, integridade e o desejo de avançar positivamente. Vamos adicionar mais colaboração uns com os outros e também com os nossos clientes e parceiros, maior disciplina e melhor compreensão das mudanças que estão ao nosso redor.



**Paulo Amorim,**  
diretor executivo de RH para  
América Latina da Dell

O ano de 2012 foi de transformação para a área de Recursos Humanos da Dell. Na busca de, cada vez mais, alinhar a função de RH com os objetivos estratégicos da organização, implementamos a área de Serviços Compartilhados.

Com esse movimento, os Generalistas de Recursos Humanos, título que usamos para definir os profissionais que atuam no suporte às operações de negócios, assumem uma função ainda mais estratégica e passam a influenciar diretamente as ações e decisões das diversas áreas da empresa.

Esse movimento está em consonância com o propósito da Dell, que é o de entregar soluções tecnológicas que ajudem pessoas, em qualquer lugar, a crescer e prosperar. Sem dúvida, isso representa também mais um passo na construção de nossa cultura vencedora.

Em 2013, o desafio não será menor. Continuaremos o processo de transformação, atuando muito próximo aos nossos clientes internos para que possamos concretizar a mudança e entregar resultados positivos que façam a diferença para eles.

Também estamos nos preparando para atrair e reter talentos, para dar continuidade às práticas e políticas que levaram a Dell a ser reconhecida como uma das melhores empresas para trabalhar no Brasil, com o 11º lugar no ranking nacional divulgado pelo Great Place to Work em 2012 e na primeira posição no Rio Grande do Sul.



**Telma Rodrigues,**  
diretora de Gestão de Pessoas  
do Magazine Luiza

O maior desafio que vivemos no Magazine Luiza em 2012 foi a integração das duas redes adquiridas – as Lojas Mais no Nordeste e as Lojas do Baú nos Estados de São Paulo e Paraná. Essas duas redes, juntas, somam 260 lojas e 5,6 mil colaboradores. O processo de integração contempla desde a disseminação do Jeito Luiza de Ser (cultura corporativa) até a implantação das políticas e dos processos de gestão de pessoas, gestão da mudança, treinamento de processos e sistemas e treinamento da liderança.

Em 2013, temos foco na retenção dos talentos internos, na formação dos líderes, na estruturação da área e no desenvolvimento da equipe, o que levará certamente a um novo patamar de produtividade. Tudo isso sem perder a essência da nossa cultura, disseminando os valores e as práticas que reforçam nosso lema: Pessoas em primeiro lugar!

**\*Na próxima edição, o *Pessoas de ValoRH* trará o depoimento dos executivos de RH da Suzano Papel e Celulose, Radix, Novelis e do BNDES.**