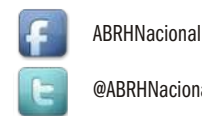




**ABRH-NACIONAL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos

# PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional



Nº 1260 - ANO 26 - QUINTA-FEIRA, 10 DE JANEIRO DE 2013

GESTÃO DE PESSOAS

## Mãos à obra! (Parte final)

Os executivos de RH da Novelis, do BNDES, da Suzano Papel e Celulose e da Radix falam das realizações da sua área em 2012 e dos desafios a serem enfrentados em 2013. Com isso, o Pessoas de ValoRH encerra a série de depoimentos iniciada na última edição, publicada no dia 3 de janeiro, com os líderes de RH do Grupo Sanofi, da Dell, Ticket, Ipsos e Magazine Luiza.

Fotos: Divulgação



**José Renato Domingues,**  
vice-presidente de RH da  
Novelis América do Sul

O ano de 2012 foi desafiador. Nosso foco foi posicionar a marca global, líder mundial em seu segmento, de forma competitiva junto aos jovens universitários. Aliamos nossa estratégia de *branding* ao processo de captação e intensificamos nossa presença em palestras e participação nas feiras de recrutamento em doze universidades de ponta, além da presença inovadora em redes sociais.

O resultado superou nossas expectativas e consolidamos um banco de dados com 23 mil currículos, dos quais 2 mil jovens se inscreveram para posições direcionadas à nossa estratégia de crescimento. Ainda nas feiras, recebemos 4,5 mil currículos de universitários e profissionais qualificados para as futuras posições que se abrirão.

Para 2013, nosso trabalho será atrair cada vez mais talentos, estreitando o relacionamento com as universidades e contribuindo para melhoria da educação dos estudantes. Além disso, aceleraremos o desenvolvimento de toda a liderança Novelis, utilizando nossa "Arquitetura de Desenvolvimento", e capacitaremos os profissionais que serão contratados para a expansão da fábrica de Pindamonhangaba (SP), que alavancará nossa capacidade de produção atual. Nossa meta é crescer de forma sustentável, em uma Novelis cada vez melhor para se trabalhar.



**Carlos Alberto Griner,**  
diretor executivo de RH da  
Suzano Papel e Celulose

O ano de 2012 foi de grande relevância para a área de Recursos Humanos da Suzano. Em linha com as demais áreas, colocamos em curso iniciativas que nos permitiram nos antecipar às necessidades de crescimento e de gente, condições prementes para nossa fábrica em construção em Imperatriz (MA), nova fronteira industrial brasileira.

Através de um consórcio com o poder público e a sociedade, já formamos cerca de 7 mil pessoas. Atualmente, 176 "treinandos" estagiam nas unidades da Suzano na Bahia e em São Paulo para assumir seus lugares no início da operação da nova unidade. Além disso, RH deu andamento à construção da base que sustentará nosso Plano de Crescimento para os próximos anos em todas as nossas áreas de atuação – papel, celulose, biotecnologia e *pellets*.

Um exemplo foi a aquisição da FuturaGene, empresa de biotecnologia com base em Israel, que mostrou como podemos contribuir na integração dos negócios, alinhando diferentes culturas, profissionais e objetivos rumo à internacionalização. O processo de aculturação da nova empresa à Suzano foi cuidadoso e preservou a identidade e especialidade dos mais de 30 Ph.Ds. dos diversos centros de pesquisa, sem perder o foco na produtividade e no negócio.

Além das estratégias para o que chamamos de RH para o Crescimento, acreditamos que 2013 será marcado pela sedimentação dos nossos processos e aprendizados para dar continuidade ao processo de internacionalização da empresa e execução dos nossos planos de crescimento, sendo o RH um parceiro estratégico para garantir os talentos necessários ao processo.



**Mônica Paiva,**  
diretora de RH da Radix

Tivemos bons desafios em 2012. A inclusão de novas tecnologias e a inserção de profissionais da geração Y no mercado de trabalho têm acelerado os processos produtivos das empresas e impulsionado a área de Recursos Humanos a harmonizar diferentes padrões comportamentais. Na Radix, a presença de jovens e de pessoas de diversos lugares do país traz uma diversidade que enriquece a empresa e o processo criativo a todo momento.

Em 2012, implantamos a área de RH, a nossa Universidade Radix, um processo de R&S baseado em seleção por valores, a estruturação da remuneração com base no conceito de Recompensa Total e a avaliação de desempenho da empresa. Estreitamos a cada dia o nosso relacionamento com as universidades. Um bom exemplo foi o Programa Geração Desafio, realizado em dezembro, no qual criamos, junto com a área de Comunicação, Marketing e Eventos da Radix, um programa de capacitação e seleção de jovens profissionais de diversas universidades.

Enfim, ainda temos muitas coisas para fazer e isso é o maior desafio para 2013, consolidar a área de RH e criar o hábito nos nossos funcionários de cuidarem do seu autodesenvolvimento, através da nossa Universidade Radix, e estabelecer cada dia mais uma parceria estratégica com a diretoria e com os sócios da empresa.

A cada dia, RH vem assumindo o seu verdadeiro papel nas organizações, o de especialista no psiquismo humano, apoiando os gestores da organização a cuidarem dos resultados e também dos relacionamentos, criando excelentes ambientes para trabalhar e relacionamentos que fazem toda a diferença com os nossos clientes.



**Paulo Faveret,**  
superintendente de RH do BNDES –  
Banco Nacional de Desenvolvimento  
Econômico e Social

Em 2012, os principais desafios em gestão de pessoas estiveram relacionados à consolidação de nosso modelo de gestão por competências. Avançamos na definição de uma abordagem inovadora para a questão do aprendizado, privilegiando soluções internas e a capacitação a partir dos conhecimentos disponíveis dentro da própria organização.

O aprimoramento do nosso estilo de parceria de Recursos Humanos (ou consultoria interna, como queiram) fez parte de nossa agenda. Apoiar os executivos nos muitos aspectos de gestão de pessoas foi um grande investimento nosso. E também aprimorar nossa capacitação em técnicas de facilitação de decisões em grupo, de maneira a acelerar a adoção de inovações.

Por fim, a preparação para implantação do SAP foi outro grande desafio do ano passado. Muitas pessoas da equipe de RH foram deslocadas para o time de projeto. No primeiro semestre deste ano os novos processos e sistemas serão implantados. Esperamos meses de muito trabalho.

Para 2013, precisamos avançar na implantação de um plano de carreira que reconheça apropriadamente as contribuições dos técnicos não-executivos. O enriquecimento da perspectiva técnica na carreira vai trazer muitos benefícios de longo prazo.

Em termos corporativos, participaremos de um grande esforço para aumentar a taxa de adoção de inovações internas. Combinar a necessária segurança na condução de negócios bancários com atitudes e comportamentos mais inovadores exigirá muita criatividade da equipe de RH e de seus parceiros.

MELHOR

## O exemplo das pequenas



Embora não tenham a mesma estrutura das grandes corporações, pequenas e médias empresas também podem ter uma boa gestão de pessoas. A falta de uma grande equipe de Recursos Humanos não é desculpa; verba enxuta e equipes pequenas, tampouco. Na atual era do pleno emprego, cuidar das pessoas é um item essencial no kit de sobrevivência de qualquer companhia. Para as pequenas, a gestão de pessoas é ferramenta crucial para competir com o poder de atração das grandes, que estão por todos os lados, sedentas por novos talentos.

A revista *Melhor – Gestão de Pessoas* de janeiro traz alguns bons exemplos que vêm das pequenas e médias empresas, como a mineira Arkhi, que atua com soluções estratégicas na área de TI. Com menos de 50 funcionários, a empresa criou, em 2012, uma universidade corporativa que oferece um programa básico para a área produtiva, que envolve arquitetos de soluções, analistas de processo de negócio, desenvolvedores de softwares e analistas de qualidade.

Além disso, a edição mostra um raio-X da saúde dos executivos brasileiros, que, pelo visto, não parece estar muito bem, segundo dados de seguradoras de saúde que oferecem planos corporativos. De acordo com eles, de maneira geral, essa parcela da população está mais sedentária e apresenta índices de estresse cada vez mais altos. As consequências disso são aumento dos níveis de obesidade, hipertensão, diabetes e do risco de ter um infarto. "Em relação à população geral, os executivos estão mais saudáveis, porque estão em um grupo de alto nível econômico. O que chama a atenção é que são pessoas que têm acesso à informação e aos serviços médicos, mas não conseguem mudar e ter hábitos mais saudáveis porque não têm tempo", avalia Nelson Carvalhaes, geriatra e médico responsável pelo serviço de *check-up* do Fleury Medicina e Saúde.

**Assinatura:**

Tel. (11) 3039-5666  
assinatura@editorasegmento.com.br  
http://revistamelhor.uol.com.br