



# PESSOAS DE VALOR RH

O informativo da ABRH-Nacional

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



Nº 1349 - ANO 27 - QUINTA-FEIRA, 25 DE SETEMBRO DE 2014

PRÊMIO SER HUMANO

## Práticas e ideias que fazem a diferença

A partir desta semana, pelo site [www.premioserhumano.com.br](http://www.premioserhumano.com.br), é possível conferir a galeria de fotos e os resumos dos 35 trabalhos vencedores do Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia 2014, da ABRH-Nacional. Nesta edição, o *Pessoas de ValorRH* traz uma degustação com as sinopses dos cases que obtiveram maior pontuação em cada modalidade.

**GESTÃO DE PESSOAS ORGANIZAÇÃO**

**Light Serviços de Eletricidade (RJ)**  
Programa Vida! Construção de uma cultura de valor à vida e acidente zero

Foto: Ana Fúria

**GESTÃO DE PESSOAS ACADÊMICA**

**Categoria Graduação**  
Viviane Peçaibes de Mello – Unisinos (RS)  
O design estratégico como agente no tratamento da dependência química através de um jogo terapêutico

**GESTÃO DE PESSOAS ACADÊMICA**

**Categoria Pós-Graduação**  
Cleomir Vaz – Univille (SC)  
A personalidade humana e a geração de resíduos sólidos industriais: Um estudo de modelo psicológico

**DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSABILIDADE SOCIAL ORGANIZAÇÃO CIDADÃ**

DMAE – Departamento Municipal de Água e Esgotos da Prefeitura de Porto Alegre (RS)  
Trabalho social em saneamento: Uma experiência comunitária

**DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSABILIDADE SOCIAL ORGANIZAÇÃO DO TERCEIRO SETOR**

Instituto Nextel (SP)  
Projeto Conectar Juvenil



Andreia Junqueira, diretora de Gente, e Paulo Sardinha, presidente da ABRH-RJ



Viviane (esq.) com Crisméri Delfino, vice-presidente da ABRH-RS



Cleomir e Cristiane Magda Leal da Silva, presidente da ABRH-SC – Regional Jaraguá do Sul



Flávio Ferreira Presser (esq.), diretor geral, e Cássio Mattos, vice-presidente Financeiro da ABRH-Nacional



Américo Figueiredo (esq.), presidente do Instituto, com Almiro dos Reis Neto, presidente da ABRH-SP

Desde 2010, os índices de frequência e gravidade dos acidentes de trabalho entre empregados próprios e terceirizados aumentavam na Light. De 2010 para 2011, cresceram mais de 50% e os casos fatais passaram de dois para cinco; e o ano de 2012 seguia a mesma tendência. Foi realizado um diagnóstico organizacional que comprovou uma cultura de segurança incipiente. Era preciso empreender uma significativa mudança cultural, que gerasse envolvimento coletivo.

O programa tem como objetivo gerar reflexão acerca da importância da preservação e valorização da vida por meio da percepção do risco, da responsabilidade individual e coletiva, do comportamento seguro e das atitudes preventivas. Nenhum trabalho seria tão importante ou urgente que não pudesse ser realizado com segurança.

Dentre as iniciativas, destacamos: criação coletiva dos princípios do programa, formação de multiplicadores do programa, sensibilização em sala de aula com toda a força de trabalho, revisão de políticas e procedimentos, comunicação massiva e ampliação da parceria e do relacionamento com as empresas prestadoras de serviço.

Os resultados já são tangíveis: redução nos índices de frequência (-32%) e gravidade (-90%) dos acidentes. Em 2013, a empresa chegou ao marco de zero acidentes fatais ou incapacitantes. O programa tornou-se sinônimo de transformação cultural da companhia e tem permitido deixar um legado na vida dos colaboradores.

**Contatos:**  
aline.nuffer@light.com.br e jacqueline.carrijo@light.com.br

A autora ingressou na graduação em Design através do Prouni com bolsa integral, sem a qual não poderia frequentar uma universidade particular. O tema escolhido para o Trabalho de Conclusão do Curso foi a forma encontrada de retribuir à sociedade essa oportunidade. E, também, porque, para ela, o design vai além da forma e função dos objetos, possuindo propriedades para ajudar a sociedade e melhorar a qualidade de vida das pessoas. Daí a escolha de um tema vinculado à saúde mental, área distante do design, mas que precisa de inovação.

A dependência química é uma doença carente de ferramentas para auxiliar e potencializar o engajamento dos usuários ao tratamento e fortalecer os laços afetivos quebrados com a família em função do vício.

O case é a construção de um jogo de tabuleiro composto de cartas e casas de ação, com o objetivo de ajudar os participantes a aprender conceitos da psicoeducação, criar estratégias de prevenção à recaída e trabalhar em equipe com o seu familiar na dramatização de uma situação de risco, promovendo, assim, a aproximação dessas pessoas.

É uma espécie de “simulação” do dia a dia de um paciente e sua família, que permite tratar de assuntos sérios de forma lúdica e leve. Assim, o aprendizado dos conceitos e as estratégias criadas durante o jogo são mais eficazes e melhor assimilados, auxiliando na manutenção da abstinência e envolvendo o paciente e a família no tratamento.

**Contato:**  
vivianepecaibes@gmail.com

O case teve como motivação identificar se as características comportamentais das pessoas as movem para uma atuação profissional de satisfação e resultado, assim como buscar compreender e não simplesmente julgar as pessoas.

O trabalho objetivou avaliar a relação de diferentes modelos mentais psicológicos com a geração de resíduos sólidos industriais. Quantitativa, a metodologia foi aplicada em uma empresa do segmento têxtil, utilizando como base a definição do modelo mental dos colaboradores, com aplicação e análise do teste psicológico QUATI, distribuição dos colaboradores por modelo mental psicológico em células de trabalho e avaliação da geração de resíduo por célula.

Os resultados mostraram que colaboradores com modelo mental racional e cuidadoso geraram menor quantidade de resíduos e aqueles com modelo mental experimental geraram maior quantidade de resíduos se comparado com o índice atual da empresa, permitindo uma melhor composição de colaboradores por célula.

O impacto financeiro apontou no setor estudado uma economia de matéria-prima de R\$ 700 mil ao ano. Os resultados de cunho comportamental contribuem para uma gestão de pessoas voltada tanto para o potencial relacionado ao perfil quanto para a otimização do capital humano na redução da geração de resíduos, fazendo com que organizações possam realmente se tornar ecoeficientes e mais rentáveis.

**Contato:**  
psicologocleomir@yahoo.com.br

Na implantação da Gestão em Saneamento, o DMAE objetiva a universalização e promoção da saúde e da qualidade de vida e promoção da sustentabilidade dos serviços. A partir disso, entre 2010 e 2012, foi desenvolvido um projeto-piloto de Trabalho Técnico Social, com equipe multidisciplinar, no sistema de esgotamento sanitário Sarandi, em Porto Alegre.

Foi percebido que não havia participação das pessoas nas obras de esgotamento sanitário: o poder público construía redes, mas as ligações domiciliares não eram realizadas. Ou, quando as pessoas faziam essas ligações, descartavam lixo nelas e as obstruíam. O objetivo era mostrar que o Trabalho Técnico Social podia auxiliar na resolução de problemas em conjunto com a comunidade.

A metodologia aplicada foi de fomentar a participação social através da mobilização e organização comunitária; educação sanitária e ambiental; e controle social. Foi utilizado um conjunto de instrumentos concomitantes – qualitativos e quantitativos – para que se pudesse informar, esclarecer, ensinar, apreender, fiscalizar, controlar, planejar, discutir, brincar, passear e conhecer.

Nesse enfoque, os benefícios oriundos das atitudes e mudanças de comportamento permitiram o desenvolvimento das competências: análise, decisão, planejamento e pesquisa, ou seja, o que os atores sociais precisam para o pleno exercício da cidadania, de forma que a sustentabilidade dos empreendimentos locais seja alcançada.

**Contatos:**  
andreia.costa@dmae.prefpoa.com.br e aprendizagem@dmae.prefpoa.com.br

A principal motivação por trás do projeto de aprendizagem Conectar Juvenil é a preocupação com a formação integral de jovens em situação de risco social, promovendo o seu acesso ao mundo corporativo. Mais do que ajudá-los na capacitação profissional com a experiência real no ambiente de trabalho, o programa interfere diretamente na vida desses jovens, ajudando-os a realizarem seus sonhos.

O Conectar Juvenil é formatado para que os alunos tenham a vivência corporativa, além do suporte das aulas teóricas. O programa tem duração de 15 meses, sendo que 25% da carga horária são ministradas no Instituto e 75% da carga horária prática acontece dentro da empresa. Ao término do curso, os jovens recebem a certificação em Assistente Administrativo e Comercial.

Para ingressar no projeto, é necessário participar do processo seletivo, além de passar por uma entrevista individual, dinâmicas de grupo e elaboração de redação. Ao ser aprovado, o jovem inicia simultaneamente o trabalho na companhia onde foi contratado, junto com o curso no Instituto Nextel.

Os resultados obtidos até agora são significativos: quase 4.000 jovens atendidos e 71% deles encaminhados para o mercado formal de trabalho.

**Contato:**  
leticia.ishiyama@nextel.com.br

### SECCIONAIS EM AÇÃO

## Diversidade itinerante

Amanhã, a partir das 18h30, será realizado mais um encontro Valorização da Diversidade da ABRH-Nacional. Chegou a vez de a ABRH-RO receber o evento, que acontece no salão de convenções da Casa da Indústria da Fiero (Federação das

Indústrias do Estado de Rondônia), em Porto Velho.

Já no dia 2 de outubro, às 8h30, o encontro tem a ABRH-ES como anfitriã e será realizado no auditório do CRA-ES (Conselho Regional de

Administração do Espírito Santo), em Vitória. Criado neste ano por Jorgete Leite Lemos, titular da diretoria da Diversidade da ABRH-Nacional, o evento já foi realizado em seis estados – Bahia, Piauí, Paraíba, Santa Catarina, Rio de Janeiro e Amazonas.

O objetivo é, por meio da capilaridade da associação, sensibilizar e conscientizar os profissionais de RH do país sobre o seu papel na difusão da diversidade como meio de promover a sustentabilidade corporativa.

