

# Pessoas de VALOR

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



## Há 30 anos, a ABRH-Brasil estreava no Estadão

6 de outubro de 1988. No dia seguinte a um momento histórico da cidadania brasileira – a promulgação da Constituição Federal –, a ABRH-Brasil fez sua estreia no jornal *O Estado de S. Paulo*, dando início a uma longa e sólida parceria com um dos mais importantes periódicos do país.

Naquela época, a associação, que se chamava ABRH-Nacional, se preparava para realizar a 14ª edição do CONARH, que teria início na semana seguinte. Então itinerante, o congresso ia ser

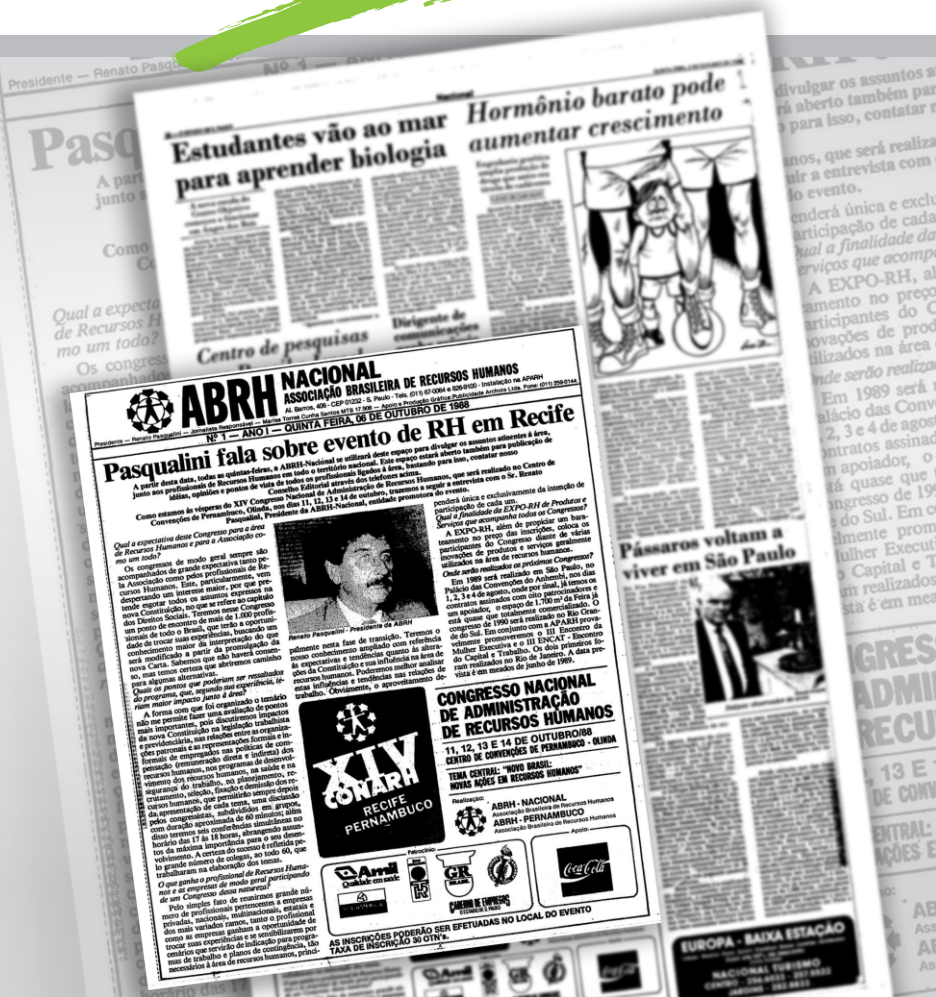
promovido em parceria com a ABRH-PE, no Centro de Convenções de Pernambuco, em Olinda, com o tema central *Novo Brasil, Novas Ações em Recursos Humanos*.

Esse foi justamente o assunto de estreia da associação no *Estadão*, tratado por seu presidente Renato Pasqualini, que cumpria o último ano do segundo mandato.

Na entrevista, ele destacou a grande expectativa da comunidade de RH com o CONARH, particularmente naquele ano em que a associação iria debater os impactos da Constituição nas legislações trabalhista e previden-

ciária, nas relações entre as entidades representantes das empresas e dos trabalhadores nas políticas de remuneração, nos programas de desenvolvimento profissional, nas questões relativas à saúde e segurança no trabalho e em recrutamento e seleção, entre outras áreas.

Pasqualini, que faleceu no ano passado, aos 82 anos, marcou a história da ABRH por importantes contribuições ao RH brasileiro, mas, também, por deixar estampada sua imagem na primeira edição do informativo mais influente do RH no Brasil.



## PRÊMIO SER HUMANO Eles valem ouro

Para destacar as iniciativas de valorização das pessoas em todo o país, a ABRH-Brasil conta, desde 1993, com o Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia. Em 2018, dez iniciativas em cinco modalidades foram reconhecidas pela associação com prêmios Ouro, Prata e Bronze. Confira a seguir uma síntese dos trabalhos que conquistaram o primeiro lugar.

**GESTÃO DE PESSOAS DESENVOLVIMENTO**  
Programa de Formação Profissional: Capacitação de mão de obra para Canaã dos Carajás e S11D  
Empresa: Vale S.A. (PA)

Existem evidências de que há falta de mão de obra qualificada em vários setores da economia brasileira, sobretudo em atividades de qualificação técnica intermediária, gerando uma demanda por educação profissional. A necessidade de mão de obra qualificada é um desafio também na cadeia de mineração.

Dessa forma, considerando a complexidade do projeto S11D e o contexto do local onde o mesmo estava sendo desenvolvido – Canaã dos Carajás, no Pará –, observou-se uma lacuna entre a quantidade e qualidade da mão de obra planejada para operar a mina e a oferta de mão de obra local na região.

A partir de 2013, a empresa começou a enfrentar o desafio de contratar 1.919 empregados próprios até 2018 para atender o start up do S11D. Como solução, a Vale investiu no Programa de Formação Profissional, capacitando em Canaã dos Carajás, através do programa de trainees de nível médio e técnico, jovens para trabalhar no projeto.

Dentre os resultados, houve um aproveitamento de 78% dos participantes da capacitação de trainees, ou seja, 463 jovens capacitados pelo programa foram efetivados pela empresa, representando, em 2017, 28% do quadro de empregados próprios.

Com investimento de R\$ 3,5 milhões, e alinhada ao compromisso de fortalecimento social, a Vale mantém o Programa de Formação Profissional como uma consolidada estratégia para o desenvolvimento de mão de obra da região e meio para contratação dos profissionais capacitados, beneficiando a população de Canaã dos Carajás, estimada em 36.027 pessoas em 2017.

Contatos: saulo.prazeres@vale.com  
vera.martins@vale.com  
carmene.abreu@vale.com

janaina.pineiro@vale.com  
elizangela.souza@vale.com

**GESTÃO DE PESSOAS ADMINISTRAÇÃO**  
Meu Canto – Implantação de ambiente colaborativo utilizando design thinking  
Empresa: Vale S.A. (MA)

O ambiente colaborativo Meu Canto tem como motivador o desafio de oferecer um espaço que estimule a integração de empregados e a construção de propostas inovadoras em equipe. A iniciativa consiste em, a partir de um trabalho de escuta com o público interno para o alinhamento de expectativas, estruturar espaço interno com elementos que favoreçam a produtividade e o engajamento através da inovação.

Para a sua implementação foram utilizadas a abordagem do design thinking na captura de propostas e as premissas de coworking, tanto para a operacionalização do projeto quanto para a funcionalidade depois de implementado.

O trabalho foi implantado em uma das áreas de suporte às equipes de empregados que trabalham no Terminal Marítimo de Ponta da Madeira da Vale em São Luís, que possui cerca de 1.900 empregados próprios e 550 terceiros, com funções diversas associadas ao descarregamento dos vagões de minério que chegam pela Estrada de Ferro Carajás, além da estocagem e embarque desse material.

O principal resultado obtido foi a satisfação dos empregados com o novo espaço. Em pesquisa realizada, mais de 95% dos respondentes concordaram que a implantação do projeto contribuiu para promover maior integração entre pessoas e estimular cultura de inovação e 100% dos avaliados tiveram suas expectativas atendidas ou superadas e também recomendariam a implantação do projeto em outra área.

Outros resultados obtidos até a data da publicação do trabalho foram 27 laboratórios de inovação realizados, 13 meetups e cerca de 738 pessoas



Os vencedores de 2018 foram premiados em agosto, durante o 44º CONARH

impactadas com os benefícios do projeto.

Contatos: gabriela.castro@vale.com  
jose.raimundo.junior@vale.com  
wellington.jesus@vale.com

**GESTÃO DE PESSOAS SUSTENTABILIDADE**  
Programa AGIR EFC: Consolidando a Rede Mulheres do Maranhão  
Organização: Fundação Vale

O AGIR EFC (Apoio à Geração e Incremento de Renda) é um programa estruturante da área de geração de renda que busca, sobretudo, a transformação positiva e a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

A iniciativa abrange empreendimentos sociais ao longo da Estrada de Ferro Carajás (EFC) e apoia, principalmente, as mulheres empreendedoras que vendiam seus produtos, de maneira informal e insalubre, nos trilhos do trem ao longo da ferrovia, as chamadas “bandequeiras”.

Entre os resultados, o programa já deu origem à Rede Mulheres do Maranhão, que promove encontros entre as mais de 170 empreendedoras envolvidas, buscando a autonomia, a troca de experiências, a discussão de problemas e soluções, a aquisição conjunta de insumos e matéria-prima e o acesso a mercados complexos, dentre outros.

Um dos desafios de um programa dessa natureza e complexidade é a busca permanente pelo engajamento das pessoas envolvidas. Contudo, os resultados do AGIR EFC já se mostram promissores e indicam que metas importantes estão sendo atingidas, tais como a autonomia, a equidade de gênero e a inclusão socioprodutiva e, consequentemente, o alívio, ou mesmo a erradicação, da condição de pobreza extrema na região.

Parcerias já foram estabelecidas, tanto com o poder público quanto privado, e o empoderamento econômico das mulheres já é realidade, mostrando que o AGIR EFC tem cumprido com seus objetivos maiores, que são a

melhoria da qualidade de vida das pessoas envolvidas e a promoção do desenvolvimento em uma das áreas mais vulneráveis da região Amazônica.

Contato: marcus.finco@vale.com

**GESTÃO DE PESSOAS JOVEM**  
Escola da Indústria  
Empresa: Positivo Tecnologia (PR)

O programa de Treinamento e Desenvolvimento focado na capacitação técnica da área industrial da empresa foi desenvolvido em 2015. Na época, como reação ao cenário econômico, houve reestruturação e redução do budget em T&D, no qual a prática era realizar o planejamento estratégico internamente e terceirizar a produção e aplicação de conteúdo. A Escola da Indústria foi a solução encontrada e acabou por marcar o início da internalização dos processos de treinamento da empresa.

A iniciativa se estendeu para outras áreas e hoje atende a toda organização em cursos técnicos, comportamentais, administrativos e personalizáveis. Em 24 meses, mais de 1,5 mil colaboradores foram treinados em um ou mais cursos. No período, houve economia estimada em R\$ 536 mil com a produção e multiplicação de conteúdo internamente. O nível de satisfação dos participantes manteve-se no período acima de 97% entre ótimo e bom, superior aos obtidos com consultoria externa.

Com esse resultado, foi possível compreender que, quando o facilitador conhece a cultura, fortalezas e limitações da empresa, aumenta sua assertividade na condução do conteúdo junto ao colaborador.

O programa também se destacou pela inovação em processos de desenvolvimento, sendo o primeiro na área de treinamento a utilizar soluções gamificadas, storytelling, apresentações de impacto, Lego Serious Play, sala de aula invertida e outras práticas arrojadas.

Contato: danielleo@positivo.com.br

**GESTÃO DE PESSOAS ACADÊMICA**  
A análise dos fatores críticos em gestão de pessoas para a implementação da responsabilidade social em uma instituição federal de ensino  
Autora: Rita de Cassia de Jesus  
Orientadora: Profª Dra Stella Regina Reis da Costa  
Instituição: UFF - Universidade Federal Fluminense (RJ)

Os novos desafios derivados do aumento da competitividade nas empresas em âmbito mundial, dentre eles, a prática da responsabilidade social, expandiram o papel da gestão de pessoas, do gestor especialista em administração ao parceiro de ajustes das estratégias institucionais, com a adoção de códigos de conduta relacionados à preservação do meio ambiente, às condições de trabalho e ao respeito aos direitos humanos.

No trabalho vencedor, a proposta foi analisar quais fatores críticos em gestão de pessoas são necessários para a implementação da responsabilidade social em uma instituição federal de ensino.

A instituição analisada possui 2,6 mil servidores e o trabalho foi desenvolvido com 176 gestores. A metodologia utilizada foi a de estudo de caso adotando como instrumento de pesquisa um questionário com um recorte geográfico limitado à instituição pesquisada.

Verificou-se, nos dados levantados, a carência de treinamento e capacitação nas questões sociais, a necessidade de uma gestão mais participativa e melhorias no armazenamento de informações, visando à construção da memória organizacional.

Concluiu-se, assim, que as contribuições propostas podem diminuir as dificuldades no problema abordado, propiciando melhorias nos processos sociais através de maior eficiência da gestão na instituição.

Contato: ritacassia@cp2.g12.br



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos  
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Daviane Chemin  
Rua General Jardim, 770 • 7º andar, cj 7D • CEP 01223-010 - São Paulo/SP • Tel. (11) 3124.8850 / Fax: (11) 3124.8867  
E-mail: abrh@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br  
Editora: Thaís Gebirim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHBrasil @ABRHBrasil abrhbrasil abrhbrasil

Apoio:



Parceria:

