

## A Cultura organizacional é bela. Admire-a!

O segundo dia do Congresso RH-RIO foi aberto com a palestra magna **“A beleza da cultura organizacional”** proferida por José Monforte, presidente do IBGC Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e membro do Conselho da empresa Natura. Antes de iniciar sua palestra Monforte comentou sobre a importância do evento alertando para o fato de que “toda a sociedade tem responsabilidade moral com o que deixará para as próximas gerações. Estamos num momento de reescrever os contratos sociais e precisamos fazê-los de forma a valorizar mais as relações pessoais”, acredita.

Como um dos principais responsáveis pela abertura do capital da Natura, Monforte recebeu, da direção da empresa, a missão de falar dos sonhos da organização e como ela cuida de suas relações, o que na opinião de Monforte é o que está faltando para que as empresas mudem seus contratos sociais.

Hoje com 50 milhões de consumidores, cerca de 4.100 funcionários, 520 mil consultoras e com 213 novos produtos lançados por ano, a Natura é a quarta marca mais reconhecida pelos consumidores brasileiros, para Monforte todo esse sucesso deve-se à gestão responsável que está sendo adotada. “Como toda empresa, temos nossas crenças, valores e missão, mas primamos pela proximidade ética e transparência com nossos diversos públicos ao apresentar metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável de todos e o discurso está claro para todos os nossos *stakeholders*”, pensa.

A ideologia adotada pela Natura é que uma empresa é um conjunto de relações, então todos devem ser valorizadas ao extremo. “Esse ano criamos mais um público com que temos de nos relacionar: nossos acionistas. Para atingir a confiabilidade e colocar a Natura na Bolsa de Valores tivemos de mostrar o potencial de sucesso aos acionistas. Na minha opinião nossa trajetória de transparência foi o que viabilizou essa aproximação”, explica.

Também a gestão sócio-ambiental adotada pela Natura vem sendo amplamente divulgada, seja por meio de seus produtos que valorizam a preservação ambiental e com a biodiversidade, seja



José Monforte: a sociedade tem responsabilidade moral com o que deixará para as próximas gerações

por meio de seus gestores. “Temos um trabalho muito sério com o uso sustentável da biodiversidade brasileira e informamos a todos fornecedores, colaboradores, acionistas, consultoras etc”, explica.

Monforte encerrou sua participação informando que o *turnover* da Natura é metade da média da indústria. “Isso possibilita às pessoas sentirem-se valorizadas e inspiradas a contribuir para desenvolver um mundo novo e mais sustentável em todos os níveis de relacionamento” falou também de outro sonho da empresa que é se tornar mundial. “Já estamos em países como Paraguai, Chile, Peru, Bolívia e Paris. Até o final deste ano e início do próximo estaremos no México, Venezuela e Colômbia. E isso só é possível graças às pessoas que vestem a camisa da empresa e sonham da mesma forma que seus fundadores”, diz.

“O RH tem que ser estratégico porque estamos na era das pessoas”

Laura Snitovsky  
Gerente de Marketing da Odontoprev

- P. 2 • Espaço do Conhecimento: sucesso consagrado
- P. 3 • Roberto Crema provoca: não existe solo firme
- P. 4 • RH Estratégico deixou de ser opção

Pelo segundo ano consecutivo o RH-RIO traz ao público suas palestras simultâneas. Hoje foram apresentados temas de suma importância para os gestores de RH, confira!



Silvia Lantimant, presidente da Granfino e Adriana Teixeira, diretora de RH da Losango enfocaram o tema **Motivação nas Empresas**. Por meio da apresentação de seus cases as palestrantes comprovaram como as empresas que acreditam e investem em programas de benefícios acabam por ser as verdadeiras beneficiadas. Com um programa que privilegia a educação continuada, saúde e bem-estar dos funcionários a Granfino tem conseguido elevar o potencial de seus funcionários. Já os programas adotados pela Losango privilegiam o desenvolvimento do funcionário dentro da empresa inspirando-os a se tornarem líderes.



Flávia Corrêa Daisson, da Divisão de Desenvolvimento e Aprendizagem da empresa Furnas falou aos participantes sobre o Prisma, programa de **Educação Corporativa** especialmente criado para incentivar o desenvolvimento profissional dos funcionários da empresa, além de avaliar o desempenho de competências de seus funcionários. “O Prisma permite aos gestores e funcionários definirem em conjunto o que é necessário para melhorar o trabalho e como se desenvolver pessoalmente. Essa relação transparente acaba sendo benéfica para todos os envolvidos”, diz Flávia Daisson.



Eunice Rios, diretora de RH da Ampla Energia de Serviços, e Ana Paula Mocny, coordenadora da gestão de mudança de projetos corporativos da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), dividiram o palco para falar sobre os desafios de uma **Gestão Compartilhada de Carreira**. Em sua palestra, Eunice apresentou os programas que a Ampla tem desenvolvido para valorizar seus colaboradores. “Respiramos pessoas 24 horas por dia”, afirma. Já Ana Paula mostrou os desafios de um projeto desenvolvido com 122 funcionários da CVRD. “Buscamos fazer com que nossos funcionários refletissem sobre seus projetos de carreira e descobrissem suas competências”, destaca.

## Espaço Conhecimento

# Espaço Conhecimento: uma verdadeira aula sobre gestão de pessoas

O Espaço Conhecimento repetiu o mesmo sucesso da última edição do RH-RIO. Neste segundo dia do 32º Congresso Estadual, cerca de 50 congressistas puderam ouvir dos próprios autores suas opiniões sobre questões que envolvem liderança, motivação no trabalho, comunicação interna e gestão de pessoas. Léo Salgado, José Diney Matos, Antônio de Lima Ribeiro, Vera Lúcia Cavalcanti, Vinícios Guarnieri e Paulo Clemen foram os autores convidados para conduzir o

bate-papo sobre suas obras. Quem saiu ganhando foi quem esteve lá, pois pôde esclarecer com os próprios autores algumas das dúvidas a respeito do ambiente corporativo.

Vera Lúcia Cavalcanti, autora de **Liderança e Motivação**, da série Gestão de Pessoas da editora da Fundação Getúlio Vargas, abordou o papel da liderança nas organizações: “As pessoas não sabem a direção das empresas. O papel do líder é criar a visão do todo”. Para Vera, o líder deve saber responder a pergunta: “Onde eu quero chegar com minha equipe?” Quem participou desta sessão pôde perceber a diferença que uma boa liderança pode fazer nos resultados de uma organização.

Em outra mesa, o debate sobre a gestão de pessoas ficou a cargo de Antônio Lima Ribeiro, autor da obra **Gestão de Pessoas**, pu-

blicado pela editora Saraiva. O autor separou algumas passagens de seu livro e entre elas está o destaque para uma abordagem sobre a Política de Redundância. Ribeiro afirma: “(...) a demissão toma de volta a camisa que o empregado vestiu por anos a fio (...)”



Diferentes visões sobre a gestão de pessoas em debate



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

### RH News

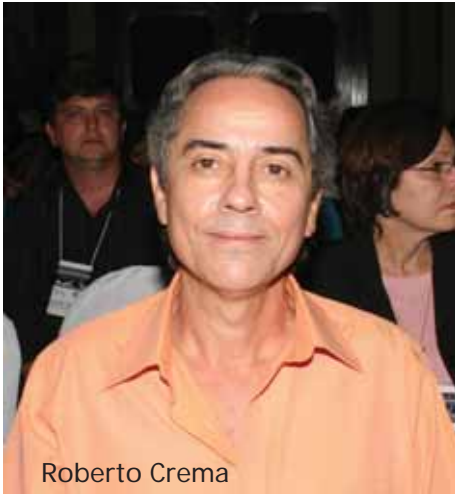
Publicação mensal com distribuição dirigida para os sócios e parceiros da ABRH-RJ  
Edição: Janine Saponara - Mtb 26234  
Redação: Hedylaine Boscolo, Marcio Gonçalves - Lead Comunicação Organizacional  
Conselho Editorial: José Carlos de Freitas, Myrnan Silveira Brandão, Robson Santarém  
Comercialização Publicitária: Vitor Cássio - ABRH-RJ - vitorcassio@abrh-rj.org.br  
Arte: Renan Silveira - Marketing Vision  
Fotos da Edição: Zezinho e Nei Oliveira (ABRH-RJ)

### ABRH-RJ

Presidente Executiva: Leyla Nascimento  
Gerente Administrativa: Rose Caetano  
Endereço: Av. Pres. Vargas, 463 conj. 1102, Centro 20071-003 - Rio de Janeiro - RJ  
Tel (21) 2533-2806  
abrh-rj@abrh-rj.org.br  
www.abrh-rj.org.br  
Os artigos e matérias assinadas são de responsabilidade dos autores e não representam a opinião da ABRH-RJ. O conteúdo da RH News pode ser reproduzido mediante autorização.

# “O congresso é de SH”

*Roberto Crema agradece a oportunidade de estar no Congresso de “SH”, questionando o uso do “Recurso” para tratar os Seres Humanos.*



Roberto Crema

Tranquilidade motivadora. Se alguém duvidava que isto seria possível, ontem, ao assistir à palestra magna com Roberto Crema - “O Ser Humano por inteiro” pôde concluir que não é necessário falar alto, nem promover uma verdadeira atuação no palco para prender a atenção do público.

Roberto Crema, que é psicólogo e antropólogo do Colégio Internacional dos Terapeutas e vice-reitor da UNIPAZ, provocou os congressistas a pensarem sobre as ações que os seres humanos têm desempenhado no mundo de hoje. “Precisamos entender que escutar não é só ouvir; é também interpretar”, explica. Crema também falou da importância de haver “uma gestão onde a empresa seja uma escola”.

O amor como linguagem universal também foi lembrado pelo palestrante. Além disso, ele citou algumas crises pelas quais estamos passando: “a crise que vivemos é de fragmentação e de falta de visão”, lamenta ele, tentando promover o chamamento para as ações integrais dentro das organizações. Para os gestores, Crema ainda ressaltou que “um gestor deve olhar o bem e o mal do outro”. “Precisamos de uma gestão da benção”, ilustra, fazendo menção à valorização do Ser humano em sua totalidade.

*“Às vezes é preciso de um terremoto para termos certeza de que não existe solo firme embaixo de nossos pés”.*

Utilizando-se de metáforas que levaram a platéia a entender melhor as questões que envolvem o papel do Ser Humano na Terra, o antropólogo ressaltou que “às vezes é preciso de um terremoto para termos certeza de que não existe solo firme embaixo de nossos pés”.

Aplaudido de pé, Roberto Crema concluiu: “Estou muito feliz de estar num congresso de SH, onde “S” representa o ser e o “H” o humano.

## A receita deu certo

Com a ajuda da Xerox, a Arno chegou à receita certa para o seu escritório, reduzindo em 30% os custos com impressão. Tudo porque as soluções Xerox otimizam o trabalho em grandes organizações, valorizando os aspectos culturais de cada caso para aumentar a produtividade, reduzir custos e fazer a informação fluir.



**XEROX**

Paulo Pagliaroni, diretor de gestão de pessoas e qualidade da Rio de Janeiro Refrescos (RJR) apresentou aos participantes do evento o sistema de processos que a empresa passou a utilizar desde 2003. Esse sistema tem gerado excelentes resultados para a organização, segundo Pagliaroni. Antes o foco da empresa era o relacionamento e foi preciso muita perseverança e paciência para aceitar a implantação de um sistema que, à primeira vista, era bastante complexo. “Quando diagnosticamos a necessidade de reestruturação da área de RH, nossa opção foi por um que permitisse uma visão clara e de fácil acesso para todos os níveis da organização”, explica. Hoje, o nível de satisfação do programa é de 78%.

Os gestores são os principais atores da mudança. “Só esses profissionais é que poderão colocar em prática o RH Estratégico”, aponta Pagliaroni. O sistema implantado na RJR é feito por meio de planilhas que são validadas por todas as 214 áreas da empresa, onde são avaliados os objetivos de cada área advindos da visão, do gerenciamento da rotina e do planejamento estratégico propriamente dito. “Acreditamos que somente o alinhamento com a liderança nos levará aos resultados, ou seja, unicamente implantar sistemas não é suficiente”, avisa Pagliaroni.



Paulo Pagliaroni, da Rio de Janeiro Refrescos

E por que o RH deve ser estratégico? Quem sabe, faz e responde ...

“Porque no mundo em que produtos e serviços são cada vez mais ou menos iguais, as pessoas é que fazem a diferença”, Marcus Ulisses Machado Dias, diretor de RH do Sistema FIRJAN/RJ.

“Porque as empresas são formadas por pessoas e sem elas é impossível atingir os resultados de negócios”, Andréa Lebre, consultora da Arte Informática.

“Porque não é só a competência técnica que importa”, Marcio Ressel, presidente do Grupo Novezala.

## Show estrelas da música

Foi ao som das poderosas vozes de Gottsha e Alessandra Verney que o primeiro dia do Congresso RH-RIO 2006 foi encerrado. No show *Movie Stars* as cantoras relembrou canções dos clássicos do cinema como Gilda, Os homens preferem as louras, A fantástica fábrica de chocolate, Dançando na chuva entre outros.

Também não faltaram homenagens ao cinema nacional. Para essa apresentação foi selecionado um *medley* dos filmes estrelados por Roberto Carlos, a música tema do filme Menino do Rio e de Perdoa-me por me traíres.

Ao final da apresentação, o público aplaudiu de pé o talento das artistas, que emocionaram, de forma contagiante, os cerca de 400 congressistas, deixando no ar um gosto o desejo de quero mais.



Gottsha é carioca e mesmo com longos anos de experiência como cantora só conseguiu o reconhecimento do público, após sua interpretação de uma vendedora, na novela Senhora do Destino, em que era incentivada a apostar no seu sonho de ser cantora. Já Alessandra Verney é gaúcha, sua estréia como cantora aconteceu em sua cidade natal no tradicional “Projeto Blue Jazz”, ocorrido no Foyer do Theatro São Pedro.

## Voltarei!



Em 2003 Cristina Massa, que trabalha com RH na Secretaria de Educação da Prefeitura do Rio, compareceu ao RH-RIO e este ano voltou para prestigiar o evento. “As palestras são de alto nível e a organização está muito boa”, fala. “A Prefeitura também tem um programa que envolve cinema e com ele podemos aprender muito”. Cristina elogia a escolha do tema do Congresso, pois acredita que os filmes ajudam a “concretizar conhecimentos não contextualizados”. O depoimento de Cristina reafirma o que a ABRH-RJ vem trabalhando junto aos seus associados através de programas, eventos e projetos: o conhecimento sobre a gestão de pessoas está disponível em incontáveis fontes, pois lidar com pessoas é desafiador, apaixonante e de uma renovação inesgotável. Tudo indica que Cristina estará se abastecendo de conhecimento no RH-Rio 2007!