

Espaço Rh

INFORMATIVO DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DO SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL - ANO 1 Nº 1

Respeito e valorização da diversidade

A CPRM recebeu, pela terceira vez, o Selo da 5ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. A empresa foi selecionada por promover ações pela eliminação da discriminação entre homens e mulheres no ambiente do trabalho. Ao todo, 68 empresas e entidades públicas e privadas receberam o Selo.

Na 5ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, o Serviço Geológico do Brasil (CPRM) recebeu, pela terceira vez, o Selo Pró-Equidade por planejar e adotar práticas de igualdade entre homens e mulheres, de forma sistemática e como um instrumento de gestão. A proposta da empresa é alcançar bons resultados em termos de produtividade com qualidade no ambiente de trabalho. Na última edição, 68 instituições receberam o reconhecimento pelas ações desenvolvidas durante o ano.

Em 2005, a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, em parceria com a ONU Mulheres e Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançou o programa para disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional e alcançar a igualdade de gênero e raça nas empresas.

O Programa Pró-Equidade envolveu, em dez anos de existência, cerca de um milhão de trabalhadores e trabalhadoras. A iniciativa é dirigida às empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria e a adesão é volun-

tária. Ao participar do programa, a CPRM por meio do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça elaborou o perfil da organização e um plano de ação explicitando como desenvolver as ações de equidade

de gênero e raça de forma transversal e interseccional. Com o fortalecimento do tema de igualdade de gênero e raça, a sociedade inseriu questionamentos sobre a participação das mulheres. Houve a ampliação das pautas de diálogo entre empresas e empregados – trabalho igual com salário igual, estabilidade para a trabalhadora gestante, licença maternidade, linguagem inclusiva em documentos, adequação

de uniformes e outras.

Para os organizadores do Selo, a igualdade tem como uma das principais bases de sustentação a autonomia econômica das mulheres. Por esse motivo, o programa tem por finalidade desenvolver novas concepções de relações de trabalho para alcançar a igualdade. O objetivo é que as empresas participantes do programa contribuam para a eliminação de todas as formas de discriminação.



Diretor-presidente Manoel Barretto e o diretor Santa Helena recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça 2015

■ PÁGINA 2

Carta ao leitor

Diretor Eduardo Santa Helena

■ PÁGINA 3

Programa + Líder

Benefícios



■ PÁGINA 4

Entrevista

Alessandra Vilar

CARTA AO LEITOR

EDUARDO SANTA HELENA

Diretor de Administração e Finanças

Terminamos mais um ano com a sensação de dever cumprido. A área de Recursos Humanos aprofundou o diálogo com os empregados. O RH assumiu um papel cada vez mais necessário e estratégico.

Buscamos, ao longo de 2015, desenvolver um olhar transformador e criar diferentes cenários. Por meio de ciclos de palestras, novos sistemas, congressos, debates, Programa +Líder e o “Trilha do Conhecimento” conseguimos ampliar os planos de ações voltados para a valorização profissional e para a força de trabalho cada vez mais criativa e qualificada.

Temos a convicção de que para vencer as adversidades do dia a dia é necessária a colaboração de todos. O engajamento vai reafirmar a CPRM como uma empresa participativa e integradora. O Espaço RH pretende aproximar mais os empregados da área.

Esperamos que, em 2016, as pessoas se envolvam cada vez mais no desafio constante de fortalecer nosso RH, tornando a CPRM o melhor lugar para se trabalhar.

Somos todos responsáveis pelas mudanças que queremos. Feliz 2016!

Boa Leitura.




“Informar é fundamental e comunicar é estratégico. O Informativo vai dar mais transparência. A comunicação interna deve ser ágil, dinâmica e flexível, adaptando-se as constantes mudanças. Vislumbro como uma grande iniciativa e avanço no processo democrático. Gostaria de ler mais sobre direitos e deveres, cursos e normas internas.”

Maria Gasparina de Lima
Coordenadora Executiva DRI/ Sureg Goiânia



“Acho que o informativo é importante e deve conter informações sobre as principais rotinas e procedimentos do Departamento de Recursos Humanos. Temas relacionados a treinamentos, apoio aos técnicos e transferências são de grande interesse dos colaboradores.”

Edgar Iza
Chefe de Residência de Porto Velho



“Acredito que o Informativo Espaço RH vai melhorar nosso diálogo e esclarecer dúvidas e questionamentos. Gostaria de ler mais sobre o clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.”

Tania Argolo
Gerência de Relações Institucionais e Desenvolvimento (Geride)
Sureg Belém



EXPEDIENTE

Assessoria de Comunicação CPRM – Textos: Anna Caroline Magalhães – **Fotos:** André Victolla e Leonardo Soares – **Apoio:** Fátima Araújo e Pedro Henrique Santos – **Jornalista Responsável:** Laura Fernandes (4583/55/DF) – **Projeto Gráfico/Diagramação:** Raimundo Aragão - **Contatos:** (61) 3321-2949 – asscomdf@cprm.gov.br – Acesse o blog e facebook: www.cprmblog.blogspot.com – [facebook.com/cprmoficial](https://www.facebook.com/cprmoficial)

Liderar é para todos

O exercício da liderança não se restringe ao cargo, crachá ou posição que o empregado possui na empresa. Ser líder é uma questão de escolha e oportunidade. Dentro de cada realidade a liderança pode ser exercida de forma diferente, basta saber a melhor maneira de aproveitá-la como um diferencial na carreira e na rotina de trabalho.

Não ter medo de errar, investir em uma comunicação clara que não deixe espaço para mal entendido e ouvir a equipe são posturas importantes para um líder. "É preciso que pensemos no coletivo respeitando o perfil de cada um. O Programa +Líder nos mostrou que devemos buscar alternativas para os conflitos, independente das diferenças que não são um problema, mas podem ser a solução", disse a chefe do Serviço de Administração e Finanças (Serafi) da sede, Valdineia Oliveira, participante do curso.

A CPRM nunca investiu tanto em cursos de capacitação para todas as unidades regionais através de plataformas on-line. O Programa +Líder, voltado para profissionais com cargo de liderança e futuros líderes, contou com 227 participantes e ofereceu vídeos semanais que ensinam como aperfeiçoar o exercício de liderança através de módulos que abordaram desde formas de aperfeiçoar reuniões até como lidar e resolver um conflito.

O Programa Trilha do Conhecimento, implementado há nove meses para todos os funcionários, ofereceu sete cursos e teve mais de 500 inscritos. Em 2016, a proposta é oferecer aos servidores, terceirizados e estagiários dois novos cursos e aumentar a dinâmica via recursos on-line.

Benefícios

O ano de 2015 foi de muitos progressos em relação aos benefícios dos empregados da CPRM, mesmo com as questões orçamentárias, todos eles foram mantidos. Foram realizadas licitações nas áreas de assistência à saúde, vale-alimentação/refeição e seguros: vida, pós-vida, cônjuge, educação e estagiário.

O intuito principal é prestar serviços de qualidade à todos. Na Assistência Médica, por exemplo, foi criada uma comissão paritária para estudar e propor um

PROGRAMA +Líder

Formação e desenvolvimento de novos líderes



Cursos On-Line



Reconhecimento



Trabalho em equipe



Incentivo à capacitação

PRÓXIMOS PASSOS

O Programa +Líder entrará no segundo ciclo com novidades na plataforma de estudos. E o Programa Trilha do Conhecimento terá sete novos cursos e uma videoteca, preservando os cursos já existentes. Aguarde!

modelo de termo de referência que possibilite aos empregados outras opções de assistência médica. Essa ação contará com um consultor externo para orientar a CPRM na adoção do melhor modelo possível.

A meta é que ainda em 2016, possamos implantar um modelo que atenda aos empregados de forma ainda mais satisfatória. Todo nosso esforço é fazer que os serviços que prestamos aos empregados melhorem para que a satisfação interna aumente.

ENTREVISTA | ALESSANDRA VILLAR

A semente do diálogo

O Departamento de Recursos Humanos da CPRM é liderado por Alessandra Villar. Há 21 anos na CPRM, Villar assumiu, em 2013, uma das áreas mais importantes da empresa. Formada em contabilidade descobriu, com os desafios profissionais que tinha mais afinidade com gestão de pessoas. Para Alessandra, o diálogo com os profissionais determina a qualidade no ambiente de trabalho. "A semente desse modelo cresce quando as empresas se abrem para a empatia, a capacidade de se colocar no lugar do outro", refletiu.

Informe RH – Como foi o ano de 2015 para o Derhu?

Apesar de ter sido um ano de dificuldades, pelas questões orçamentárias, evoluímos em muitos pontos, como na capacitação dos empregados, por meio de cursos, abrangendo a todos (as), em nível nacional, via plataformas on-line. E também na implantação do sistema de RH com seis módulos integrados: folha de pagamento, benefícios, ponto eletrônico, medicina e segurança do trabalho, treinamento e plano de cargos e salários. Esse sistema será um facilitador dos processos de todas as áreas do Derhu, incluindo as unidades regionais.

Informe RH – Quais as principais conquistas e desafios?

Como conquistas em 2015, destacamos a manutenção dos principais benefícios, por meio de licitações. As negociações foram difíceis, mas com êxito. Outra relevante conquista foi o Programa +Líder (uma ação inédita de capacitação comportamental para gestores com foco no desenvolvimento da gestão de pessoas no que se refere à comunicação e delegação), gestão de conflitos, relacionamento com a equipe e tomada de decisão. Também teve o programa "Trilha do Conhecimento" com a oportunidade de desenvolvimento dos empregados, estagiários e terceirizados. Como desafio, tivemos a instalação do sistema integrado de RH, incluindo o ponto eletrônico, sua normatização e padronização do crachá nacional, com a



Ser plenamente um RH Estratégico e futuramente um RH visionário, através da minha capacitação e da equipe de RH.

oportunidade da autodeclaração de gênero, cor e raça. Em 2013, fizemos a padronização das EPI's e, ainda em 2015, trabalhamos na conscientização das áreas técnicas sobre sua importância.

Informe RH – Quais as principais metas para 2016?

Ser plenamente um RH Estratégico e futuramente um RH visionário, por meio da minha capacitação e da equipe de RH; Dar continuidade aos programas de capacitação do Programa +Líder e do "Trilha do Conhecimento", com a inovação de uma videoteca; Realização de concurso público para os técnicos em geociências (técnico de hidrologia); Promover a análise do novo modelo de formulário do processo de promoção e progressão; Finalização da implantação de todos os módulos do sistema de RH, com as melhorias necessá-

rias, principalmente no módulo ponto eletrônico, ajustado com a legislação e todas as decisões da comissão paritária, inclusive a retirada do horário núcleo;

Dar continuidade ao canal de comunicação estabelecido com os empregados e visitar as unidades para ouvir e entender as diferentes realidades regionais, ficando mais próximos dos empregados.

Enfim, será um ano de mais realizações na área de gestão de pessoas. Vamos em frente.