

Pesquisa
Prazer em Trabalhar
2011

*As 15 Melhores Práticas em Gestão de
Pessoas no Pará*

Pesquisa Prazer em Trabalhar

Ano V

Parceria Gestor Consultoria e Caderno Negócios Diário do Pará

A Gestão de Pessoas vem revelando-se nos últimos anos como uma importante frente de atuação estratégica no desenvolvimento das empresas. A pesquisa **Prazer em Trabalhar** se apresenta como um instrumento de investigação, conhecimento, valorização e difusão das práticas que vem sendo adotadas pelas organizações, visando contribuir para a consolidação de um modelo de gestão que inclua entre suas prioridades as Pessoas, especialmente o colaborador interno que se constitui em parte integrante e indissociável do negócio.

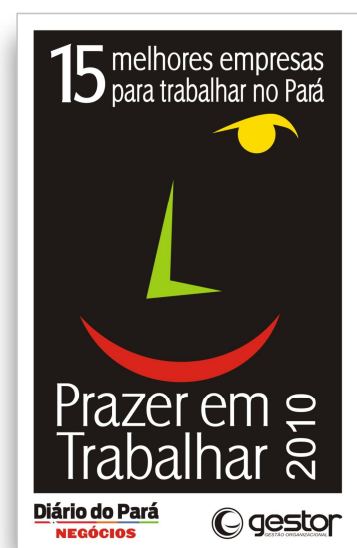
Esta pesquisa é organizada pela Gestor Consultoria e o Caderno de Negócios do Diário do Pará, que assumem total responsabilidade pelos resultados produzidos.

A Gestor, que assume a coordenação técnica da pesquisa, convida a participar da pesquisa empresas nacionais que possuam base física no Pará e empresas paraenses, que se enquadrem nos critérios definidos.

Ao participar da pesquisa, as empresas encontrarão oportunidade ímpar de passar em revista, de forma ordenada e tecnicamente orientada, seus procedimentos nesta área e com isso visualizar com clareza seus acertos e pontos a desenvolver, diante de seus propósitos, de seus clientes internos e, conseqüentemente, diante do mercado.

Em sua estrutura, a pesquisa conta com uma equipe de profissionais especializados, que responderão pelos aspectos conceituais, metodológicos, estatísticos e analíticos, além de experiente equipe de pesquisadores de campo. Contará ainda, com auditoria independente, visando assegurar aos participantes total transparência e reforçar a credibilidade do processo.

As empresas participantes receberão um Relatório com os resultados compilados e as 15 primeiras colocadas receberão um Certificado indicando sua classificação e o Selo **Prazer em Trabalhar 2010 É 15 melhores empresas para trabalhar no Pará.**



Princípios da Pesquisa

A pesquisa será construída metodologicamente respaldada em bases teóricas sólidas;

Foco nas empresas paraenses e em empresas nacionais que investem no Pará;

A pesquisa é customizada para a realidade das empresas paraenses;

Transparência e atualização metodológica constante norteiam o trabalho.

Resultados esperados

- Estimular, no cenário de prioridades do empresariado que atua no mercado paraense, a necessidade da estruturação de um modelo de Gestão de Pessoas capaz de tornar sua empresa mais competitiva e com melhores perspectivas em termos de concorrência nacional e, em alguns casos, internacional;
- Ampliar a discussão de Gestão de Pessoas entre os empresários que atuam no Pará, ampliando sua sensibilidade para o tema;
- Conhecer o nível de investimento das organizações que atuam no Pará na área de Gestão de Pessoas;
- Mapear e difundir as melhores práticas;
- Classificar as 15 melhores empresas em termos de políticas e práticas de Gestão de Pessoas.

Metodologia

A pesquisa terá 2 aferições distintas: uma para a Empresa e uma para o Colaborador.

1.1 Para Empresas

Primeiramente aplicaremos os **Crítérios Seletivos** abaixo explicitados. Após essa etapa serão aplicados os **Crítérios Classificatórios** e a mesma receberá a visita do auditor para levantamento das **Evidências**, ou seja, de documentos que comprovem as respostas apresentadas.

1.2 Para Colaboradores

O questionário quantitativo deverá ser preenchido por 10% do número total de colaboradores presentes no quadro da Empresa.

Esse material deverá ser respondido *on line*, para o que, cada entrevistado receberá *login* e senha de acesso. Somente em situações onde não haja nenhuma possibilidade de acesso à

internet, o mesmo receberá o questionário em meio físico, a ser respondido em *día D* a ser agendado com o RH da empresa.

1.3 Critérios seletivos

Esses critérios serão utilizados para **definir** as empresas que participarão da pesquisa:

Ser de capital 100 % paraense ou de capital nacional, mas com base física no Pará:

Atender aos requisitos legais das leis trabalhistas, como Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, Programa de Prevenção de Risco Ambiental-PPRA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho-SESMT, Pessoa com Deficiência e Menor Aprendiz, entre outros.

Esta etapa será *on line*. Somente passarão à próxima etapa, as empresas que preencherem todos os critérios avaliados.

Posteriormente as empresas receberão uma visita a fim de validar as informações aqui coletadas.

1.4 Critérios classificatórios

Com foco no melhor modelo de gestão, critérios serão utilizados para **distinguir** as empresas com melhor performance em termos de funções de RH e papel estratégico do RH, identificando suas políticas e práticas na área de Gestão de Pessoas.

Após terem sido selecionadas, as organizações serão comparadas em termos do grau de aplicação das ferramentas de Gestão de Pessoas, bem como, quanto à percepção dos empregados (ver item 4.2) em termos da existência, aplicação e conseqüências das políticas e práticas de RH assumidas como boas práticas de Gestão de Pessoas.

Entre as principais práticas que serão avaliadas podemos destacar:

Recrutamento e Seleção;

Treinamento e Desenvolvimento;

Comunicação;

Remuneração;

Desempenho;

Desligamento;

Liderança;

Gestão de Clima;

Responsabilidade Social;

O papel estratégico do RH (participação da área de RH na concepção da estratégia organizacional).

2 Regras para Participação

2.1 Quais empresas podem participar

Podem participar empresas com 100 ou mais colaboradores, que sejam de capital paraense ou nacional, mas com base física no Pará.

2.2 Formas de Inscrição

Como empresa: Colaboradores de filiais deverão ser inclusos na pesquisa

Grupo: Todas as empresas do grupo deverão participar

2.3 Processo de Inscrição e participação

A Empresa convidada receberá o projeto e uma senha para acesso ao site www.gestorconsultoria.com.br;

Ao entrar com a senha a Empresa estará formalmente aceitando o convite;

O principal executivo da Empresa e o responsável pelo setor de Recursos Humanos receberão o primeiro formulário, que deverá ser preenchido pelo RH com dados que atendem a **Etapa Seletiva**;

Somente a partir desta análise primeira a Empresa passará para a **Etapa Classificatória**, que consiste em responder formulário *on line* sobre as funções de RH e o papel estratégico do RH adotados pela Empresa;

Em seguida será procedida a verificação de **Evidências**, onde o responsável do RH será entrevistado para fins de confirmação documental de dados.

A fase seguinte é direcionada aos **Colaboradores**, que responderão sobre suas percepções quanto às práticas adotadas pela Empresa. Esta etapa é amostral, devendo ser respondida por 10% dos colaboradores, envolvendo todas as unidades da Empresa e/ou todas as Empresas do grupo, proporcionalmente. Os colaboradores serão selecionados aleatoriamente em amostra probabilística e receberão da Gestor um *login* e senha para acessarem o formulário, que deverá ser respondido *on line* ou, em casos excepcionais onde não haja nenhuma possibilidade de preenchimento *on line*, em meio físico em mídia D+ a ser conduzido por consultor da Gestor, agendado com o RH da Empresa;

As Empresas que não receberem carta-convite, mas desejem participar da pesquisa, podem acessar o site da Gestor onde serão orientadas sobre como proceder para confirmar sua participação.

Fundamentação Teórica

A competitividade tem sido o eixo central de várias pesquisas e discussões, principalmente, após o início da década de 90, quando o país abriu suas fronteiras para o comércio internacional. A franca exposição dos produtos nacionais à concorrência internacional chamou a atenção para a diferença de qualidade e custo existente entre as nações. Desde então, grandes esforços têm sido empreendidos por parte das empresas no sentido de reduzir essa diferença. Marcadas inicialmente pela busca de maior qualidade e produtividade, as empresas têm se empenhado, com maior ou menor acerto, em implementar mudanças nos processos e rotinas com o objetivo de desenvolver sua competitividade.

O conceito de competitividade é portanto basilar para a pesquisa que foi aqui empreendida. Segundo Ferraz, Kupfer e Haguenuer (1997:3) a competitividade é %o..) a capacidade da empresa formular e implementar estratégias concorrenciais, que lhe permitam ampliar ou conservar, de forma duradoura, uma posição sustentável no mercado%o. Esse conceito procura integrar duas abordagens anteriores que procuraram definir a competitividade uma como resultado / desempenho da empresa, traduzida, principalmente, pelo market-share conquistado pela empresa e pelo volume de exportações que alcançou. E o outro que a entende como eficiência, ou seja, o quanto a empresa consegue converter insumos em produtos com o máximo de rendimento. O conceito construído por Ferraz, Kupfer e Hanguenuer (1997:2) tenta contemplar, portanto, a falta de dinâmica presente nas duas famílias anteriormente citadas, dado que elas analisam %o..) apenas o comportamento passado dos indicadores, sem elucidar as relações causais que mantêm com a evolução da competitividade+. No conceito introduzido pelos autores %o..) o desempenho no mercado e a eficiência produtiva decorrem da capacitação acumulada pelas empresas que, por sua vez, reflete as estratégias competitivas adotadas em função de suas percepções quanto ao processo concorrencial e ao meio ambiente onde estão inseridas+ (FERRAZ; KUPFER; HAUGUENAUER, 1997:3). A competitividade seria, então, condicionada pelo padrão de concorrência peculiar a cada mercado e ao conjunto de fatores críticos de sucesso em um mercado específico.

Ainda para Ferraz, Kupfer e Haguenuer (1997), a empresa apresentaria, em cada momento do tempo, um determinado nível de capacitação que, por sua vez, determinaria seu desempenho competitivo. Normalmente, a empresa apresenta níveis diferenciados em cada uma das quatro áreas básicas definidas pelos autores (RECURSOS HUMANOS, GESTÃO, INOVAÇÃO, PRODUÇÃO) e, além disso, tais capacitações mudam ao longo do tempo. Pode-se dizer, portanto, que a competitividade da empresa é fortemente determinada pelas estratégias que ela estabeleceu e empreendeu ao longo do tempo no sentido de adquirir novas capacitações em determinadas áreas.

Escolher as estratégias certas se traduz em selecionar o sentido e a intensidade dos esforços visando o domínio das competências mais apropriadas. A escolha correta das estratégias, que em última instância, vão determinar as condições competitivas da empresa no futuro, vai depender, em grande escala, da leitura correta do ambiente e das condições competitivas do mercado em que a empresa se insere. Dado que tais fatores se alteram constantemente, as competências da organização precisam ser dinâmicas.

Numa reflexão mais recente sobre gestão de pessoas nas empresas, Fleury e Fleury (2000) afirmam que tem havido mudanças nas práticas de gestão de pessoas nas organizações a partir da implementação do conceito de competências. A área de recrutamento e seleção tem procurado nos candidatos novos perfis de competência, enfatizando o potencial de crescimento, a flexibilidade para enfrentar incidentes críticos. As área de treinamento e desenvolvimento vêm buscando alinhar seus programas e iniciativas em torno da definição

das estratégias do negócio visando o desenvolvimento das competências essenciais das organizações. O sistema de remuneração a seu turno tem buscado modelos em que as competências e a remuneração sejam condizentes com cada nível. Os autores têm constatado ainda mudanças na estrutura organizacional, que tem se tornado mais enxuta e integrada, na função comercial, de manufatura e de pesquisa e desenvolvimento, que também vão se alinhando cada vez mais entre si e com a estratégia organizacional. A área de Recursos Humanos passa a desempenhar papel mais importante no desenvolvimento da estratégia da organização na medida em que cuida com mais propriedade de atrair, manter e desenvolver as competências individuais necessárias ao atingimento dos objetivos organizacionais. Além disso, os autores notam um maior esforço no sentido de elevar o nível educacional do corpo de empregados, com as pessoas mais comprometidas e cujas competências agreguem valor ao negócio.

É esse, portanto, o referencial teórico sobre o qual erigimos tanto os artefatos da pesquisa quanto os critérios que nortearão a coleta, organização e análise dos dados.

Cronograma (pode haver ajustes nas datas)

22/08 a 02/09: Emissão de carta-convite e 1ª Etapa - Seletiva

05/09 a 07/10: 2ª Etapa: Funções de RH

12/09 a 28/10: Checagem de Evidências

13/10 a 25/11: 3ª Etapa: Pesquisa de Satisfação com os Colaboradores

28/11 a 16/12: Tratamento dos dados, Análise dos Resultados e Seleção dos Classificados

19/12: Divulgação das 15 empresas melhores pontuadas, em ordem alfabética

03/2012: Evento de Divulgação do Ranking e Premiação das 15 Melhores Empresas para Trabalhar no Pará

Parceiros

- Gestor Consultoria
- Caderno Negócios do Diário do Pará
- Sandro Márcio da Silva . Consultor responsável
- Bredi Criação web sob medida