

Sistema FIEC investe em

PROGRAMA

● ● ● ● ● ● ●
rh com você

*Avaliar*rh

SEUS COLABORADORES

PROGRAMA RH COM VOCÊ DO SISTEMA FIEC INVESTE EM SEUS COLABORADORES POR MEIO DE 7 DIMENSÕES

Sofia Holanda

Jornalista do Sistema FIEC

shcoelho@sfiec.org.br

Investir nas pessoas é uma das premissas do Sistema FIEC. Afinal, quando os profissionais são engajados, o ambiente de trabalho flui de forma positiva e todos colaboram para uma melhor entrega. Sabendo dessa importância, o sistema promove um ambiente em que todos os seus colaboradores sejam protagonistas do desenvolvimento da indústria e da sociedade cearense, por meio da evolução de novos processos, produtos e serviços.

Foi com este propósito que a área de Recursos Humanos da FIEC elaborou o Programa 'RH com você', com sete dimensões (Integrarh, Cuidarh, Desenvolverh, Avaliarh, Evoluirh, Reconhecerh, Celebrarh).

“A dimensão Avaliarh tem como principal ferramenta a avaliação da performance dos colaboradores, que se desdobra em dois eixos: um de potencial e outro de desempenho. Por meio do eixo potencial, observamos os comportamentos e conhecimentos, o que possibilita identificar oportunidades de aprimoramento de cada profissional com relação a formação acadêmica, aspectos de relacionamento, autoconhecimento, experiências, atitudes entre outros. No eixo desempenho, são observados aspectos de sua performance frente aos desafios do dia a dia e dos projetos dos quais participou. Desta forma, as entregas relacionadas ao mapa estratégico da



Cleiton Oliveira, gerente de Recursos Humanos do Sistema FIEC

FIEC viram metas compartilhadas entre setores, que devem impulsionar as entregas de projetos, a interação das áreas e tornar a gestão mais flexível e ágil, o que oportuniza o surgimento de novos conhecimentos e aprendizagem mútua e contínua a cada ciclo anual”, ressalta Cleiton Oliveira, gerente de Recursos Humanos do Sistema FIEC.

Neste modelo, a metodologia de avaliação tem como aspecto diferencial a pluralidade de olhares sobre a avaliação. Na prática, são convidados para a avaliação um grupo de personas que se autoavaliam, avaliam líderes e pares internos e externos da área, contribuindo com registro de *feedbacks* dos pontos que necessitam de melhoria, e reforçando os pontos com ótimo desempenho.

O resultado disso é uma percepção mais ampla do gestor sobre cada profissional de seu time, o que torna o *feedback* final mais claro e objetivo para o seu desenvolvimento. Essa prática também fortalece e embasa o planejamento da FIEC

seu PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) que contemplará ações, cursos, treinamentos e materiais de estudo, estimulados pela política de educação corporativa.

“Ao se encerrar um ciclo de avaliação, inicia-se, logo em seguida, um ciclo de PDI, e assim continuamente. O ciclo, então, gera um banco de talentos já preparados para novas oportunidades na FIEC, à medida que evoluem nos *gaps* tratados nesses ciclos”, esclarece Juliana Libanez, coordenadora de Recursos Humanos do Sistema FIEC.

“O banco de talentos é disponibilizado no RH para que os líderes que abram vagas possam identificar potenciais profissionais para suas posições em aberto, oportunizando um convite para ascender ao novo posto de trabalho. A meritocracia gerada pela avaliação de performance pode ter seus desdobramentos de duas maneiras, ambas em consonância com o PCCR (plano de cargos e salários): a primeira possibilidade é um crescimento horizontal, no qual o colaborador avança no seu reconhecimento salarial; já a segunda, é a nível de cargos ou vertical, oportunizada por promoções de pessoas que já evidenciem aderência ao perfil das oportunidades que estão no banco de talentos e já tiverem ciclos de performance finalizados com excelência”, conta Natália Vasconcelos, analista de Treinamento e Desenvolvimento do Sistema FIEC.

Avaliarh na prática

Celso Gomes construiu uma jornada profissional na FIEC, onde, atualmente, é analista da Gerência de Suprimentos (GESUP). Ele iniciou suas atividades em 2008, como assistente administrativo da Secretaria do Lazer no SESI Parangaba. Em 2011, foi promovido a analista, assumiu novos desafios, passou a visitar empresas para divulgação dos serviços do SESI Parangaba e a atuar na administração das atividades físicas, esportivas e culturais da unidade.

O colaborador conta que, após sua promoção, foi capaz de investir em educação, e cursou um MBA em Logística. Em 2014, recebeu um convite



Celso Gomes, analista da Gerência de Suprimentos (GESUP)

para iniciar o projeto de criação dos estoques do SESI e do SENAI Ceará, com controle via Sistema Protheus. Ele e toda a equipe conseguiram estruturar, organizar e capacitar o estoque das 23 filiais do Sistema FIEC.

“Em fevereiro de 2018, assumi a função de analista de suprimentos, passei a atuar na equipe da Gerência de Suprimentos (GESUP), com uma visão inovadora de projetos e processos, visando criar um Centro de Distribuição. Realizamos a centralização das filiais do SESI na unidade Parangaba. Toda essa jornada só foi possível graças à avaliação de performance, que proporciona *feedbacks* em tempo real ao colaborador e também às capacitações, acompanhadas pelo RH e nosso gestor”, afirma, com orgulho, Celso Gomes.

“Aproveito o espaço para externar minha gratidão a todos os profissionais com os quais trabalhei no Sistema. Em especial, aos meus líderes, que ensinaram valores para a minha vida pessoal e profissional, como ética, respeito, trabalho em equipe, empatia, *feedback*, transparência nas decisões e comunicações. Eles me deram oportunidade para implantar ideias e são exemplos que até hoje me inspiram”, destaca o analista.