

CSN JORNAL

EDIÇÃO ESPECIAL MARÇO 2008



Companhia Siderúrgica Nacional



Resultados positivos

Conheça os efeitos do Equipe de Valor em Casa de Pedra, que transforma supervisores como José Carlos em líderes.

APOIO FUNDAMENTAL

Apoiadores são decisivos para o desenvolvimento do programa

Entre os integrantes das equipes do programa está o apoiador, personagem responsável por facilitar o relacionamento interpessoal, com capacidade de análise, interação e interpretação. O apoiador tem bons conhecimentos das políticas e procedimentos da CSN, além das normas e rotinas de assuntos relacionados aos colaboradores. Atua com os supervisores, a fim de buscar as respostas corretas para as dúvidas levantadas pelos operadores, facilitando e esclarecendo os problemas relatados.

A técnica de consolidação de informação Daniela Baeta de Oliveira é apoiadora do programa Equipe de Valor. Daniela diz que todos os colaboradores que participaram fizeram uma ótima avaliação das reuniões e desejam a continuidade da iniciativa na Mineração.

O papel de apoiadores como Daniela é importante



Fotos - Betho Rocha

CICLO DO DIÁLOGO COM INTENSA PARTICIPAÇÃO



Aproximação entre colaboradores foi uma das conseqüências

A Gerência de Operação de Mina teve a participação de 15 equipes, sendo realizada uma reunião por equipe com duração de uma hora e meia, aproximadamente. O Ciclo do Diálogo no escritório da Mina durou três meses, e contou com a participação de 509 colaboradores durante este período. Daniela acredita que o programa promoveu a aproximação dos colaboradores no dia-a-dia de trabalho de cada um e ajudou a descobrir e entender os principais interesses e questionamentos, além de criar a política de *feedback* – retorno para os colaboradores das respostas da empresa sobre os questionamentos levantados por eles. “O mais importante sobre a realização do programa é o crescimento de todos os apoiadores com as reuniões” afirma Daniela.

Nas reuniões, dúvidas, esclarecimentos, sugestões e críticas servem de base para a geração de um clima de confiança

EQUIPES DE VALOR, CICLOS DE SUCESSO

Programa da DIRH já preparou quase 3 mil colaboradores

O programa Equipe de Valor foi implantado na CSN, numa iniciativa da Diretoria de Recursos Humanos (DIRH). Tem o objetivo de preparar verdadeiros líderes, com capacidade para atuarem de modo diferenciado diante dos problemas e expectativas de sua equipe. O programa é desenvolvido pela empresa de consultoria HGM.

No início de 2006, a Usina de Presidente Vargas, em Volta Redonda (RJ), a GalvaSud, em Porto Real (RJ), e a CSN Paraná, em Araucária (PR), foram as primeiras unidades a implementá-lo. Em seguida, a Sepetiba Tecon, em Itaguaí (RJ), a Mina de Casa de Pedra, em Congonhas (MG), e a Prada, em São Paulo (SP). Ao todo, 2.925 colaboradores passaram pelo programa.

Em Casa de Pedra, o Equipe de Valor realiza encontros em que os membros de cada equipe expõem suas dúvidas, e sugestões que envolvam a CSN, seus sistemas e processos, e obtêm respostas para tais questionamentos.

“Somente ouvindo as pessoas e lhes oferecendo informações e respostas honestas, trans-



Fotos - Betho Rocha

Mais de 500 colaboradores participaram das reuniões do Ciclo do Diálogo

parentes, consistentes e coerentes com a realidade será possível gerar o clima de confiança suficiente para suportar as pressões naturais

decorrentes do trabalho e da alta competitividade”, diz Heli Moreira. A nova rodada do programa começa em abril.

MUDANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Supervisor tem papel fundamental

Um verdadeiro fórum livre de diálogos entre os integrantes das diferentes equipes e seus supervisores, além de questionamentos sobre os processos produtivos que dizem respeito à CSN, formam o Ciclo do Diálogo. “Dessa forma, garantimos retorno às questões duvidosas em um curto espaço de tempo”, afirma Magno Henrique Espedito, supervisor de Manutenção. “Com as questões respondidas o ambiente de trabalho fica mais tranquilo e a equipe motiva-se para o trabalho.”

O papel do supervisor é de extrema responsabilidade e organização. Após a realização dos fóruns livres, o supervisor ouve os questionamentos, os registra, assume a responsabilidade, analisa a melhor forma para resolver o problema, decide com sua equipe qual será a ação a ser tomada e, por fim, responde os questionamentos de sua equipe.



O supervisor Magno (primeiro à esquerda) é o responsável por responder os questionamentos de sua equipe

CANAL DE COMUNICAÇÃO

Cultura do 'feedback' é um dos princípios do programa

O programa Ciclo do Diálogo começou em 29 de março do ano passado. Após análise detalhada, foi realizado um diagnóstico do ambiente das relações no trabalho e um plano de ações corretivas e preventivas, apresentado para a direção da Mineração de Casa de Pedra.

Na etapa seguinte, identificou-se os apoiadores para a mudança de uma nova cultura na administração dos recursos humanos, e definiu-se uma estratégia de comunicação para integrar os processos.

O exercício de *feedback* veio em seguida, com o objetivo de proporcionar uma visão crítica de diferentes percepções no ambiente de trabalho, por meio de uma avaliação entre superior e seu subordinado. Antes do final de abril, oito turmas passaram pelo treinamento de gestão de pessoas, que prepara os gestores, com foco nos supervisores e colaboradores reconhecidos como líderes.

Ao longo da etapa do Ciclo do Diálogo em

Casa de Pedra, foram realizados 81 encontros de equipes, com a participação de 1.181 colaboradores, sendo 84 líderes, entre gerentes, coordenadores, supervisores e apoiadores.

A analista Neucilene Campos Perdigão resalta os resultados positivos obtidos até o momento



Fotos - Betho Rocha

RESULTADOS COMPROVAM EFICIÊNCIA DO PROGRAMA

Ciclo do Diálogo promove melhorias no ambiente interno e nas relações de trabalho



O **Equipe de Valor** vai, aos poucos, promovendo na empresa um clima de trabalho baseado na confiança, participação e no comprometimento das lideranças e colaboradores. Isto se deve à eficiência do Ciclo do Diálogo, que, com a participação de 82% do público-alvo, proporcionou troca de conhecimentos, sugestões e reclamações entre colaboradores e gestores, firmando a importância de sua realização.

Tatiana Alvim, técnica do RH, aposta em mudanças positivas no comportamento das equipes em Casa de Pedra

De acordo com Simone Scur, coordenadora de Recursos Humanos de Casa de Pedra, os questionamentos foram de alto nível, com perguntas bem elaboradas e inteligentes, exigindo respostas concretas, que foram dadas dentro do prazo proposto. Finalizada a etapa de réplicas, o projeto encontra-se agora na fase de avaliação de propostas e formulação de um plano de ações para sanar os pontos negativos apontados pelos colaboradores para implementação futura.

Melhorias no nível de comunicação interna da empresa, no ambiente de trabalho, nas relações e nas condições de trabalho são os primeiros resultados obtidos. Além disso, a expectativa é de que o programa promova mudanças positivas no ambiente de trabalho. Outro ponto é a prevenção e correção de problemas e conflitos por meio do diálogo e motivação.

Expediente

CSNJORNAL ESPECIAL - Março 2008 - **Direção editorial:** Marcos Barreto - **Editor:** Helton Fraga (heltonfraga@csn.com.br) - **Coordenação:** Flávia Ferreira - **Reportages:** Daniela Baldo e Rafael Nogueira - **Edição Visual:** Textual (textual@textual.art.br).