

# Valor **CARRREIRA**

www.valor.com.br

VALOR ECONÔMICO

Outubro de 2012 Ano 10 Número 10 R\$ 14,90

ISSN 1807-4154



10

9 771807 4 15007



## **AS MELHORES NA GESTÃO DE PESSOAS**

**30 destaques na pesquisa Aon Hewitt/Valor**



**2<sup>o</sup>** DE 4.001 A 10.000 FUNCIONÁRIOS | **UTC ENGENHARIA**

FOTO: JÚLIO BITTENCOURT

LUGAR

# FOCO PARA SUPRIR AS CARÊNCIAS

Com investimento reforçado em qualificação, a UTC compensa escassez de pessoal mais especializado

Por Rita Cirne, de São Paulo

**A**o contrário da construção civil, a área de engenharia industrial requer uso mais intensivo de mão de obra qualificada. As necessidades são diferentes e a exigência de especialização é maior do chão de fábrica até os escalões mais altos. Por essa razão, a UTC Engenharia tem bons motivos para comemorar o alto grau de engajamento apontado pela pesquisa da Aon Hewitt (84%) e o baixo índice de rotatividade do seu pessoal – apenas 1%. São números que ajudam a explicar a alta frequência da empresa no

ranking das melhores de **Valor Carreira** – esta é a sexta vez, a quarta consecutiva desde 2009.

O presidente Ricardo Pessôa, um dos três sócios proprietários da UTC, reconhece que deixar as pessoas motivadas e dar a elas perspectiva de crescimento, com possibilidades claras de qualificação, não é uma tarefa fácil – mas é prioritária. Ainda mais para uma empresa que atua em vários segmentos: produção e processamento de petróleo e gás, petroquímica, geração de energia, siderurgia, papel e celulose, metalurgia, construção e manutenção industrial.

O maior desafio, segundo Pessôa, é fazer com que a

empresa continue crescendo e apresente bons resultados. Para manter todos os funcionários engajados nesse objetivo, a UTC dispõe de um programa de remuneração variável, que estabelece metas por equipes para definir a recompensa em função dos resultados.

Pessoa não se alinha ao coro daqueles que ainda se queixam da falta de engenheiros, como ocorreu nos últimos três anos. Para ele, hoje a carência maior é de profissionais especializados em algumas áreas de gestão e supervisão, principalmente de pessoal qualificado para montar um planejamento sofisticado.

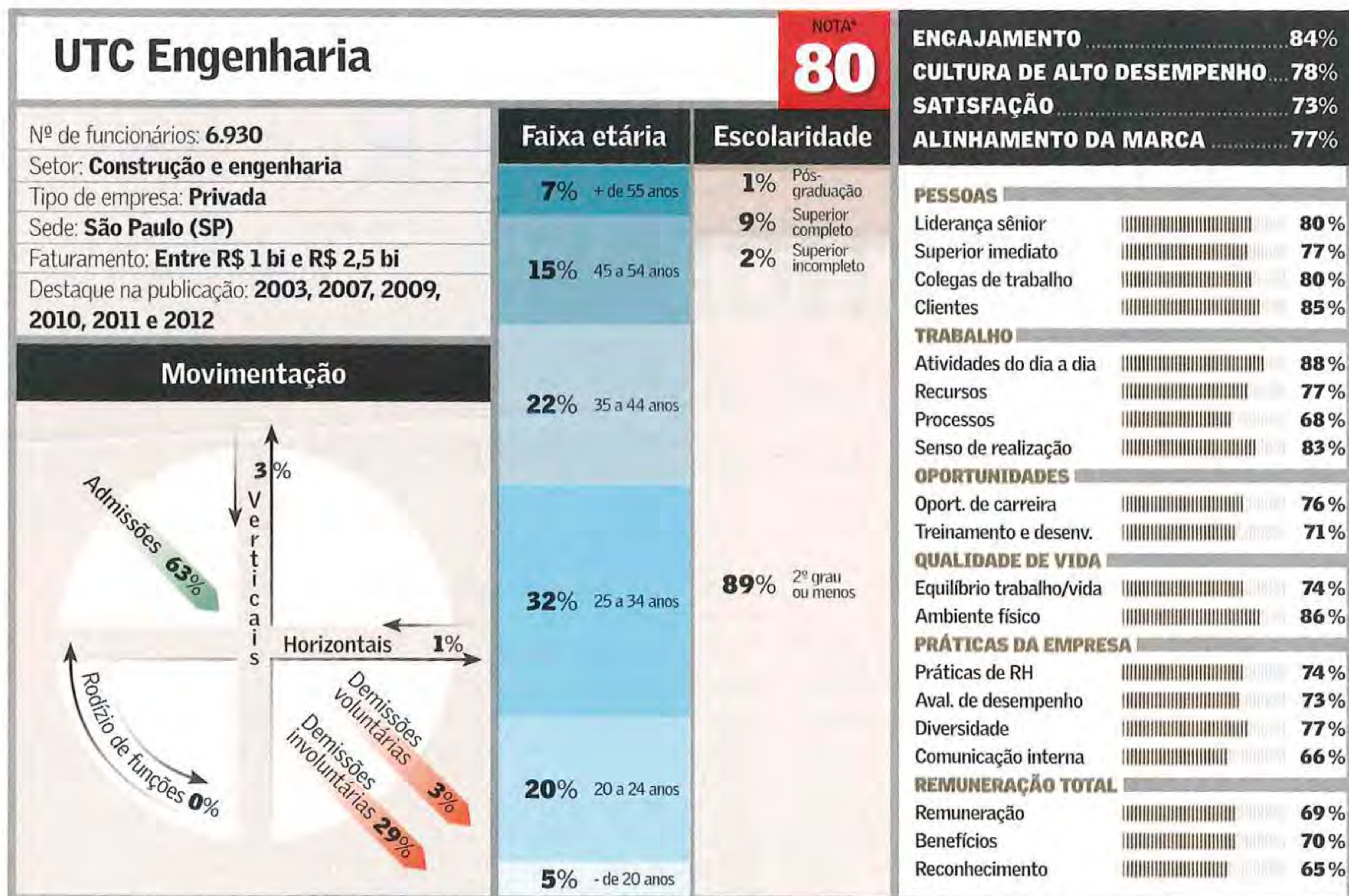
Essa é a razão que justifica a aplicação de uma robusta política de qualificação profissional, envolvendo tanto cursos internos como externos. A UTC conta com um quadro de sete mil funcionários espalhados pelas obras em vários Estados do país, aos quais se juntam outros cinco mil vinculados aos consórcios dos quais participa.

Para os cursos externos, nos quais investe de 3% a 5% de seu faturamento, conta com parcerias como a Fundação Getulio Vargas (FGV), universidades estaduais e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai)

nos locais onde a empresa tem empreendimentos, como Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e região Norte. No total, a UTC tem uma média anual de 83 horas de treinamento por funcionário. No MBA em gestão de empreendimentos da FGV são formadas 45 pessoas por turma. Internamente, a empresa conta com um programa de trainees, com aproveitamento de 98% dos participantes.

De acordo com Fernando Monteiro, líder executivo de suporte corporativo da UTC, os funcionários reconhecem os investimentos da empresa em qualificação profissional e também se sentem bem em trabalhar num lugar que tem uma gestão transparente. “É muito fácil para qualquer funcionário de qualquer função manifestar suas dúvidas e opiniões tanto a seus líderes como ao próprio presidente da empresa”, diz.

A política de gestão de pessoas facilita o reconhecimento de novos talentos. Há um programa que avalia periodicamente o desempenho dos profissionais para promovê-los a novos cargos. “A partir do que é identificado, define-se um programa com cursos específicos e reuniões estratégicas. O desenvolvimento é constante.”



\*NOTA GERAL - constituída por: 50% Engajamento + 30% Cultura de Alto Desempenho (HPW) + 20% Satisfação (fatores que influenciam o engajamento)