

PRÊMIO SER HUMANO ABRH-RJ – EDIÇÃO 2022

**COMO A ESTRUTURA DE BUSINESS PARTNER AGREGOU VALOR E SE
TORNOU UM DIFERENCIAL DO RH PARA AS PESSOAS**

**CATEGORIA:
CASE ORGANIZACIONAL – ORGANIZAÇÃO DO TERCEIRO SETOR**

Apresentação:

RAZÃO SOCIAL: Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros

ENDEREÇO: Rua Acre, nº 15, 12º e 13º andares, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20.081-000

RESPONSÁVEL PELA INSCRIÇÃO: Ana Paula Braga Mata, Gerente Executiva de Recursos Humanos e Gestão

NÚMERO DE EMPREGADOS: 372

DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

Somos o segundo maior fundo de pensão do país e administramos planos de benefícios para um universo de cerca de 135 mil participantes, gerindo um patrimônio de R\$ 114 bilhões. Entre os planos que administramos, os seis maiores são o **Plano Petros do Sistema Petrobras-Repactuados (PPSP-R)**, o **Plano Petros do Sistema Petrobras-Repactuados Pré-70 (PPSP-R Pré-70)**, o **Plano Petros do Sistema Petrobras-Não Repactuados (PPSP-NR)**, o **Plano Petros do Sistema Petrobras-Não Repactuados Pré-70 (PPSP-NR Pré-70)**, o **Plano Petros-2 (PP-2)** e o **Plano Petros-3 (PP-3)**.

Atuamos exclusivamente na área de previdência complementar e não temos fins lucrativos, o que nos diferencia de instituições financeiras, como seguradoras e bancos. E, ao longo de mais de meio século de história, temos o compromisso de pagar em dia uma renda de aposentadoria complementar à do INSS para quem investe seus recursos conosco, em busca de um futuro mais seguro.

Estamos sempre em busca da excelência na administração de nossos planos de previdência, na gestão de ativos, na transparência, na integridade e no atendimento aos nossos participantes.

Missão

Pagar benefícios aos nossos participantes de forma eficiente, transparente e responsável, com base numa gestão de excelência.

Visão

Ser reconhecida no mercado de previdência complementar por sua excelência na administração de planos de previdência, na gestão de ativos, na transparência, na integridade e no atendimento aos seus participantes e assistidos.

Valores

- **Integridade**
- **Credibilidade**
- **Respeito pelas pessoas**
- **Abertura a novas ideias**

ÍNDICE:

INTRODUÇÃO.....	4
A ATUAÇÃO DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS NA PETROS.....	5
A IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE BUSINESS PARTNER.....	7
ATUAÇÃO COM O CONCEITO EMPLOYEE EXPERIENCE.....	7
MELHORIAS PERCEBIDAS NO DIA A DIA.....	9
CONCLUSÃO.....	14
ANEXOS ILUSTRATIVOS.....	15
CRÉDITOS DOS PARTICIPANTES.....	17

TÍTULO DO TRABALHO: Como a estrutura de Business Partner agregou valor e se tornou um diferencial do RH para as pessoas.

INTRODUÇÃO

Em meio a tantas mudanças que estamos vivenciando, sobretudo nos 2 últimos anos, é comum vermos empresas de vários segmentos implementando práticas modernas e inovadoras para agregar valor às suas marcas e se manterem competitivas no mercado.

Como líder no mercado de Previdência Privada e exemplo para as demais entidades, a Fundação vem se reinventando nos últimos anos, inclusive na área de RH, para se manter alinhada às práticas de mercado.

A Petros valoriza o empregado e entende que ter profissionais engajados impacta diretamente nos resultados da Fundação. E pensando em sua experiência, em janeiro de 2021 passamos a ter a estrutura de Business Partner (BP), com 4 profissionais do RH dedicadas no relacionamento com cada Diretoria da Fundação.

A nossa principal proposta ao adotar este modelo foi de aproximar o RH das demais áreas, além de apoiar os líderes na gestão do principal legado da Petros: as pessoas. Vamos apresentar aqui os desafios encontrados, as ações realizadas e os resultados que obtivemos com a implementação do modelo de BP na Petros.

Palavras-chave: Recursos Humanos; RH Estratégico; Business Partner; Gestão de Pessoas, Gestão, Inovação, Jornada do Colaborador.

A atuação da Gerência de Recursos Humanos na Petros

Que a área de Recursos Humanos (RH) vem se modernizando nos últimos anos, não é uma novidade. O surgimento de novas atividades e novas posições mostram o quanto o RH acompanha esses movimentos de mercado, com um único objetivo: valorizar as pessoas!

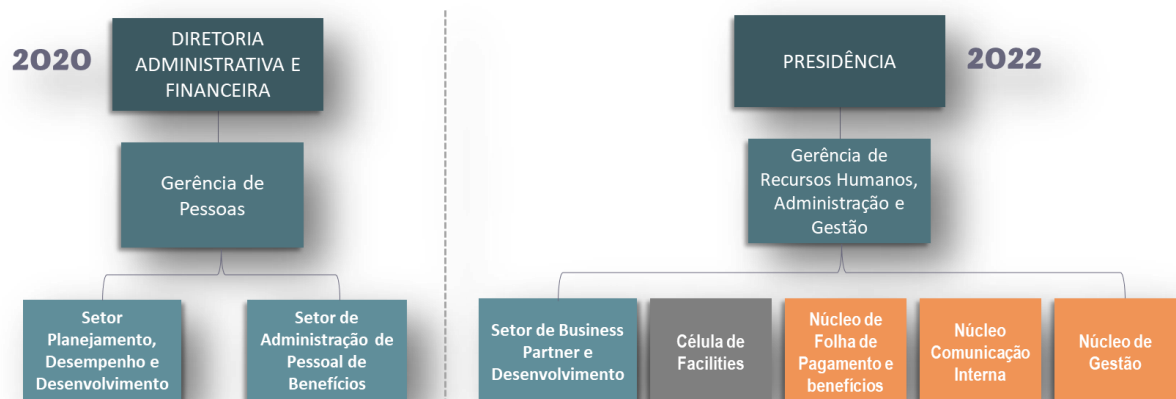
Abaixo, demonstramos uma linha do tempo os grandes marcos da evolução do RH.



Nos últimos anos, a Petros vem passando por um profundo processo de transformação da cultura, em busca de maior eficiência e modernização de nossas práticas. E por essa grande mudança impactar diretamente as pessoas, a Gerência de Recursos Humanos Administração e Gestão (GRH) também fez grandes movimentos em seus processos, inclusive de estrutura. Ainda que os nossos processos estivessem alinhados com as melhores práticas de mercado, percebemos que ainda havia espaço para aprimorar nossa atuação.

O primeiro grande passo foi mudar o *mindset* dos profissionais da equipe, mostrando que a partir destas modernizações era necessário também olhar para a nossa atuação enquanto profissionais: desenvolver um olhar mais empático, direcionar energia para a experiência do empregado e assumir novas atribuições desvinculadas dos processos manuais e mais direcionadas à área estratégica.

A seguir, apresentamos um comparativo da estrutura da GRH antes e depois dessas grandes mudanças:



A primeira grande mudança, foi o posicionamento na estrutura da Fundação. Após uma reestruturação organizacional para que as áreas tivessem maior sinergia entre as atividades e para que os processos internos se tornassem cada vez mais ágeis, o RH foi incorporado na Presidência e mudou o seu nome de Gerência de Pessoas para Gerência de Recursos Humanos, Administração e Gestão.

Outra mudança impactante foi a nossa estrutura: A área de Desenvolvimento passou a atuar como Business Partner, agregamos o time de facilites (anteriormente lotado no Financeiro), extinguímos o Setor de Administração de Pessoal e Benefícios, incorporamos as atividades de Comunicação Interna e as atividades de Gestão. A seguir, um breve relato das mudanças:

Setor de Business Partner e Desenvolvimento: Além de ficar mais estratégica nas atividades de desenvolvimento do dia a dia, a área do GRH/BP ficou responsável pela gestão inteligente das pessoas junto aos gestores, o que deixou a área mais protagonista e mais perto dos objetivos estratégicos da Fundação.

Célula de Facilities: Incorporar a área de Facilites ficou totalmente alinhado com o novo RH, pois a equipe tem um olhar diferenciado para estrutura física e layout corporativo da nossa nova sede, prezando por um ambiente funcional, acolhedor e agradável, o que impacta diretamente no nosso bem-estar.

Núcleo de Folha de Pagamento e Benefícios: Essa foi uma das grandes mudanças no RH, pois deixou de ser uma área apenas operacional focada em folha e benefícios. Não temos mais um modelo tradicional de DP, temos uma área mais funcional que estuda indicadores e consegue transitar de forma bem segura entre os temas de RH.

Núcleo de Comunicação Interna: A intenção foi promover uma relação de mais proximidade e confiança entre a empresa o empregado, garantindo uma comunicação mais rápida e assertiva, ou seja, *on time*.

Núcleo de Gestão: Agregamos os processos de metas, projetos, estrutura organizacional e pessoas, permitindo uma atuação mais holística e estratégica junto à Diretoria.

Ademais, criamos um grupo de Diversidade e Inclusão para que pudéssemos verdadeiramente implementar ações internas e agregar valor à cultura organizacional da Petros. A ideia foi que, de forma natural, o tema virasse uma rotina no nosso dia a dia. O grupo é multidisciplinar, composto por 17 pessoas de diversas áreas da Fundação.

Nossas mudanças estão totalmente ligadas a um dos valores da Petros: Respeito pelas Pessoa. E implementar todas essas ações mostram o cuidado da Gerência de Recursos Humanos, com o nosso ativo mais valioso: as pessoas!

A implementação do modelo de Business Partner

Diante dessas grandes mudanças, tivemos um desafio ainda maior: implementar a estrutura estando totalmente em home office, pois ainda estávamos vivenciando um momento delicado em razão da pandemia do COVID-19 e as interações estavam sendo somente online. Comunicamos a grande mudança através da nossa intranet, onde explicamos o porquê implementar a nova estrutura e qual BP ficaria responsável por cada Diretoria da Petros.

A capacitação do time de BP aconteceu no formato *on the job*

Apesar desse formato ser um pouco mais desafiador, aprender colocando a “mão na massa” acelerou muito a nossa curva de aprendizagem. É claro que tivemos momentos difíceis, com falhas em nossa atuação, onde precisávamos recuar, corrigir a rota e recomeçar. Olhando para essa experiência, o mais interessante foi poder aprender com os erros, com os exemplos e umas com as outras. Viramos um grande time!



Focando na nossa atuação mais diretamente, nosso compromisso aqui na Petros é estar perto das pessoas, seja de um empregado que precise da nossa ajuda para qualquer situação ou seja de um líder que busca apoio para os assuntos de Gestão de Pessoas. O que buscamos é entender as necessidades e focar na solução, pois sabemos que ter pessoas satisfeitas e processos alinhados é fundamental para que a Fundação atinja seus objetivos e cumpra a sua missão com os nossos participantes.

A Gerência de Recursos Humanos e Gestão já tinha por sua essência ter um bom relacionamento com as pessoas, mas quando montamos a estrutura de BP, passamos a ser parceiras genuinamente, indo além de resoluções descritas nos procedimentos e passando a ter um atendimento mais personalizado. Através desse formato mais próximo, foi possível ter um olhar holístico da situação apresentada pelo gestor/empregado, trazendo uma proposta de solução mais aderente e assertiva para cada caso.

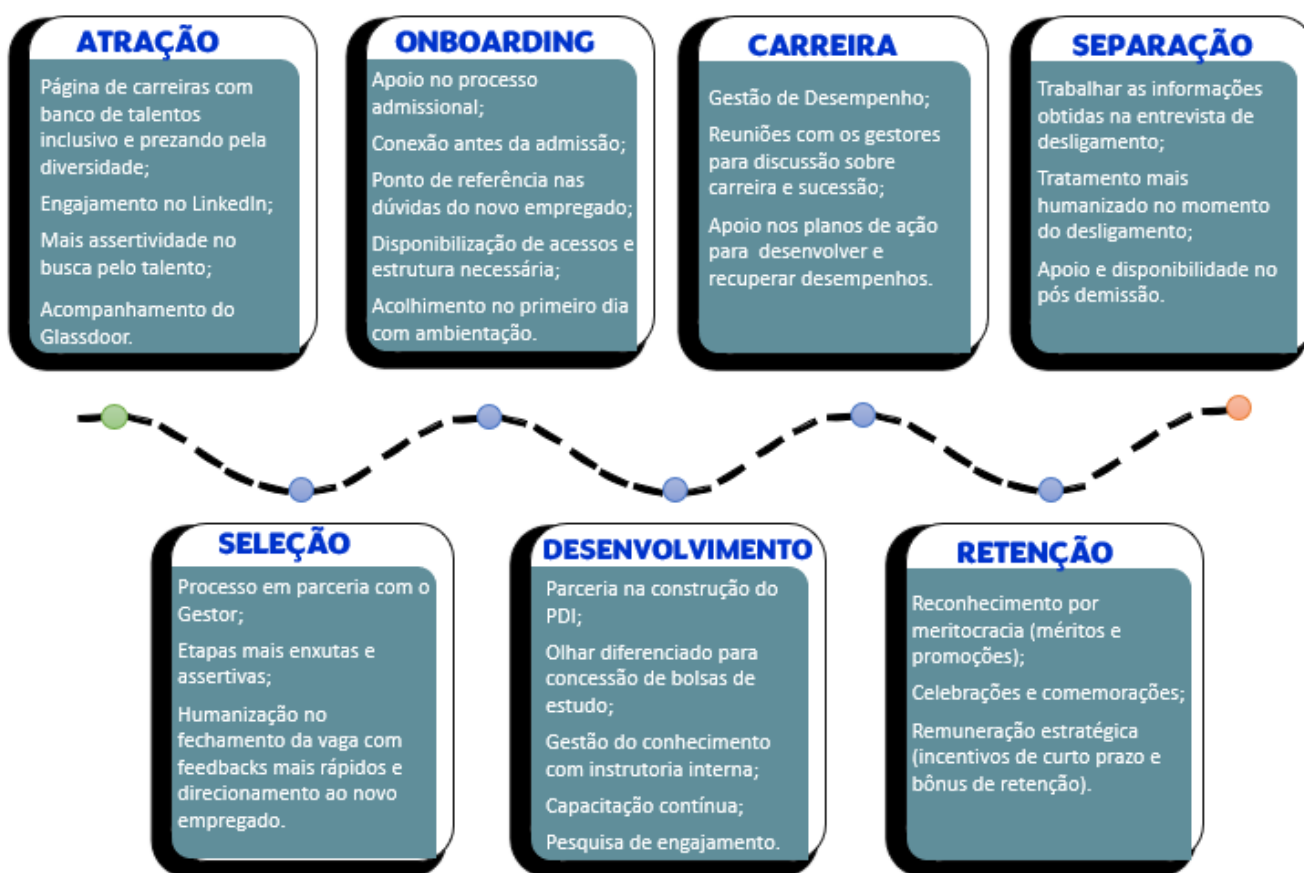
Atuação com o conceito *Employee Experience*

Considerando as grandes inovações quando se fala em RH, o *Employee Experience* é um dos temas mais falados ultimamente pois o conceito fala da experiência do colaborador. No passado, era mais comum depositar esforços para agradar e reter o cliente, porém, focando em estratégias de Gestão de Pessoas, a preocupação atual é com o empregado, que está ali no dia a dia ajudando a alavancar os resultados da

empresa. E por que essa preocupação? Porque hoje, as pessoas estão escolhendo onde querem trabalhar, a ótica sobre carreira mudou e o ambiente de trabalho é um dos fatores que mais impactam em suas escolhas. Então, ultimamente, as empresas têm preferido atrair e reter capital intelectual, para garantir a continuidade das operações e, ainda, agregar valor à sua marca.

Na Petros não é diferente! Sabemos que são as pessoas que fazem o nosso negócio funcionar e a sua felicidade e entusiasmo refletem na satisfação dos nossos participantes, que é a razão da Petros existir. A implementação da nossa estrutura tem conexão direta com esse tema, porque é exatamente o que a gente quer: Cuidar das pessoas e vê-las engajadas no trabalho.

Com base no conceito *Employee Experience*, desenvolvemos a jornada do nosso empregado, representada na figura abaixo:



EMPLOYEE EXPERIENCE

É um dos conceitos mais importantes quando pensamos em Pessoas. Está ligado aos valores que a empresa pratica no dia a dia, além de influenciar os sentidos e significados que serão atribuídos à organização. É algo determinante para o clima e reputação da empresa.

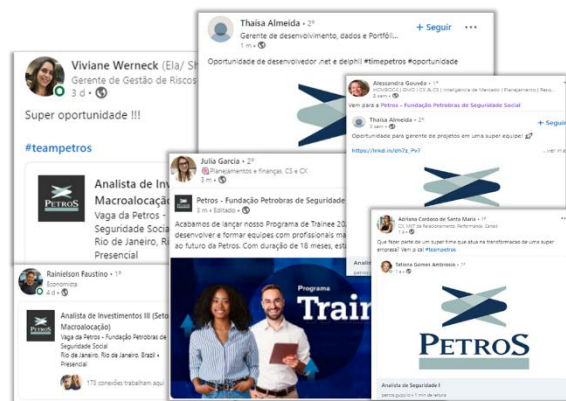
Fonte: Site GPTW

E para exemplificar que estamos trilhando o caminho certo nessa jornada do *Employee Experience*, destacamos um fator de extrema relevância: o engajamento Petros. Nesse sentido, percebemos um movimento maior em 2 situações ligadas a esse fator, que são muito importantes para a imagem da Fundação:

- **Banco de talentos:** Atualmente, temos mais de 13 mil pessoas inscritas no nosso banco de talentos, o que demonstra que as pessoas sentem vontade em pertencer ao nosso time. É um número expressivo, que só vem aumentando! O nosso banco tem um olhar inclusivo visando trazer diversidade para os times Petros, o que tem feito os nossos indicadores de diversidade melhorarem muito.



- **Posts compartilhando vagas:** Observamos um aumento significativo na quantidade de posts dos nossos empregados e empregadas em seus perfis do LinkedIn em relação aos nossos processos seletivos. Entretanto, o mais legal não é apenas o compartilhamento, mas sim as frases de estímulo para despertar o interesse das pessoas nas nossas vagas.



Melhorias percebidas no dia a dia

Embora essa grande mudança tenha nos trazido dificuldades e imensos desafios, consideramos que o saldo desse movimento de transformação foi muito positivo. Assim como nossa área mudou, nós mudamos também e com muita flexibilidade e resiliência, superamos muitos momentos desfavoráveis.

Hoje, vivendo um momento menos conturbado, conseguimos materializar os nossos resultados através de ações e números que mostram o ganho real no dia a dia. E para fundamentar que o nosso case, de fato, é uma história de sucesso, destacamos abaixo alguns dos impactos e melhorias que refletiram positivamente.

Para a Gerência de Recursos Humanos Administração e Gestão:

Gestão do Conhecimento:

Para conseguir ter uma atuação mais próxima das pessoas, o time de BP, que antes conhecia superficialmente outros temas de RH, precisou sair de sua zona de conforto e aprender com os outros times da GRH sobre os processos de folha de pagamentos, benefícios, remuneração, modelo de Gestão, entre outros.

Integração dos times

Sem segregação das atividades, os profissionais do nosso RH passaram a trabalhar de forma mais integrada, aproximando as equipes e acabando com a departamentalização das áreas, ou seja, podemos dizer que hoje, o nosso time tem maior diálogo e caminha na mesma direção. O ambiente está mais leve e integrado

Otimização de resultados

Reduzimos consideravelmente o tempo de execução de algumas tarefas. Uma vez que temos com um olhar mais sistêmico das áreas e mais conhecimento dos processos e das atividades transnacionais do RH, ganhamos mais agilidade nas operações evitando o “vai e vem” e a triangulação de informações.

Proximidade da Estratégia:

Por estarmos mais próximas das áreas e atuar em parceria com o time de Gestão, conseguimos ter a visão *Cross* das metas. Além disso, temos mais propriedade para estudar com as áreas os objetivos estratégicos e apoiá-las na construção e acompanhamento das metas.

Conexão dos Indicadores

Passamos a levantar mensalmente os nossos resultados gerais e atuar como protagonistas conectando os dados, principalmente nos pontos de melhoria. Assim, fica mais fácil de entender o impacto que uma atividade tem em um determinado assunto e de que forma conseguimos apoiar a equipe a melhorar resultados.

Visibilidade mais precisa do headcount

Temos mais facilidade para desenhar e acompanhar o orçamento e a estrutura das áreas junto aos gestores e assim, ter uma atuação prévia sobre algum cenário inesperado que venha ocorrer ao longo do ano.

Para a pessoas

Ponto Focal

As pessoas não estão mais perdidas. Ainda que a BP não domine o assunto em questão, as pessoas sabem que existe uma pessoa dentro do RH disponível para ajudá-las e direcionar as suas demandas.

Maior abertura

Percebemos as pessoas mais seguras para trazer novas ideias e sugestões de ações e até mesmo críticas construtivas da nossa atuação. Percebemos que elas se sentem mais seguras em nos abordar para diversos temas. Uma ação bem marcante que implementamos e já virou rotina foi o “Papo Aberto”, que é uma espécie de roda de conversa. Ela acontece em 2 formatos:

- Papo sobre assuntos técnicos/comportamentais, aberto a todos que queiram participar. A proposta é, de uma forma leve, conversar sobre os temas com a participação das pessoas. Já fizemos com instrutor externo, no entanto, a maioria é conduzida pelos nossos empregados. A média de participação nesse evento é de 100 pessoas.

- Papo com o Bruno para promover a aproximação das pessoas com o Presidente. A proposta é gerar uma conexão maior com os empregados, falando sobre diversos temas. Nessa “roda” que tem, no máximo, 5 participantes, os temas são livres e as pessoas podem trazer suas pautas para dialogarem abertamente sobre suas percepções e também tirarem dúvidas.

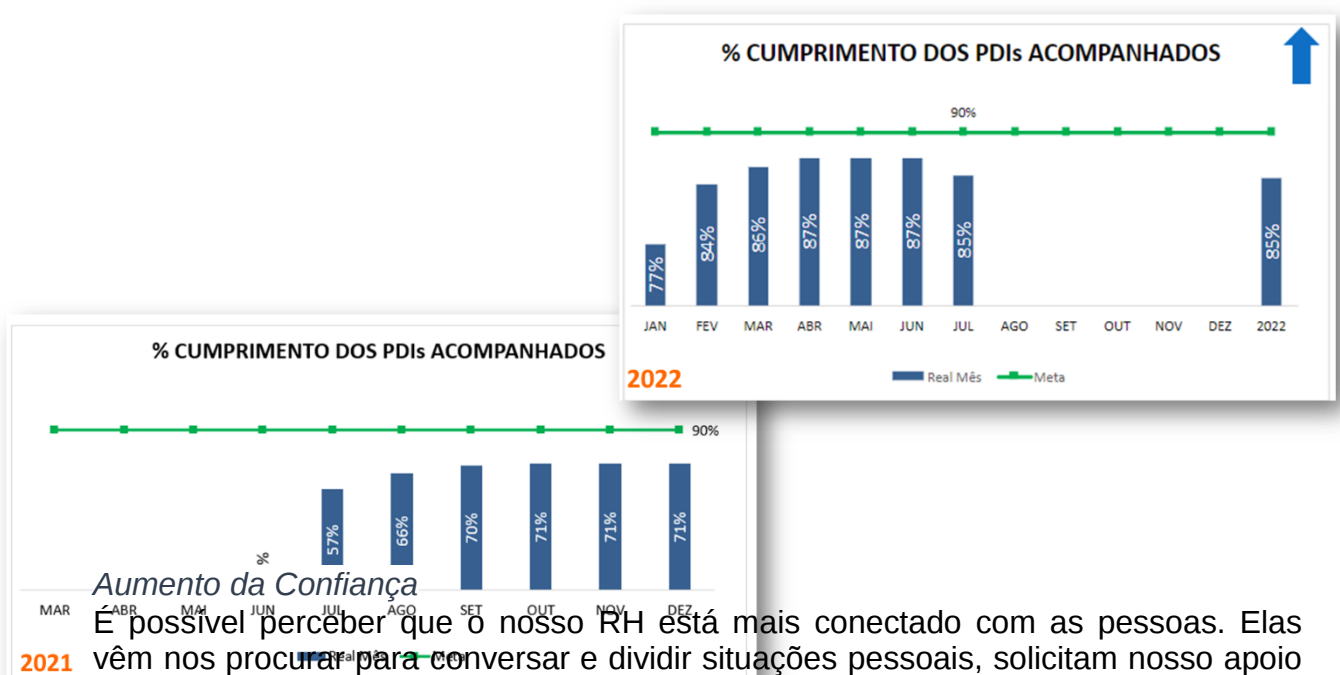


Ações de Desenvolvimento

A partir das necessidades de desenvolvimento identificadas pelos gestores e até as sugeridas pelas equipes, conseguimos acompanhar mais de perto a evolução dos times e promover ações mais específicas focadas em algum *gap* específico.

Esse dado se conecta diretamente com o preenchimento do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual), pois por acreditarmos que as nossas ações são realizadas com base nessas solicitações, as pessoas passaram a perceber a importância de desenharem suas ações de desenvolvimento na ferramenta PDI.

A seguir, um indicador que retrata esse tema:



e até mesmo buscam conselhos. Isso nos enche de orgulho e mostra que de alguma forma, conseguimos estabelecer uma conexão. Um exemplo dessa confiança são as entrevistas de desligamento que fazemos quando alguém pede demissão. No último ano, 100% das pessoas que se desligaram aceitaram conversar conosco e expuseram suas percepções sobre a Petros e os motivos que levaram a solicitar o desligamento.

Pronto atendimento e retorno efetivo

Por estarmos dedicadas a um determinado grupo e termos mais domínio das situações, fica mais fácil dar um retorno mais rápido e efetivo para as pessoas. Essa parceria, faz com que a gente tenha uma atuação diferenciada na resolução das demandas individualizadas. Muitas vezes conseguimos resolver uma questão na hora ou em um curto espaço de tempo, o que impacta positivamente a nossa relação.

Clima Organizacional

Por estarmos mais próximas dos empregados e gestores e termos ganhado mais confiança, percebemos que as pessoas estão acreditando mais nas ferramentas de RH. Um exemplo disso é a nossa pesquisa de clima, que apresentou resultados bem melhores quando comparados com o ano anterior. Além disso, o engajamento também foi maior.

A relação de confiança foi tão importante nesse processo, que conseguimos reunir um grupo de empregados como guardiões do clima nos ajudando com sugestão de ideias e na implantação das ações para melhoria do clima organizacional.

Abaixo, representamos os resultados, ressaltando 2 fatores que refletem a nossa atuação enquanto BPs:

Comportamento da Liderança: Temos líderes mais participativos e mais abertos.
Gestão de Desempenho: Transparência na meritocracia e justiça nos processos.



Para o Gestor

Acolhimento

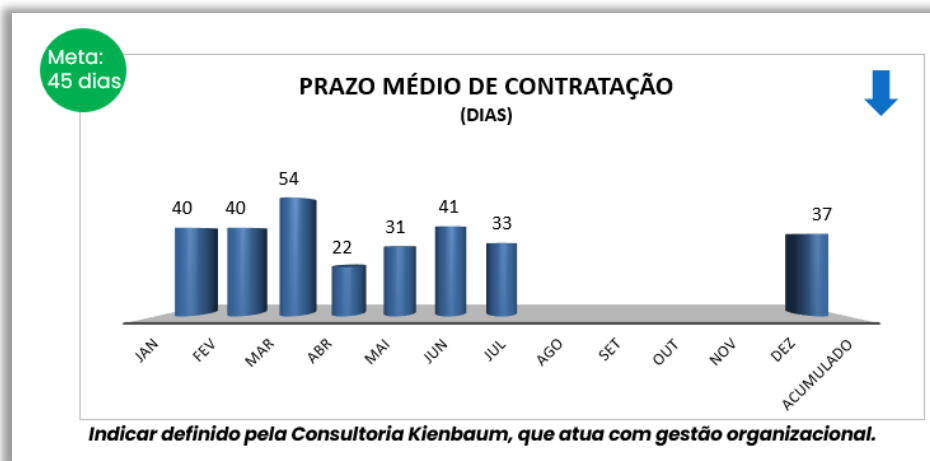
Normalmente, o Gestor tem uma atuação mais solitária e ter uma parceria para tratar os temas que envolvem as pessoas, deixa alguns assuntos mais leves. Hoje, os nossos gestores conseguem tomar uma decisão sabendo todas as possíveis alternativas, como por exemplo, nas reuniões de calibragem dos resultados de desempenho e nas decisões de mérito e promoção. Na verdade, ao dividir as percepções, ele consegue ter uma visão mais ampla e desta forma, fortalecemos a sua atuação enquanto gestor de pessoas, estimulando a sua autonomia.

Integração

Como a nossa atuação é por Diretoria, temos uma rotina de promover encontros periódicos (BP + Gestores) para falar de algum assunto de rotina ou até mesmo de temas sensíveis. Nossa intenção é fazer com que eles fiquem sempre à par *on time* dos assuntos que impactam o dia a dia. Um ponto bem legal disso é perceber que eles interagem entre si e inclusive se envolvem dando palpites uns nas áreas dos outros.

Processos Seletivos mais eficientes

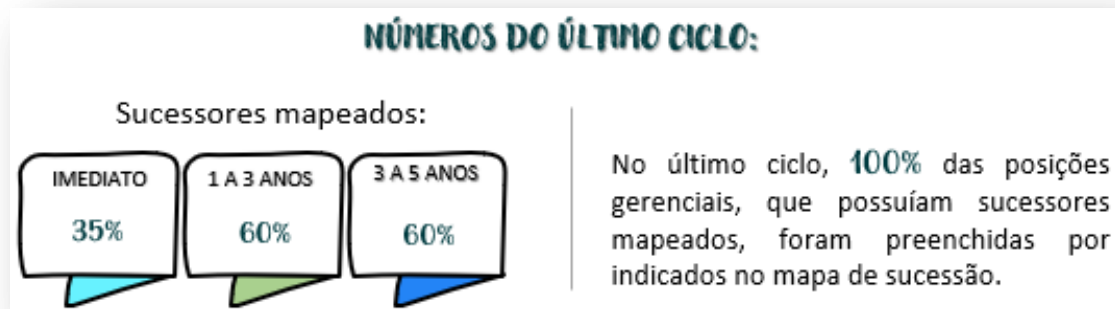
Os nossos processos de seleção ganharam mais qualidade uma vez que conseguimos atuar como um elo entre a necessidade da área e o *fit* cultural da Fundação. A cada conversa com o gestor, a cada reunião com as equipes, ficamos mais preparadas para identificar um talento e entender se o perfil dele é a combinação perfeita com os desafios técnicos da área e com o perfil do profissional Petros. Além disso, o nosso indicador de prazo de conclusão (*end-to-end*) dos nossos processos seletivos, melhoraram. No gráfico abaixo, demonstramos que nos últimos meses, estamos abaixo da meta definida.



Sucessão

Por conhecermos mais de perto o perfil e os desafios das áreas, nosso programa de sucessores ganha mais robustez, pois temos um domínio maior para, em conjunto

com os gestores, identificar os potenciais sucessores. Talvez esse seja um impacto para a Fundação como um todo, pois faz conexão com vários outros temas, principalmente porque em muitas vezes, conseguimos fazer as transições de liderança sem interrupção de um projeto e do desenvolvimento organizacional.



Conclusão

A Petros, enquanto empresa, sempre reconheceu a importância de ser um bom local para trabalhar preservando essencialmente o clima e, sobretudo, o cuidado com as pessoas! Sabemos o quanto elas impactam diretamente nos resultados e na perenidade da Fundação.

Implementar a nova estrutura de Business Partner, especialmente uma nova área de RH, quebrando inúmeros paradigmas, não foi e não está sendo fácil. No fundo, sabíamos que não seria uma missão simples.

A idealização desse novo escopo de trabalho foi pautada em uma gestão inteligente de recursos, simplificação de processos e atuação mais estratégica.

Hoje, temos uma nova identidade e temos as pessoas certas atuando juntas nesse processo de evolução, que já dura 2 anos. Nosso RH está mais moderno, mais forte e mais humano, o que agrega um grande valor à Petros.

Ainda temos muito a percorrer, pois quando falamos dos processos relacionados a pessoas, sempre temos a evoluir. É um processo vivo.

Plantamos algumas sementes ao longo desses anos e estamos colhendo bons frutos, tanto internamente, vendo nossos times integrados com uma atuação mais estratégica, quando externamente, percebendo as pessoas mais satisfeitas. É extremamente prazeroso ver o resultado desse trabalho indicando que estamos no caminho certo. Os indicadores de resultados (qualitativos e quantitativos) que exibimos durante a narrativa exposta nesse case é resultado de um time empenhado e muito dedicado a impactar positivamente toda jornada do nosso empregado dentro da Fundação.

O nosso RH está diretamente ligado à missão da Fundação: Pagar benefícios aos nossos participantes de forma eficiente, transparente e responsável, com base numa gestão de excelência. Quanto mais felizes e satisfeitas as pessoas estiverem, melhor performance teremos e maiores serão as suas entregas e seus resultados, impactando positivamente a vida de mais de 135 mil famílias.

Anexos Ilustrativos

Depoimentos:


Rainielson dos Santos Faustino
 20 de maio
 O Time todo é excelente e não gostaria de criar inveja aqui....Mas a BP da DINV é fora da curva (A braba)!!
 Responder Descurtir Você e 2 pessoas curtiram isso


Mohana Barboza Tavares
 20 de maio
 Obrigadaa! :)
 Curtir


Vivian Burle Ferreira Cruz
 20 de maio
 Parabéns, meninaaas!!! @Mohana Barboza Tavares é maravilhosa, e cuida muito bem do pessoal da DINV!!!
 Responder Descurtir Você e 3 pessoas curtiram isso


Mohana Barboza Tavares
 20 de maio
 Obrigadaa! :)
 Curtir


Átila Riggo Ternes Carlos
 19 de maio
 @Luara Gomes Freire mt obrigado pelo suporte, paciência, profissionalismo e td dedicação que tem com time de Risco!!!!!!
 Responder Descurtir Você e 7 pessoas curtiram isso


Caroline dos Santos de Oliveira de Santana
 19 de maio
 Os atendimentos realizados pela BP da DIFT são impecáveis, pois a @Luara Gomes Freire sempre se encontra disponível para nos atender e solucionar novas dúvidas com todo suporte devido. Parabéns a toda equipe da GRH por essa iniciativa maravilhosa!!!
 Responder Descurtir Você e 4 pessoas curtiram isso

-  **Melina Antoniol Ribeiro**
19 de maio
Lindasss e incríveis!!
[Responder](#) [Descurtir](#) Você e 6 pessoas curtiram isso
-  **Claudia Coelho Esperança Vieira Guimarães**
19 de maio
Todas lindas e super competentes!!
[Responder](#) [Descurtir](#) Você e 5 pessoas curtiram isso
-  **Gisele Escovino Aguiar**
19 de maio
Timaço!!!
[Responder](#) [Descurtir](#) Você e 4 pessoas curtiram isso
-  **Claucy Chaves Ribeiro**
19 de maio
@Luara Gomes Freire é ótima nos dando o suporte que precisamos 🙌, **@Jorgiane Rodrigues de Aguiar** também muito maravilhosa 🙌 bjs em todas!!!!
[Responder](#) [Descurtir](#) Você e 6 pessoas curtiram isso
-  **Tathiana Aline de Souza Lima**
19 de maio
@Jorgiane Rodrigues de Aguiar BP maravilhosaaaa do meu ♥. Parabéns a todas e a toda equipe GHR, equipe de milhões!!! :)
[Responder](#) [Descurtir](#) Você e 4 pessoas curtiram isso
-  **Marcia do Nascimento Gama**
19 de maio
Que máximo!! Essas BP's são incríveis!! ❤️
[Responder](#) [Curtir](#) 5 pessoas curtiram isso

*Depoimentos retirados da intranet, após a publicação da matéria:
Por dentro do RH: você conhece as nossas BP's?*

Por dentro do RH: você conhece as nossas BP's?
Repostado em 14/05/2022
Repostado em 14/05/2022

Em fevereiro deste ano passado, a GHR adotou uma nova estrutura interna de atendimento ao cliente. Desde então, a profissional de RH é dedicada ao atendimento de uma diretoria, sendo uma parcerias de negócios. Essa forma de atendimento permite maior agilidade entre os diversos setores da empresa e contribui para a otimização dos resultados da Fundação. Além disso, a BP tem um papel fundamental no apoio às atividades para uma gestão mais estratégica da nossa área mais voltada ao pessoal.

Conheça as nossas BP's e suas respectivas diretorias de atendimento:

 Presidência: Claudia Oliveira	 Diretoria de Seguridade (DISE): Jorgiane Aguiar
 Diretoria de Riscos, Finanças e Tecnologia (DIFT): Luara Gomes	 Diretoria de Investimentos (DINV): Mariana Torres

Créditos dos participantes

CINTIA GARCIA OLIVEIRA

Gerente de Planejamento, Desempenho e Desenvolvimento

JORGIANE RODRIGUES DE AGUIAR

Analista de Gestão de Pessoas