

RECURSOS HUMANOS E **GESTÃO SOCIAL**



Human Resources & Social Management



A Gestão de Desempenho dissemina o conceito de que cada colaborador melhora o trabalho do outro, num processo no qual o desempenho coletivo é maior do que as atuações individuais

Performance management disseminates the concept that each employee improves the work of the next, in a process where collective performance ends up being greater than individual performances



A JARI TEM COMO PREOCUPAÇÃO PERMANENTE ATRAIR, REETER E DESENVOLVER talentos profissionais. Para isso, procura estabelecer uma moderna gestão de Recursos Humanos cujo objetivo é melhorar o clima organizacional, o ambiente de trabalho e a satisfação dos colaboradores. Ao final do exercício de 2004, a companhia apresentava um quadro funcional composto por 711 colaboradores diretos e 3.041 indiretos – profissionais contratados por empresas prestadoras de serviços nos mais diversos setores, do manejo florestal ao trabalho administrativo. As avaliações e o monitoramento do desempenho individual são realizados por meio do Sistema de Gestão de Desempenho (SGD), moderna ferramenta de gestão de pessoas.

Por esse método, os gestores de área treinados pela Jari efetuam a gestão individual dos integrantes de suas respectivas equipes, estimulando-os a aportar a excelência em todas as suas atividades dentro da empresa. Ao fixar metas individuais, corporativas e competências estratégicas, o SGD dissemina pela empresa o conceito de que cada um, ao dar o melhor de si, facilita e melhora o trabalho do outro – num processo em cadeia ao final do qual o desempenho coletivo acaba sendo maior do que a soma das atuações individuais.

JARI HAS A PERMANENT CONCERN OF ATTRACTING, RETAINING AND DEVELOPING professional talents. For this purpose, it seeks to develop modern Human Resources management, whose objective is to improve the organizational atmosphere, the work environment and employee satisfaction. At the end of the 2004 financial year, the company had a staff composed of 711 direct employees and 3,041 indirect – professionals hired by service provision companies in the most varied sectors – from forest management to administrative work. The evaluation and monitoring of individual performance is carried out using the Performance Management System (SGD), a modern people management tool.

Using this method, the area managers trained by Jari individually manage the members of the corresponding teams, stimulating them to contribute excellence in all activities within the company. When establishing individual and corporate goals and strategic competences, the SGD disseminates throughout the company the concept that each person, by giving his or her best, facilitates and improves the work of another – in a chain reaction at the end of which collective performance ends up being greater than the sum of individual performances.

Companhia busca integrar os colaboradores e suas famílias ao universo corporativo, por meio de eventos esportivos e de lazer e de projetos de geração de renda às comunidades

Gerenciar pessoas implica motivá-las. E é isso que a empresa busca fazer ao investir na constante melhoria das condições ambientais de trabalho. Os dois módulos do viveiro florestal inaugurados em 2004, por exemplo, incluem, além das instalações operacionais, um espaço destinado ao conforto dos colaboradores, com amplo refeitório, vestiários e área de lazer equipada.

O caminho da motivação passa também pela integração dos colaboradores e de suas famílias dentro do microcosmo social representado pelo ambiente corporativo. No ano passado, ao lado de eventos esportivos e de lazer promovidos com a meta de manter um clima organizacional harmônico, a Jari, em parceria com empresas prestadoras de serviço e com o apoio da Fundação Orsa, passou a oferecer oportunidades de melhoria de vida para as mulheres moradoras da Vila do Planalto, por meio do projeto Agulhas Versáteis, que tem a finalidade de criar uma cooperativa de costureiras como alternativa de geração de renda na região.

No ano passado, o investimento anual em benefícios aos colaboradores – como moradia, assistência médica, bolsas de estudo, alimentação no local de trabalho e subsídios a medicamentos – superou os US\$ 7 milhões, crescimento de 20% na comparação com 2003. Apenas em participação nos resultados, os profissionais da empresa receberam cerca de US\$ 2 milhões, 25% a mais do que no exercício anterior. No mesmo período, o investimento anual da Jari em benefícios por empregado subiu de US\$ 8.847 para US\$ 9.898, isto é, mais de mil dólares por profissional.

A Jari desenvolveu em 2004 uma pesquisa de mercado relacionada à política de remuneração nas empresas do setor de celulose e papel e também em companhias de outros setores, mas que apresentassem números equivalentes em termos de quadro de profissionais e lucratividade. Feito com o intuito de avaliar a adequação da remuneração dos cargos de liderança de equipes, o levantamento revelou que os salários oferecidos pela Jari são uma de suas principais fontes de atração e retenção de talentos profissionais.





The company seeks to integrate employees and their families into the corporate universe, by means of sporting and leisure events and projects to generate income for the communities

Managing people implies motivating them. And it is this that the company tries to do by investing in the constant improvement of working environment conditions. The two modules of the forestry nursery inaugurated in 2004, for example, include, in addition to the operational installations, set aside for the comfort of the employees, a large canteen, changing rooms and fully equipped leisure area.

The road towards motivation also passes through integration of the employees and their families within the social microcosm represented by the corporate environment. Last year, alongside sporting and leisure events promoted for the purpose of maintaining a harmonic organizational atmosphere Jari, in partnership with service provision companies and the support of the Fundação Orsa began to offer opportunities to improve the standard of living of the women resident at Vila do Planalto,

through the 'Agulhas Versáteis' (Clever Needles) project, the purpose of which is to create a cooperative of dressmakers as an alternative to generate income in the region.

Last year, the annual investment in benefits for employees – such as housing, medical assistance, scholarships, meals and the workplace and subsidized medications – exceeded US\$ 7 million, a 20% increase compared with 2003. In profit sharing alone, company employees received around US\$ 2 million, 25% more than the previous financial year. During the same period, the annual investments made by Jari in benefits per employee increased from US\$ 8,847 to US\$ 9,898, which is more than one thousand dollars per employee.

In 2004, Jari carried out a market survey related with the remuneration policy of companies in the pulp and paper sector and also of companies in other sectors, but which had similar figures in terms of headcount and profitability. Performed for the purpose of evaluating the adequacy of remuneration of team leadership posts, the survey revealed that the salaries offered by Jari are one of the principal sources of attraction and retention of professional talents.



EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO

O banco de dados do sistema de gestão de pessoas da Diretoria de RH e Gestão Social ampliou em dezembro de 2004 o Módulo de Treinamento, o qual permite aos gestores monitorar os treinamentos ministrados aos integrantes de suas equipes, informando de quais cursos cada um participou, com respectivas cargas horárias, entre outros dados. A preocupação com a qualificação da mão-de-obra começa bem antes da contratação dos funcionários. Ao final do ano, por exemplo, 70 jovens da comunidade do Vale do Jari formaram-se na segunda turma do curso técnico em Celulose e Papel, concebido e organizado pela empresa. Todos serão estagiários da Jari em 2005.

Para quem já trabalha na companhia, as aulas do Telecurso continuam à disposição de quem deseja avançar nos estudos nos níveis Fundamental e Médio. Já os colaboradores terceirizados que atuam nas empresas que prestam serviços à Jari vêm sendo brindados com o Projeto ABS: numa primeira etapa, 150 gestores serão sensibilizados para que, na etapa seguinte, mais de 2.300 profissionais passem por treinamento para melhoria da produtividade e da qualidade do serviço, por meio da adoção de conceitos de gestão no dia-a-dia de trabalho.

SEGURANÇA DO TRABALHO

Pelo segundo ano consecutivo, a Jari obteve uma sensível melhoria em seus indicadores de segurança e medicina do trabalho – somente as equipes de inventário florestal e de manutenção ferroviária completaram, respectivamente, 8 e 13 anos sem registro de acidente com afastamento de colaborador. Marcas como essas, bem como todo o trabalho preventivo realizado, contribuíram para que a companhia conquistasse o Prêmio ABS de Segurança no Trabalho, concedido pela Agência Brasil de de Segurança (ABS) como destaque da área, entre as empresas de médio porte (de 500 a 1.000 empregados) que atuam no setor de celulose e papel.

No campo das relações sindicais e trabalhistas, a Jari passou a contar em 2004 com um novo instrumento de comunicação: o boletim RH Informa, editado sempre que há alguma novidade em termos de negociações trabalhistas, reuniões sindicais etc. Afixado nos quadros de gestão à vista dos escritórios, na fábrica e em todas as demais instalações, serve para informar os colaboradores internos de forma rápida, atualizando-os inclusive em relação a ações implementadas pela Diretoria de RH.

Melhoria constante dos indicadores de segurança e medicina do trabalho e qualidade do conjunto das ações preventivas contribuíram para a conquista do Prêmio ABS de Segurança no Trabalho

Constant improvements in the occupational safety and health indicators and the quality of the group of preventive actions contributed to the award of the ABS Work Safety Prize

EDUCATION AND CAPACITY BUILDING

The database of the people management system of the HR and Social Management Division expanded the Training Module in December of 2004, which enables managers to monitor training given to the members of their team, informing which courses each one of them took part in, the corresponding number of hours, and other data. The concern with the qualification of labor begins well before hiring employees. For example, at the end of the year, 70 young people from the Jari Valley community graduated in the second class of the technical course in Pulp and Paper, designed and organized by the company. All of them will be trainees at Jari in 2005.

For those who already work at the company, the telecourse lessons continue to be available to those who wish to progress in the Fundamental and Intermediate levels. On the other hand those working for the outsourced companies that provide services to Jari, are receiving a gift in the shape of the ABS Project: in the first stage, 150 managers will receive awareness training so that, in the following stage, more than 2,300 employees will undergo training to improve productivity and service quality, by adopting management concepts in their day-to-day work.

OCCUPATIONAL SAFETY

For the second consecutive year, Jari obtained considerable improvement in its occupational safety and health indicators – the forest inventory and railroad maintenance teams have completed, respectively, 8 and 13 years without recording an accident with lost time. Figures such as these, together with all the preventive work carried out, contributed towards the company being awarded the ABS Occupational Safety Prize, given by the Agência Brasil de Segurança (Brazil Safety Agency - ABS) as the highlight in the field amongst medium-sized companies (between 500 and 1000 employees) operating in the pulp and paper sector.

In the field of union and labor relationships, in 2004 Jari was able to count on a new communications instrument: the RH Informa human resources bulletin, published whenever there is news in terms of labor negotiations, union meetings, etc. Fixed to the notice boards and visible in the offices, mill and all other installations, its purpose is to inform staff quickly, also keeping them up-to-date in relation to actions taken by the HR Division.

