

ATRAÇÃO E ENGAJAMENTO

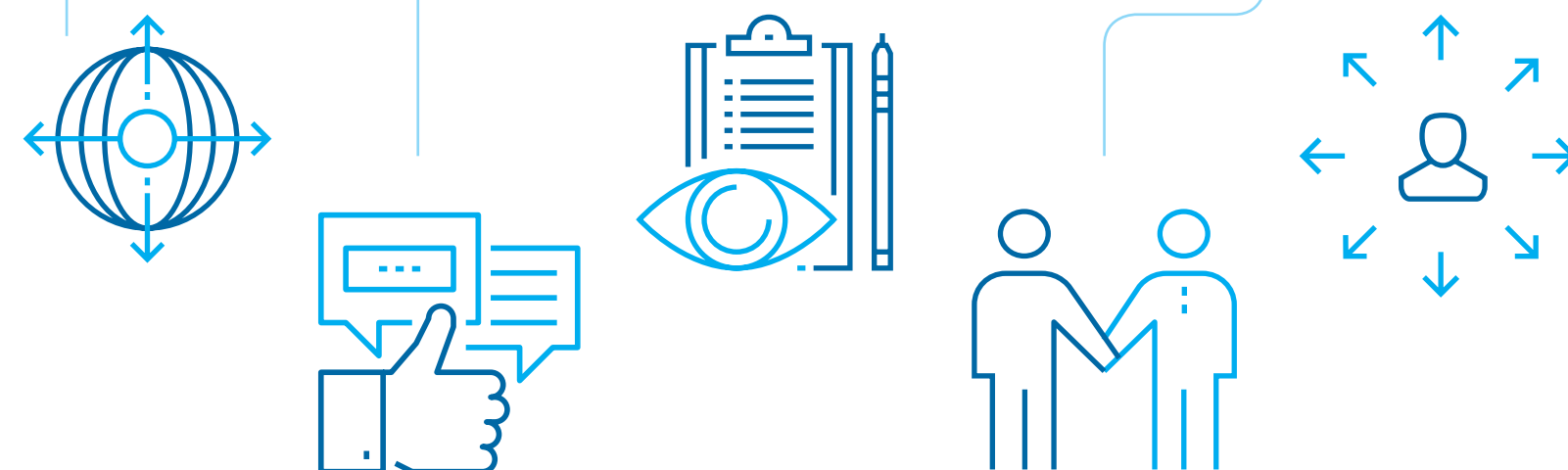
GRI 102-4I | 401-I | 404-I

Em um mercado altamente competitivo, os talentos humanos são um fator de diferenciação. Por isso, temos diversas frentes de trabalho para atrair, engajar e desenvolver nossos associados. Em 2017, as ações de destaque foram: **Programa de Coaching e Mentoring**; **Programa de Desenvolvimento Executivo**; **treinamento** em canais de distribuição; participação no **Programa Líderes que Ensinam**; promoção para funções de maior complexidade; e *benchmark* internacional em empresas de alto desempenho no setor de tecnologia.

- **Perspectivas** – construímos com todos os associados uma trilha de carreira, que pode ser **linear** (para cargos de liderança) ou em **Y**, quando há progressão de carreira para cargos não gerenciais, como especialistas em determinadas áreas de conhecimento. Apresentamos as possibilidades de crescimento profissional nas empresas do Grupo e damos preferência ao recrutamento interno. Avaliamos a performance anualmente e orientamos as lideranças a realizarem feedbacks frequentes, e não apenas em ocasiões de consolidação de resultados.
- **Desenvolvimento de lideranças** – avaliamos o desempenho dos executivos com base na metodologia nineBox, que considera o potencial e o desempenho dos talentos, permitindo uma visão ampla das competências e dos pontos a serem trabalhados. Os planos de desenvolvimento e as metas são personalizados.
- **Remuneração e benefícios** – oferecemos remuneração justa e meritocrática, que abrange uma parcela fixa e outra variável, atrelada ao cumprimento de metas e participação nos resultados, além de um pacote de benefícios, alinhado com padrões de mercado. A política de remuneração é tratada em acordos de negociação coletiva, que abrangem 99% dos associados (somente executivos não participam do acordo, pois têm suas regras de remuneração previstas em Regimento).

Em 2017 lançamos o **Processo de Avaliação de Performance (PAP)**, que abrange:

- **Avaliação 360º** – sobre competências colaborativas, com superior, pares, subordinados e autoavaliação;
- **Avaliação de performance** – análises sobre competência técnica, capacidade de execução, aspiração do profissional avaliado e acompanhamento anual;
- **Comitê de Calibragem** – avalia, analisa e equilibra as percepções de performance de um grupo de pessoas de um mesmo nível de complexidade;
- **Devolutiva** – etapa de feedback com gestor e de análise do relatório de calibragem e sugestão de plano de ação;
- **Execução do Plano de Desenvolvimento Individual.**



◉ **Formação profissional** – promovemos treinamentos, fóruns de discussões, workshops, encontros, tanto presenciais quanto a distância, pela internet – o que facilita o acesso para equipes que atuam fora dos escritórios. Um dos destaques nesse sentido é a UniAlgar, referência em universidade corporativa. Somente em 2017, o grupo Algar destinou aproximadamente **1 milhão de horas** para treinamentos de seus associados, o que representa uma redução de 20% em relação ao ano anterior, como consequência da queda no quadro de associados. A redução da carga horária média por associado foi de cerca de 3%, resultando em uma média de 52 horas de treinamento por associado (veja mais nos “Complementos dos indicadores GRI”). Além dos treinamentos presenciais, também foram ofertados mais de **500 cursos** na modalidade de ensino a distância, com cerca de **73 mil participações**.

◉ **Comunicação e engajamento** – oferecemos canais de comunicação como o Programa de Integração de Talentos (Pint), a intranet corporativa (Algarnet), uma rede social interna via Facebook (Workplace), programa semanal em vídeo (TV Algar), notícias rápidas em televisores espalhados pelas empresas do Grupo (Toda Hora), boletins internos (Fique por Dentro), reuniões presenciais e a distância, ferramenta de chat entre associados e o Programa Fale com o Presidente, que é um encontro para diálogo sobre estratégia, objetivos e resultados.

Essas e outras práticas impactam diretamente a rotatividade, indicador que caracteriza o fluxo de admissões, demissões e remanejamentos, e demonstra a capacidade de atrair e manter colaboradores engajados. Em 2017, a taxa de rotatividade foi de 39%. Na análise etária, o maior percentual foi registrado entre associados com até 30 anos de idade (25%). Na divisão por região, o Sudeste apresentou a maior taxa (31%). Veja mais nos “Complementos dos indicadores GRI”.



Em 2017, cada associado recebeu em média 52 horas de treinamento