1.1.4 RUMO | INOVAÇÃO EM GESTÃO DE RH

rumo SOMOS O BRASIL EM MOVIMENTO	Experiência: Inovação na Gestão de RH Bruna Daniely Alves – bruna.alves@rumolog.com	Foco: Processos Modalidade: Aprendizado Categoria: Ouro

1. Organização: Rumo Logística

2. Descrição da Organização: (Breve apresentação que permita aos leitores conhecerem um pouco mais da Organização)

Estamos sempre indo e vindo, indo e vindo. O movimento é nosso estado natural. Porque não é só sobre logística, é sobre a busca pela evolução de negócios, sonhos, culturas.
Como maior operadora de logística ferroviária independente do Brasil, cruzamos o país de Norte a Sul, através de nossos quase 14 mil km de linhas, ligando as principais regiões produtoras com os três principais portos do país.
Somos a empresa de soluções logísticas que movimenta o Brasil e o mundo, muito além da ferrovia.
Miramos longe para seguir trilhando o nosso movimento. Seguimos modernizando nossas operações, sem nunca perder de vista as nossas pessoas, o meio ambiente e os nossos clientes. Nesse ritmo, entregamos impacto positivo e bons resultados para continuar movimentando o Brasil e o mundo.

3. Nome da Experiência: Inovação na Gestão de RH

4. Descrição Experiência*:* A Rumo é uma empresa de grande porte, com aproximadamente 8.600 colaboradores próprios, composta por diversos times, cada um com suas características e necessidades, e que tem como pilar o cuidado e desenvolvimento de cada colaborador. Foi pensando nisso que o RH implementou, em parceria com diversas áreas da Companhia, o POC (sistema para gestão de pessoas).

Com o slogan "O Futuro em suas mãos" e baseado na autonomia com responsabilidade, o sistema POC está disponível desde o segundo semestre de 2018. Foi implementado em parceria com representantes de todas as áreas, um grupo diverso que trabalhou de forma colaborativa para entregar algo que contemplasse as diversas frentes da companhia.
O POC é uma ferramenta inovadora. Ele centraliza em um único sistema o que antes estava disperso em diversas ferramentas, como treinamentos, avaliação de desempenho, registro de feedback, plano de desenvolvimento, comunicação e muito mais.
Mais que um avanço tecnológico, o sistema trouxe uma mudança cultural importante para a gestão de pessoas na Rumo: o colaborador como protagonista da própria história, dispondo de ferramentas para atuar com autonomia, o gestor com informações de fácil acesso para tomada de decisão, a área de RH com atuação mais estratégica, e consequentemente a agilidade nos processos e redução da burocracia.
Pós implementação, o trabalho continua para a sustentabilidade do sistema, sempre com novidades e melhorias focadas na experiência do gestor e colaborador.

5. Melhores Práticas e Lições Aprendidas:

5.1. Melhores práticas: *(ações que foram acertadas na aplicação e que compartilhadas estimulam suas aplicações de forma contextualizada em outras Experiências)*

Criação de um grupo focal com representantes de todas as áreas da companhia para participação ativa em todas as etapas do projeto. Isso permite conhecer no detalhe as diferentes realidades para a tomada de decisão, e desperta o senso de pertencimento ao envolver os representantes nas decisões.

Construção de uma equipe focada para condução do projeto, que além de permitir o foco na atuação, ajuda a deixar de lado viesses oriundos da área de atuação que podem prejudicar o projeto.

Mobilização para formar especialistas de RH nas funcionalidades do sistema. Envolver e empoderar todos os stakeholders é fundamental para o sucesso do projeto, não só no lançamento, mas também para a sustentabilidade do processo.

Navegação nas funcionalidades com público piloto para entender o comportamento e recepção das novidades. Esse movimento possibilita refinar o processo e realizar ajustes, se necessário, antes do lançamento para toda a companhia.

Divulgações em ciclos curtos e com valor agregado. Realizar entregas contínuas ao longo da implementação, possibilita que a recepção da mudança seja mais confortável, além de adaptações e melhorias apontadas pelo cliente que podem ser conduzidas entre as entregas.

Criação de uma posição no RH para atuar com a governança e sustentabilidade do sistema pós implementação. Isso permite um olhar externo as rotinas diárias para a busca e implementação de novidades e melhoria contínua nos processos e na experiência do cliente.

5.2. Lições aprendidas: *(ações que não foram acertadas na aplicação, mas que após reflexão e correção passaram a ser consideradas melhores práticas)*

Definição de papeis e responsabilidades para os administradores da frente de desenvolvimento de pessoas. Trazer essa clareza possibilita que as pessoas atuem de forma responsável frente ao que se espera delas.

Simplificação do fluxo de aprovação da requisição de pessoal, de 7 para 4 níveis, considerando a complexidade da vaga, assim o processo de contratação como um todo ganha agilidade.

Implementação da metodologia Scrum para conduzir as demandas referente a integração entre sistemas. Isso permite maior visibilidade das demandas e facilita o planejamento e adaptações quando necessário.

Realização de campanhas contínuas para incentivo ao acesso no sistema. As pessoas sentem-se motivadas a participar quando recebem novidades ou uma curadoria que direciona o acesso.

6. Indicadores de Resultado e Desempenho:

6.1. Indicadores de Resultado:

Ao final do primeiro ano de lançamento, 91% dos colaboradores haviam acessado o sistema, o esperado era 75% considerando a diversidade do público, dispersão geográfica e disponibilidade de infraestrutura.

Maior engajamento dos colaboradores na busca pelo autodesenvolvimento: Em 2020, 555.169 treinamentos foram concluídos, uma média de 65 treinamentos por colaborador / ano, sendo 15% treinamentos solicitados pelos colaboradores. Antes da implementação do sistema, não era possível a busca ativa de treinamentos.

Implementação de feedback espontâneo e recorrente entre todos os colaboradores: Desde a implementação, aproximadamente 8000 feedbacks foram distribuídos entre os colaboradores.

6.2. Indicadores de Desempenho:

Melhoramos a satisfação do colaborador ao trazer um sistema inovador com autonomia para o acesso. Em média, a cada trimestre, 89% dos colaboradores acessaram o sistema em busca de conhecimento e desenvolvimento.

7. Classificação da Experiência (Projeto): Foco, Modalidade e Categoria *(Consultar as páginas 2 a 6 do arquivo Instruções.)*

Foco	Processos
Modalidade	Universidade Corporativa Ampliada
Categoria	Ouro

8. Alinhamento da Experiência aos Fundamentos aos Pilares do Brasil Digital:

PESSOAS	
Aplicar Gestão de Mudanças em velocidade exponencial	A "Experiência" se desenvolveu com um plano robusto de gestão de mudanças, envolvendo gestores para entendimento das realidades para então realizar o lançamento das novidades e obter boa aceitação.
Operacionalizar os ajustes na Cultura	A "Experiência" disponibilizou ferramentas práticas, como a disponibilidade de treinamentos, que permitem o protagonismo do colaborador, autonomia para o gestor e atuação mais estratégica para o RH.
Promover o Autodesenvolvimento	A "Experiência" possibilitou a disponibilização de conteúdos em vários formatos: online, vídeo, workshop ao vivo, materiais para leitura, grupos de estudo entre outros. Também foi possível formar administradores de várias áreas para disponibilizar conteúdos diversos, pensando no desenvolvimento de cada colaborador com autonomia para o protagonismo de carreira.

SOCIEDADE	
Pessoas ao Centro	Toda a "Experiência" foi construída colocando as pessoas ao centro, envolvendo nas decisões, compartilhando e trocando ideias e entendendo o que fazia sentido para cada realidade.
Qualidade de Vida	A "Experiência" trouxe muitas facilidades para a rotina dos colaboradores, como informações rápidas e disponíveis a qualquer momento sem burocracia, o que permite focar no que é essencial.

NEGÓCIOS DIGITAIS	
Experiência do Cliente	A "Experiência" transformou a jornada do colaborador ao disponibilizar acesso a um sistema robusto, com visibilidade de todos os processos de RH e autonomia para condução da carreira.
Processos	A "Experiência" permitiu a automação de diversos processos, como por exemplo: formulários digitais para o processo seletivo, avaliações e provas online, relatórios e painéis práticos, centralização de todos os processos em um único sistema.

GOVERNOS DIGITAIS	
Inteligente	A "Experiência" disponibilizou recursos por meio de Inteligência Artificial como curadoria de conteúdos que podem ser do interesse do colaborador.
Transparente e Aberto	A "Experiência" foi construída com base na transparência. Disponibiliza informações atualizadas para embasar as decisões dos colaboradores, como por exemplo: resultados das avaliações de desempenho, divulgação de

	oportunidades internas, comunicações sobre a companhia, entre outros.
Eficiente	A "Experiência" se mostrou eficiente ao disponibilizar acesso aos processos de RH por meio de um único login fácil, intuitivo sem burocracia. Os colaboradores conseguem acessar de qualquer lugar a qualquer momento.

ECONOMIA DIGITAL	
Produtividade, Digitalização e Capacidade Empresarial	A "Experiência" permitiu o aumento da produtividade uma vez que as informações que os colaboradores precisam estão disponíveis de maneira fácil.
Infraestrutura, Competitividade e Ambiente de Negócios	A "Experiência" possibilitou o protagonismo de carreira, facilidade no autodesenvolvimento e acesso as informações do negócio.
Educação e Capacitação Profissional	A "Experiência" trouxe a facilidades na disponibilização de conteúdos e também no acesso, centenas de conteúdos disponíveis para inscrição.

9. Alinhamento aos Eixos da E-Digital:

EIXOS HABILITADORES	
Pesquisa Desenvolvimento e Inovação	Estimula o desenvolvimento dos colaboradores, através de algoritmos onde se procura alinhar os interesses do colaborador com desafios e cursos existentes na base de conhecimento do sistema.
Confiança no Ambiente Digital	Promove a confiança no ambiente digital através de recomendações assertivas, desafiando o processo cognitivo do colaborador com novos desafios e cursos dentro do interesse genuíno demonstrado pelo colaborador em seu histórico de desenvolvimento e performance.
Educação e Capacitação Profissional	Estimula a capacitação profissional do colaborador através de chamadas e recomendações que atendam aos quesitos organizacionais e também ao próprio interesse profissional e pessoal do colaborador.

EICOS DE TRANAFORMAÇÃO DIGITAL	
Pesquisa Desenvolvimento e Inovação	Todo o algoritmo de performance individual, análise e recomendações de sucessão, assim como propostas de estudo e cursos é feita com base em algoritmos que avaliam o histórico passado frente as necessidades ou desafios futuros.
Um mundo de dispositivos conectados	O sistema pode ser acessado de qualquer dispositivo, desde smartphones, tabletes assim como computadores pessoais.

10. Tecnologias habilitadoras:

Internet	Sistema de acesso baseado na internet.
Mobilidade (Mobility - Tecnologia móvel)	Acesso por todos os dispositivos móveis.
Computação em Nuvem (Cloud Computing)	A base de dados do sistema é cloud.
5G	Quando disponível no Brasil fará uso da mesma.
Web analytics	Sistemas de analise dados base em BI é disponível no front end do sistema.
Inteligência de Negócios (BI -Business Intelligence)	BI para processos de desenvolvimento, performance e sucessão estão disponíveis no sistema.
IA - Inteligência Artificial (AI – Artificial Intelligence)	IA para sugerir treinamentos de acordo com o histórico do colaborador.