



A ASEAC mais uma vez na FITABES

Onde tem novidade, a ASEAC marca presença. E na 11ª edição da FITABES, que ocorreu em outubro, não poderia ser diferente. A Associação participou do evento com um espaço moderno, onde diretores aproveitaram também para prospectar para a ExpoASEAC 2016, que acontece em maio do próximo ano, e que tem como grande diferencial a participação do NO DIG. A FITABES é importante na movimentação de novos negócios, atrai novos investidores para a área de saneamento e meio ambiente do Rio de Janeiro e conta com a CEDAE presente em um dos maiores stands da feira.

Páginas 4 e 5



MND métodos não destrutivos

De extrema valia na execução de obras ligadas à instalação, reparação e reforma de tubos e dutos, o Método Não Destrutivo (MND) tem ganhado espaço nas discussões sobre a melhor forma de utilizar técnicas que eliminam a necessidade de escavações. Ano que vem, um espaço na ExpoASEAC será reservado para o evento NO DIG, destinado aos profissionais do ramo.

Página 6



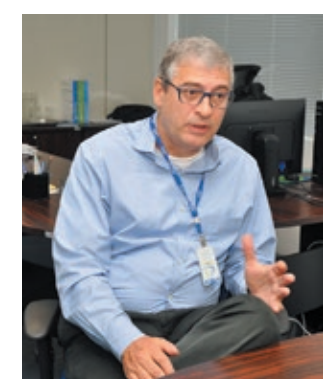
Mulheres Que Fazem: Daisy Cristina

Página 3



História Viva: Orlando Eduardo e Sérgio Pereira

Página 7



Entrevista: Marcus Roger Diretor de RH

Página 8

Editorial

Sidney do Valle Costa - Diretor Presidente da ASEAC



Uma empresa será competitiva em seu segmento quando seu planejamento estratégico não estiver focado somente no financeiro ou nos investimentos em tecnologia, mas sim nas pessoas que compõem a organização, que movimentam tudo isto no cotidiano. Atualmente vivemos na sociedade do conhecimento, onde o talento humano e suas capacidades são vistos como fatores competitivos no mercado de trabalho.

A área de Recursos Humanos tem

como foco principal a busca constante de diálogo com os colaboradores da empresa, sempre entendendo quais são as necessidades destes profissionais, visando contribuir com o crescimento da organização. Uma das principais características do RH é implantar as chamadas “políticas de recursos humanos”, fundamentais para o bom andamento e conquista de grandes resultados em qualquer organização.

A atual realidade do mercado, conhecida como Gestão de Pessoas, é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano, pelo qual é visto como o principal patrimônio da organização e esta área tem a função de humanizar a empresa e como objetivo a valorização dos profissionais.

A gestão de pessoas no setor público possui algumas particularidades. Ao contrário do que acontece no setor privado, onde o gestor pode contratar indivíduos que possuem características vantajosas para a empresa, no setor público,

a lei exige que as contratações sejam feitas mediante concursos públicos. É por esse motivo que no âmbito do setor público ações de desenvolvimento profissional são cruciais, pois os colaboradores precisam ser motivados a progredir na carreira, e não apenas a serem cumpridores de suas funções.

A CEDAE durante muito tempo ficou estagnada em sua política de Recursos Humanos. Um longo período em que o setor de Recursos Humanos ficou limitado a cuidar de folha de pagamento, em todos os seus desdobramentos e de contratação de profissional, através de concurso público, com uma pequena exigência profissional em sua técnica, sem uma política estratégica de um programa de capacitação continuada do profissional.

Em uma empresa, a gestão de pessoas deve ser feita pelos gestores e diretores, porque é uma área que requer capacidade de liderança. Os responsáveis pela gestão de pessoas no setor público devem saber motivar os funcionários, para que

estes percebam que são uma peça importante na empresa. Pessoas não nascem prontas. Precisam ser ensinadas, moldadas, qualificadas. É necessário que haja quebra de paradigmas nesse sentido. Os funcionários da Cedae devem ser tratados como colaboradores, e os chefes como gestores, criando não somente mudanças nas nomenclaturas, mas enxergando as pessoas não mais como parte do processo, e sim como um diferencial no processo.

Desta forma, para que possamos alcançar sucesso nos trabalhos desenvolvidos, nossos objetivos e metas devem estar bem claros e definidos, a relação empresa/colaborador deve ser recíproca, ambos necessitam de motivação. A empresa deverá sempre zelar pelos seus empregados e os seus empregados zelarem pela empresa.

A nova Direção da Cia começa a sinalizar novos tempos na Gestão de Pessoas. Com a recente criação da Diretoria de Pessoas, já começamos a ver uma luz no túnel.



Mural do Associado Lançamento da NO DIG

No dia 20 de Outubro de 2015, a Diretoria da ASEAC esteve na sede da MCI em São Paulo, no lançamento da NO DIG 2016, que pela primeira vez será realizado no Rio de Janeiro, em parceria com a ASEAC, na ExpoASEAC 2016 (que acontece entre os dias 10 e 12 de maio do ano que vem), o NO DIG vem para somar e mostrar ainda mais a importância do uso de Métodos Não Destrutivos na área do saneamento. Ele será responsável

por 1/3 do espaço do local do evento e reunirá fornecedores e expositores do ramo. “Esse é o sexto evento no Brasil, chamamos de NO DIG, que representa: ‘Sem valas’. Essa participação foi proposta pela MCI, decidimos em conjunto ter essa ilha na Feira com concentração dos expositores que utilizam o método MND”, conta Paulo Dequech, presidente da ABRATT (Associação Brasileira de Tecnologia Não Destrutiva).

Associação dos
Empregados de Nível
Universitário da CEDAE
Rua Sacadura Cabral, 120,
Sala 802, Centro
Rio de Janeiro - RJ

Telefone: 2263-6240
Telefax: 2253-7482

E-mail:
aseac@aseac.com.br

Home Page:
www.aseac.com.br

DIRETORIA EXECUTIVA
Diretor Presidente
Sidney do Valle Costa

Diretor Administrativo
Elder Muniz da Silva
Diretor Financeiro
Paulo Henri Lopes dos Santos
Diretora de Comunicação
Jussara Seia Ferreira
Diretor Técnico
Flávio de Carvalho Filho
Diretor Social
Reynaldo de Souza Dutra
Diretor Jurídico
Aloysio Gomes Feital Filho

Diretor Adjunto

Categorias / Representantes
Administradores:
Luziete Francisca da Silva
Administradores:
Sérgio Rego Rodrigues
Advogados:
Manuel José Fernandes Cordeiro
Analistas:
Cesar Lima da Graça
Aposentados:
Jorge Rodrigues Leitão
Sivaldo Silvio Moreira
Arquitetos:
Luis Oscar Mota Belmont

Contadores:
Sergio Pereira
Economistas:
Leonardo Mattos Duarte Silva
Engenheiros:
Carlos Alberto Pereira Guina
Maria Inez Norys Tibério
Marcelo Dibe Rodrigues
Marcelo Medeiros de Azevedo
Eduardo Freire da Silva Vargas
Luiz Claudio Drumond
Geólogos:
Paulo Roberto Cruz Soares
Matemáticos:
Fabrício José Terra Pires
Professores:
Ricardo José de A. Marinho

Psicólogos:
Maria Regina de Omelas Azevedo
Tecnólogos:
Marcos Lanis Bravo

Conselheiros Natos
Antonio Ignácio da Silveira
Emy Guimarães de Lemos
Wainy Bittencourt de Oliveira
João Carlos do Rego Pinto
Renato Lima do Espírito Santo
Carlos Henrique S. Menezes
Jaime Dutra Noronha
Dario Mondego
Paulino Cabral da Silva
Flávio Guedes de Medeiros
Luiz Alexandre Sá de Faria
Flávio de Carvalho Filho



**Jornal da
ASEAC**

Expediente

Conselho Fiscal - 2013/2015
Efetivos:
Emy Guimarães de Lemos
Sueli Kolling
Atecyr Sodré Villaga
1º Suplente: Dulcineia Moreira de Moura
2º Suplente: Ana Tereza Souza Martins
3º Suplente: Ildebrandes Cândido da Silva

Jornalista responsável:
Patrícia Teixeira MTB 28068 RJ
Fotografia: Marcelo de Jesus
Editores: Claudio Partes e
Natália Espindola
Realização: Trixxcom Comunicação
TIRAGEM: 2.000

Este jornal é um dos principais canais de comunicação com os associados da ASEAC e não possui fins lucrativos. Para sua viabilização, a nova diretoria buscou o apoio publicitário de pessoas jurídicas, a quem agradece de antemão a colaboração. Para ser um colaborador, entre em contato com a ASEAC e faça parte desta rede de informação. A distribuição é dirigida a associados da ASEAC, funcionários da Cedae e a uma seleta mala direta de instituições parceiras, públicas ou privadas. O Jornal ASEAC não se responsabiliza pelas opiniões de terceiros retratadas nos artigos e matérias.

Daisy Cristina do Comercial



Daisy Cristina, 56 anos, Gerente Comercial da CEDAE, é cria da Companhia. Ainda bem pequena, costumava a frequentar a Estação de Tratamento do Guandu, onde ia acompanhar a rotina diária de seu pai, Dirceu (que foi muitos anos Superintendente da ETA Guandu). “Eu praticamente morava lá”, diz Daisy, com sorriso no ros-

to. Desde 1978, quando ingressou na Empresa, Daisy, tem representado a força de trabalho feminina em diversas posições importantes.

“Sempre procurei trabalhar em equipe, explorando o potencial de cada um. Tenho uma equipe muito boa, dizem que sou a “mulher das reuniões”,

mas faço isso para mobilizar as pessoas”, justifica. Como parte de seu legado, a Gerente Comercial evidencia o desenvolvimento da leitura de hidrômetros com o coletor eletrônico, antes feita toda no papel, em 2005. “Depois desenvolvemos um sistema de informática e fizemos uma leitura que é atual, que faz a leitura e entrega a conta

na hora. Esse foi um sistema inovador para Empresa, permitiu ganho acentuado e melhorou muito a imagem da Companhia. Lembro que participamos de vários telejornais, na época”.

A pressão de trabalhar na área comercial é um incentivo para que Daisy se supere nos resultados. “Quando mudam os Diretores, eu digo: “Você está entrando na área mais importante da empresa, o setor responsável pelo faturamento. Se a arrecadação está boa, ninguém elogia. Mas se está ruim, todo mundo joga pedra”.

Daqui a quatro anos pode ser que Daisy queira usufruir da aposentadoria, mas agora ainda é tempo de produzir, e muito. “A empresa está passando por uma renovação. Está em andamento o PDV, muitas pessoas vão se aposentar. Isso assusta porque a gente precisa ter gente nova entrando e eu não vejo isso na Companhia. Precisamos melhorar as condições, adotar mais treinamentos e atividades motivacionais”, indica.

Para a Gerente Comercial, a CEDAE poderia também se atualizar no modelo de gestão. “Eu poderia estar me aposentando agora, mas não temos planos de carreira, motivação por mérito. Dá orgulho ser reconhecido por nosso trabalho, e aqui eles carecem de prestigiar as pessoas que se dedicaram a vida inteira”.

Como conselheira da PRECE, Daisy ressalta que os empregados devem apostar no plano previdenciário da CEDAE. “Passamos por um momento muito difícil, mas temos apostado nele. A Diretoria e conselheiros foram muito capazes, estão trabalhando alinhados com a CEDAE, voltamos a ser saudáveis, com uma gestão de confiança”, garante ela. “Agora precisamos resgatar os empregados que não participam. Hoje, muitas pessoas não se aposentam porque não aderiram à PRECE, não têm renda complementar. Não existe uma educação previdenciária no país. Esse é um problema que o Brasil enfrenta”, analisa.

**VENHA SER ANUNCIANTE
NO NOSSO JORNAL**

FITABES

Mais uma edição de sucesso



A ABES - Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental tem como missão ser propulsora de atividades técnico-científicas, político-institucionais e de gestão que contribuam para o desenvolvimento do saneamento ambiental, visando à melhoria da saúde, do meio ambiente e da qualidade de vida das pessoas, com representações em todos os estados da Federação, através de seus mais de 10 mil associados (individuais e cor-

porativos). A ABES está presente nos principais fóruns do Setor, tanto em nível federal, quanto estaduais e municipais, participando ativamente da definição de políticas públicas e colaborando com as principais questões do saneamento ambiental.

A Fitabes é considerada a maior e mais expressiva feira de tecnologia e saneamento ambiental da América Latina. A 11ª edição da Fitabes - Feira Internacional de Tecno-

logias de Saneamento Ambiental que terminou no dia 07 de outubro, em paralelo, o 28º Congresso Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental contou com 200 marcas expositoras entre nacionais e estrangeiras, que apresentaram suas novidades e tecnologias. Os destaques foram as inovações voltadas para a economia e uso racional da água, e reuniu especialistas do Brasil e convidados internacionais para debater entre outros temas, a crise hídrica no



FITABES

Mais uma edição de sucesso



país e no mundo, as alterações climáticas e a gestão do saneamento

Com um público altamente qualificado, representado por tomadores de decisão e gestores de políticas e projetos em saneamento, o evento gerou um excelente ambiente de negócios para as empresas expositoras, destacando a presença de algumas das maiores empresas de água e saneamento do país, como Cedae, Sabesp, Sanepar, Corsan e Aegea.

Um dos temas que mais concentrou as atenções foi o legado dos jogos de 2016 para a cidade. Judith Sykes, especialista em estratégia sustentável para a gestão de água nas Olimpíadas de 2012, apresentou os resultados conquistados em Londres e as perspectivas para o Rio de Janeiro.

O professor Gustavo Mendez, especialista do

Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), alertou para o crescimento acelerado da população da América Latina. Segundo ele, 200 milhões de pessoas irão precisar de programas de água e saneamento nas próximas duas décadas na região. Outro tema destacado foi a relação direta entre as mudanças climáticas no Brasil e o sistema de saneamento básico brasileiro nos seus mais diversos aspectos.

A ASEAC mais uma vez se fez presente na Fitabes, com um stand com visual moderno, a Diretoria aproveitou para prospectar a ExpoASEAC 2016 onde terá como novidade a participação da NO DIG. Objetivando atrair novos investidores para a área de saneamento e meio ambiente do Rio de Janeiro, A Fitabes foi palco de excelentes negócios, onde a CEDAE já garantiu um dos maiores stand da feira.



MND Métodos não destrutivos na ExpoASEAC 2016



A Sociedade Internacional de Tecnologia Não Destrutiva - ISTT foi criada no Reino Unido em setembro de 1986. Desde essa data, vem incentivando em todo o mundo o emprego de tecnologia dos Métodos Não Destrutivos (MND).

Essa tecnologia é uma opção de execução de obras ligadas à instalação, reparação e reforma de tubos, dutos e cabos subterrâneos utilizando técnicas que minimizam ou eliminam a necessidade de escavações.

Os Métodos não Destrutivos (MND, Trenchless ou No Dig) podem reduzir os danos ambientais e os custos sociais e, ao mesmo tempo, representam uma alternativa econômica para os métodos de instalação, reforma e reparo com vala a céu aberto.

Cada vez mais, vêm sendo vistas como uma atividade de aplicação geral do que como uma especialidade. Muitas empresas de instalação de redes têm uma tendência a aplicar MND sempre que possível, em função dos custos e dos aspectos ambientais e sociais.

Levantamentos precisos e investigações adequadas de campo são essenciais para o sucesso desses métodos, por minimizarem o risco de imprevistos que possam ocorrer durante a execução dos serviços.

Os Métodos não Destrutivos (MND) podem ser divididos em três grandes categorias: reabilitação e recuperação; substituição in loco; e instalação de novas redes.

A ABRATT - Associação Brasileira de Tecnologia não Destrutiva representa no Brasil o que há de mais moderno no assunto. A entidade é filiada à ISTT (International Society for Trenchless Technology) e, juntamente com entidades de mais de 20 países, vem trabalhando na divulgação e suporte a essas tecnologias. O trabalho conta com a parceria de universidades do mundo todo, inclusive a Universidade de São Paulo (USP).

A ABRATT tem como objetivo contribuir para evolução da ciência e da prática de métodos não destrutivos (MND) e a promoção da educação, treinamento, estudo e pesquisa a respeito, bem como o incentivo ao desenvolvimento de novas técnicas, consolidando ainda mais

a utilização do Métodos Não-Destrutivos (MND) nas obras de infraestrutura nas cidades brasileiras, comprovadamente com menor custo econômico e social. Para tanto, em maio 2016 no Rio de Janeiro, o NO DIG se juntará a ExpoASEAC onde será apresentado, durante o Congresso e Feira, as últimas novidades em tecnologias, equipamentos e casos de obra para a realização de obras e serviços com a mínima interferência no dia a dia do cidadão.

Estarão presentes profissionais de empresas públicas e privadas de serviço de água e esgoto, energia, petróleo e gás e telecomunicações, projetistas, executores, empreiteiros, fabricantes de máquinas e suprimentos, empresas de sondagens e geotecnia além dos professores e estudantes de universidades brasileiras.

Paulo Dequech, presidente da ABRATT, já confirmou sua presença na abertura do evento e pretende acompanhar tudo de perto durante os três dias. “Esse projeto é bom tanto para os expositores da área de água e saneamento quanto para o público específico de MND. O visitante tem a oportunidade de ter dentro da feira de saneamento um setor de MND destacado e concentrado numa ‘ilha’. Também teremos palestras técnicas dentro do Congresso”, avalia ele, que reforça também que o espaço NO DIG terá muitos prestadores de serviços e fornecedores de equipamentos e materiais.

Extremamente importante para as empresas que

investem nas áreas de água, saneamento, gás e eletricidade, o MND (tecnologia utilizada desde 1992) traz, a cada ano, muitas inovações, novos equipamentos e novos desafios. “O MND permite executar serviço de instalação de redes novas, reparo, substituição ou inspeção sem a abertura de valas, sem causar impacto no tráfego, no dia a dia das pessoas, evita o dano no pavimento. Também é um método mais rápido, mais seguro e econômico, e com menor impacto ambiental”, ressalta o presidente da Associação. Ele ainda acrescenta que o maior beneficiado com o MND é a população. “O custo social é menos difícil de medir. A população ganha muito ao não ter mais a perturbação ao longo de uma obra. Em grandes centros urbanos é inadmissível abrir valas e escancará-las por meses, causando barulho, impacto no trânsito e muitas outras coisas ruins”.

Paulo torce ainda para que a parceria com a ASEAC seja duradoura. “É a primeira vez que trabalhamos juntos, mas já participamos de outros eventos grandes, como a FENASAN. Espero que essa parceria seja longa e duradoura, como um casamento mesmo. Nós agregaremos ao evento a tecnologia MND, cada vez mais presente nos serviços de rede de água e esgoto. Também queremos, com essa participação, nos candidatar para promovermos, em 2021, outra vez o NO DIG Internacional no Brasil. A primeira foi realizada em 2012, em São Paulo”, explica Paulo.

Orlando Eduardo e Sérgio Pereira



Legado não é algo que possa ser esquecido com facilidade. É dessa forma que pensam os empregados da CEDAE Orlando Eduardo Bezerra, Gerente da área contábil, e Sérgio Pereira, Gerente da área fiscal e tributária da empresa. Há mais de 20 anos ocupando cargos de Gerência, implementando projetos, se adaptando às diversas mudanças de estrutura da Companhia, e se mantendo atualizados com as constantes variações das regras do setor contábil, os dois profissionais, que entraram na Companhia através do concurso público realizado em 1985, hoje estão com 63 e 62 anos, respectivamente, e agora se veem diante de um novo desafio: uma possível e precoce aposentadoria total.

Os dois profissionais defendem que o trabalhador deve exercer suas atividades enquanto estiver produzindo bem e atendendo às

necessidades da Empresa. “Estamos aqui há 30 anos porque nos atualizamos. A CEDAE investiu na gente com cursos, pós-graduação, MBA e nós correspondemos com trabalho. Temos a mesma atualização dos novos”, explica Sérgio. “As pessoas entram aqui sem saber muita coisa e aprendem no dia a dia. Tem muito trabalho que um contador novo ainda não sabe fazer e eles são transparentes, pedem ajuda”, completa Sérgio. “Todo o conhecimento e experiência quem passa somos nós, os mais velhos, mais vividos e, com isso, mais experientes. A experiência dos mais antigos deveria ser aproveitada e não descartada”, acrescenta Orlando. “Antigamente, chegamos ter 124 terceirizados, hoje são 40. Quem sustentou toda essa transição sem a Empresa passar por problemas foi a experiência dos mais antigos”, avalia Orlando. Eles contam que introdu-

ziram na empresa uma peça contábil chamada Balanço-Social, que evidencia as ações sociais e de meio ambiente que a Companhia realiza. “Recebemos vários prêmios por isso”, relembra Orlando. Por conta da globalização, em 2010, a CEDAE foi obrigada a aderir a Contabilidade Internacional. “Toda essa transição foi feita pela nossa área e a conduzimos com maestria”, comentam os dois.

“Durante 27 anos a área fiscal ficou sob nossa responsabilidade. Nunca tivemos nenhum deslize com a CVM (Comissão de Valores Mobiliários), nenhum problema com a Receita Federal. Nesse período, a CEDAE não recebeu nenhuma notificação por falhas contábeis e fiscais. Tivemos várias adaptações contábeis ao longo dos anos e agora vamos preparar pessoas para atender a uma Agên-

cia Reguladora - Contabilidade Regulatória”, conta Sérgio. “O fato de sermos dispensados das Gerências gerou comoção nas pessoas. Recebemos o apoio de mais de 60% dos técnicos da área de contabilidade e, também, de Gerentes e empregados de outras áreas. Essa atitude dos colegas muito nos comoveu”, comentaram.

Na visão dos dois gerentes, a CEDAE deveria urgentemente implementar sua política de RH, proporcionando o crescimento dos profissionais através do PCCS. “As pessoas estão desmotivadas, estão saindo para outras Empresas. Muitos fazem outros concursos. Existe uma rotatividade muito grande. Esse motivador é a falta de expectativa e progresso dentro da Companhia. Eu, por exemplo, fiquei 30 anos sem promoção nenhuma”, diz Orlando, em uma bre-

ve análise. Sérgio concorda com o amigo.

Saindo de seus cargos de Gerência, eles voltarão a ocupar cargos de empregados comuns, mas esse não é o motivo da chateação, eles garantem. “O que nos chateou foi a forma como isso nos foi comunicado e, surpreendente, por ter vindo através de alguém já aposentado há algum tempo e mais velho que nós. Ouvir ‘Não interessa trabalhar com pessoas com mais de 60 anos’ foi constrangedor. Idade não deveria ser fator de julgamento. Acho isso muito triste”, externou Orlando. “Nós não estamos velhos para o cargo e a maioria dos novos ainda não possuía a expertise necessária. Ainda temos muito a contribuir. Nosso legado é a certeza de que fizemos um trabalho idôneo e que contribuimos muito para essa Companhia e para a formação de muitos colegas”, concluíram Orlando e Sérgio.

Marcus Roger

Parceria com diretores e gestores para melhorar



O desafio que vai enfrentar é imenso, mas Marcus Roger, Diretor de Gestão de Pessoas da CEDAE, está otimista e determinado. “Se não for assim, não tem jeito”, diverte-se Marcus, que assumiu há três meses o cargo na empresa com o propósito de fazer do RH o coração da Companhia. “A CEDAE precisa rever todos os processos de RH. Pesquisei, apurei tudo e dividi esses processos em dois módulos: os projetos emergenciais de RH e os estruturantes de RH”, explica o profissional, que atuou anteriormente em empresas como a Vale, Telemig e Invepar.

Marcus adianta que os projetos emergenciais visam uma readequação do quadro de empregados da empresa: “Existem quatro pontos importantes nisso: primeiro é o PDV, que já está em vigor. Segundo é montar um quadro base na CEDAE, depois é realizar movimentos internos e, por fim, realizar o concurso público”.

A reestruturação conta com a contratação de novos profissionais, movimentos internos e planos mais efetivos de cargos e salários. “Quando cheguei, pedi para ver como o quadro era composto. Vi que temos funcionários com idades muito avançadas. De

6.500 empregados, mais da metade têm acima de 50 anos e mais de 1.400 têm mais de 60, sendo a maioria aposentado. Por isso o PDV, que visa dar oportunidade para pessoas com idade avançada sair com recurso adicional”, justifica. “Mais de 1.000 desses empregados são de cargos operacionais, que necessitam de um maior vigor físico. É necessária a substituição, claro que dando a esses profissionais mais antigos os devidos reconhecimentos”.

Ainda baseado nos projetos emergenciais, Roger cita o programa de participação nos resultados. “Questão

que consta no acordo coletivo e qualquer empresa moderna tem. Visa estimular a produtividade num ambiente saudável e com resultados”. Ela enfatiza também reduzir o passivo-trabalhista (ações contra a empresa), que ultrapassa o número de 1 bilhão. “Temos que trabalhar no que mais motiva essas ações: que são o desvio de função e o pagamento de horas extra. Vamos negociar acordos e tentar solucionar cada vez mais esses problemas”, comenta.

Entre os projetos estruturantes, entra o Plano de Cargos, Carreiras e Salários. “Existem em vigor três planos, mas eles não atendem às necessidades das operações da Companhia. Temos que definir competências estratégicas da Empresa. Assim posso trabalhar outra frente que chamo de trilhas de carreira, que se resume em definir para cada cargo qual o requisito e treinamento ele necessita”. Outro projeto é o de carreira e sucessões. “Através de Comitês, vamos trabalhando potenciais sucessores para ocupar cargo de Gerência”, complementa.

Na listinha do Diretor também ganha destaque a pre-ocupação com a PRECE: “Tem que estudar o Plano de Previdência Complementar e torná-lo mais atrativo para os empregados. Os jovens não estão aderin-

do e o Plano só sobrevive com novos entrantes”. Como competência do RH, Marcus sugere que se tenha um sistema integrado do Recursos Humanos acoplado aos atuais sistemas da CEDAE.

“O mais difícil é você trabalhar a cultura da organização. Não adianta tratar o problema se a cultura, o jeito das pessoas e da organização não mudar. É importante que eu tenha Diretores e Gestores como aliados. Eles precisam comprar esse projeto de mudança. Quem tem contato com o funcionário é o gestor. Por isso, o trabalho tem que ser realizado em conjunto”, define o Diretor.

Marcus também vê como certo o concurso para o próximo ano. “Se não tiver, não faz sentido todo esse projeto. Temos mais de mil nomes elegíveis ao PDV, se não fizer substituição, não adianta nada. Não vai resolver o problema”, diz ele, explicando a fórmula: “O PDV vai dar uma visão clara para modelar e ver quantas pessoas vamos precisar trazer através do concurso. A Direção sabe das carências e está trabalhando para que, a longo prazo, consiga se fazer uma grande reestruturação de RH. É um alento e um pedido de paciência. Isso demanda tempo, vamos ter muito trabalho, mas caminharemos juntos nessa construção”, conclui.

 **ExpoASEAC 2016**
6º Encontro dos Profissionais em Tecnologia e Equipamentos para Saneamento Ambiental.

10 a 12 de maio - 2016
Centro de Convenções SulAmerica - RJ



VI CONGRESSO
BRASILEIRO DE MND
MÉTODOS NÃO
DESTRUTIVOS
NO DIA
BRASIL 2016

10 A 12 / MAIO / 2016
RIO DE JANEIRO - RJ