



→ Respeito pelo funcionário:
na Unilever, a comunicação
é essencial aos negócios

Unilever

Eles passam o recado

O planejamento estratégico para 2012 foi definido com todos e muito bem disseminado

Um dos maiores desafios de qualquer empresa é ter uma comunicação eficiente com seus colaboradores e clientes. A **Unilever**, líder em venda de bens de consumo de vários segmentos, conseguiu essa façanha. Tudo começou com a construção do seu planejamento estratégico de negócios UB 2012 (Unilever Brasil 2012). Construída com o apoio dos funcionários, a nova es-

tratégia prevê a alteração na forma como a empresa trabalha no dia a dia e vai acarretar uma verdadeira mudança cultural. A maneira como tudo vem sendo conduzido garantiu à empresa o reconhecimento de seus profissionais e o destaque na categoria Estratégia e Gestão no Guia. Antes de definir o UB 2012, todos os líderes foram reunidos para escolher quais pontos deveriam ser desenvolvidos. Foram selecionados os valores pessoais, os valores atuais da empresa e os desejados. Em seguida, durante dois dias, os vice-presidentes e diretores se reuniram para traduzir em comportamentos os valores levantados. Na sequência, ou-



Unilever
80 anos

tro encontro foi feito com os gerentes para eleger os principais comportamentos — vitais e inaceitáveis — que precisavam ser incorporados na companhia. Chegaram à conclusão que as atitudes “conectar-se com a estratégia do negócio”, “conectar-se consigo mesmo” e “conectar-se com o time” irão garantir que o programa UB 2012 dê resultados. “Nós tivemos de construir um plano pessoal junto com o da companhia. O meu foi dar mais atenção ao meu filho”, conta um colaborador. Definidos os parâmetros, a empresa disseminou a informação para todos os funcionários pelos muitos canais de comunicação, como quadro de avisos, revistas internas, e-mails e jornal eletrônico semanal. “Ficou tudo tão transparente que até nossos fornecedores conhecem nossa estratégia”, diz um funcionário. A preocupação com os valores e com o comportamento dos funcionários sempre esteve diretamente ligada aos negócios da Unilever. Como todos os processos de produção dentro da companhia já estão definidos, o que vale é o jeito que os colaboradores usam para desempenhar suas funções. Por isso também, o plano de carreira, definido entre funcionários e as chefias imediatas, e as promoções englobam competências como pensamento global, responsabilidade, ação, formar um sucessor e estar alinhado com a equipe. Com salários dentro da média do mercado, a Unilever remunera os colaboradores com base no desempenho, responsabilidade, resultados, competitividade e, claro, potencial. A empresa também oferece um amplo pacote de benefícios, que inclui assistência médica e odontológica, plano médico na aposentadoria, previdência privada, convênio com farmácia e auxílio ao filho excepcional. → **CHRYSIANE SILVA, de São Paulo (SP)**

+ PONTO(S) POSITIVO(S)

A companhia incentiva que todos criem e desenvolvam um plano de crescimento pessoal para evoluir junto com o avanço dos negócios da empresa.

- PONTO(S) A MELHORAR

A empresa está mudando sua cultura e os colaboradores estão trabalhando mais de oito horas por dia, mas eles acham que a situação vai mudar logo.

Nota final
Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) **77,4**

Presença no Guia
1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002
2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009

Sobre a empresa

Número de funcionários.....	10 294
Número de executivos.....	696
Idade média dos funcionários.....	33
Tempo médio na casa (em anos).....	10

Mulheres 25% Homens 75%



Nota do funcionário
Índice de Qualidade no Ambiente de Trabalho (IQAT) **74,3**

O que os funcionários dizem

Se identificam com a empresa.....	86,1%
Estão satisfeitos e motivados.....	73,4%
Acreditam ter desenvolvimento.....	70,0%
Aprovam os seus líderes.....	72,0%



Nota da empresa
Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas (IQGP) **80,2**

O que a empresa oferece*

Estratégia e Gestão.....	92,0
Liderança.....	74,7
Cidadania Empresarial.....	74,7
Políticas e Práticas.....	79,8
• Carreira.....	70,9
• Desenvolvimento.....	85,5
• Remuneração e Benefícios.....	73,8
• Saúde.....	88,9

*Nota na categoria avaliada de 0 a 100

Prioridade do RH

“ A nossa prioridade é dar continuidade à transformação cultural da empresa e tornar as pessoas aqui mais felizes ”

Marcelo Williams, diretor de recursos humanos

*Para eleger o destaque em Estratégia e Gestão foram consideradas as 10 melhores empresas na categoria, segundo as notas do IQGP e de percepção do clima durante a visita