

Gestão de Pessoas

Com a cultura da Natura

Desafio da empresa é manter colaboradores engajados e integrados aos seus processos e à cultura ao mesmo tempo em que soma competências que sustentem os planos de crescimento



A Natura divulgou um plano de crescimento futuro, com objetivos para os próximos anos que incluem, entre outros, novas categorias de produtos e um compromisso com a evolução do modelo da venda direta. Para vencer esses desafios, a companhia necessita fortalecer cada vez mais sua liderança e adquirir as novas habilidades que essa evolução vai demandar.

Para isso, nos dois últimos anos, a Natura fez ajustes na sua administração, como a reformulação da vice-presidência de Pessoas e Cultura, antes integrada à Sustentabilidade, e o reforço da área de Tecnologia Digital ao criar uma vice-presidência específica para focar os investimentos nessa área.

Para seguir evoluindo, a VP de Pessoas finalizará em 2014 um novo planejamento para a equipe que inclui o fortalecimento dos valores e da cultura da Natura, revisão de processos,

entre outros itens. “Nossa meta é crescer garantindo que, cada vez mais, nossos valores estejam presentes de maneira intrínseca às atividades de toda a equipe. Também buscamos oportunidades de tornar os nossos processos mais integrados e ágeis”, explica Lilian Guimarães, vice-presidente de Pessoas e Cultura.

Entre as mudanças já estabelecidas está a revisão da estratégia de desempenho e recompensa (*leia mais sobre remuneração [aqui](#) [1]*). “Vivemos uma época em que os colaboradores valorizam questões que vão além do aspecto financeiro. Temas como flexibilidade, benefícios e engajamento devem ser avaliados e atender à demanda desse novo tipo de trabalho almejado pelos profissionais”, conclui Lilian.

Entrevista

Denise Coutinho

Diretora de Unidade de negócio

Formação valoriza conhecimento transversal

De *trainee* a diretora, Denise Coutinho construiu sua carreira bem-sucedida na Natura a partir de uma visão ampla da empresa e do alinhamento com seus valores.

Qual foi o seu percurso na Natura?

Ingressei em 1997, recém-formada. Fiquei encantada com a cultura, as crenças e os valores da empresa, e isso definiu minha escolha.

Atuei em marketing e fiquei 11 anos na categoria de perfumaria. Para viver uma nova experiência, fui trabalhar com Recursos Humanos em um período muito rico profissionalmente. Em agosto de 2013, fui promovida a diretora dessa unidade de negócios.

Entrar como *trainee* foi importante para você?

São profissionais que a empresa escolheu no começo da carreira, em um recrutamento bastante competitivo, e está se dedicando a formar. O importante é que essas pessoas assumam o protagonismo de suas carreiras, acreditando que estão numa organização que oferece muitas oportunidades.

Que benefícios a mudança de área trouxe para sua carreira?

Essa visão, que transcende produtos e categorias, passando pela rede de vendas e por outros setores, foi muito importante para complementar a minha formação como gestora de negócios.

A Natura tem uma ferramenta formal que é o pipeline de sucessão. O caminho dos colaboradores que têm potencial para ocupar cargos mais seniores vai sendo mapeado por seus gestores. Além disso, o programa de recrutamento é aberto, todas as vagas são divulgadas de forma transparente e o público interno também é estimulado a se inscrever se tiver interesse.

O desenvolvimento dos colaboradores faz parte da Essência da Natura. Em 2010, foi lançado o Cosmos, um programa desenhado especialmente para as necessidades da Natura e que tem o objetivo de estimular simultaneamente o desenvolvimento de competências comuns a toda a liderança e das habilidades específicas de cada profissional. Deste então, quase 800 líderes já passaram pela formação, cerca de 57% dos gestores da companhia.

O programa de *trainees* também é uma importante porta de entrada e oportunidade de desenvolvimento aos colaboradores (*veja entrevista ao lado*).

Clima organizacional em alta

Em 2013, o índice de favorabilidade da Natura alcançou 78%, sendo o melhor resultado da pesquisa de clima desde que ela teve início, em 2006. A alta de 6 p.p. no indicador reflete as mudanças implementadas na área de gestão de pessoas não apenas em 2013, mas nos anos recentes.

De maneira geral, o bom desempenho foi verificado em importantes itens que compõem a pesquisa e entre os colaboradores, tanto das áreas administrativa e operacional quanto da força de vendas.

Para os próximos anos, a Natura pretende aprimorar ainda mais a metodologia da pesquisa de clima para que seja possível realizar análises cada vez mais aprofundadas e detalhadas sobre a satisfação dos colaboradores.

Pesquisa de clima – Nível de favorabilidade (%)¹ 2011 2012 2013

70	72	78
----	----	----

¹ Equivale à porcentagem de colaboradores que classificaram como 4 e 5 (Top2Box) os itens pesquisados, em uma escala de 1 a 5.

Source URL: <https://www.relatoweb.com.br/natura/13/pt-br/gestao-de-pessoas>

Links

[1] <https://www.relatoweb.com.br/natura/13/pt-br/governanca>