

Case Prêmio Ser Humano ABRH – SP Modalidade Jovem Talento

Uma Jornada de Adaptação e Aprendizado

Sumitomo Chemical América Latina

Autora: Marcio Henrique Meninel | Gerente Senior de Remuneração e Benefícios Latam e Serviços de RH Brasil

**SINOPSE**

Motivado pela busca constante por excelência e desenvolvimento profissional, este trabalho apresenta uma jornada de crescimento pessoal e profissional que abrange diversas áreas, desde a educação internacional até a especialização em recursos humanos e gestão empresarial. As iniciativas incluem a promoção da cultura organizacional, a busca por conhecimento jurídico complementar e o retorno ao mercado de trabalho após a pandemia. Realizado em diferentes contextos, como o varejo, a indústria química e o ambiente acadêmico, o trabalho visa impulsionar a satisfação do cliente, o desempenho dos funcionários e a competitividade das empresas. Os resultados obtidos incluem aumento da satisfação do cliente, melhorias no desempenho dos funcionários e contribuições significativas para as organizações. Ficarei feliz em compartilhar detalhes dessa jornada para os interessados através do e-mail: marcio.meninel@sumitomochemical.com.

**Índice**

# ÍNDICE 3

# INTRODUÇÃO 4

# DESENVOLVIMENTO 4

# CONCLUSÃO 21

# BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA 22

# BIBLIOGRAFIA 23

**INTRODUÇÃO**

A trajetória profissional e acadêmica de Giovanni é marcada por desafios, adaptações e aprendizagens significativas. Sua jornada começa com a conclusão do ensino médio na Nova Zelândia, onde superou barreiras linguísticas e culturais, desenvolvendo uma mentalidade aberta e flexível. Ao ingressar no curso de Administração na PUC-SP, Giovanni aproveitou as férias acadêmicas para acumular experiências internacionais. Ele aprimorou suas habilidades linguísticas com um curso de inglês na Flórida e enfrentou o desafio de ser instrutor de ski e snowboard, demonstrando capacidade de aprender rapidamente e trabalhar em equipe. Sua experiência em uma rede de hotéis no Colorado foi notável pela progressão de funções, de auxiliar de limpeza a bartender, destacando habilidades excepcionais de comunicação e carisma. A paixão por Recursos Humanos surgiu durante um estágio na Colgate Palmolive, onde trabalhou com benefícios para colaboradores. Isso o levou a uma oportunidade internacional no México pela AIESEC, trabalhando na SLB com Compensation & Benefits para a América Latina. Com a chegada da pandemia, Giovanni retornou ao Brasil e ajudou a gerenciar um negócio familiar, aplicando habilidades adquiridas e desenvolvendo novas. Continuou seu crescimento profissional matriculando-se em um curso de Direito e iniciando uma pós-graduação em Remuneração Estratégica. Atualmente, atua na Sumitomo Chemical, onde se destacou rapidamente e contribuiu para projetos importantes. A trajetória de Giovanni é marcada por adaptabilidade, busca incessante por conhecimento, resiliência e determinação, evidenciando seu potencial e capacidade de crescimento contínuo.

**DESENVOLVIMENTO**

**Educação Internacional e Adaptação Cultural**

A trajetória de desenvolvimento pessoal e adaptabilidade de Giovanni teve início com uma experiência transformadora: a conclusão do ensino médio na Nova Zelândia em 2011. Esse período foi marcado pela necessidade de adaptação a um novo idioma e a um sotaque distinto, além de um ambiente cultural completamente diferente. "Você ganha força, coragem e confiança através de cada experiência em que ele realmente para e encara o medo de frente" (Roosevelt, 1960). A imersão em um sistema educacional estrangeiro não apenas aprimorou suas habilidades linguísticas, mas também desenvolveu sua capacidade de adaptação e resiliência. Esta fase foi crucial para moldar uma mentalidade global e flexível, características que têm sido inestimáveis ao longo de sua carreira. Outro desafio foi sair de casa pela primeira vez, longe da família, com um fuso horário que só permitia se falar uma vez rapidamente pela manhã e de noite, via computador.

**Aperfeiçoamento Linguístico na Flórida**

Em 2012, durante as férias de sua primeira faculdade, Administração na PUC-SP, Giovanni participou de um curso intensivo de inglês na Flórida. Essa experiência proporcionou a ele uma imersão em um ambiente universitário norte-americano, permitindo uma compreensão mais profunda da cultura e dos costumes locais. Viver nos dormitórios da universidade facilitou a integração com estudantes de diversas partes do mundo, fortalecendo suas habilidades de comunicação e colaboração intercultural. Giovanni também enfrentou o desafio de compartilhar um quarto pequeno com uma pessoa estranha.

**Experiência Profissional na PUC Jr**.

Trabalhar na PUC Jr. foi uma experiência excepcional que permitiu a Giovanni mergulhar no universo da consultoria empresarial ainda durante sua graduação. Na PUC Jr., teve a oportunidade de aplicar os conceitos teóricos aprendidos em sala de aula para resolver desafios reais enfrentados por empresas parceiras. Trabalhando em equipe, desenvolveram soluções inovadoras para os clientes, desde análises de mercado até planos estratégicos de negócios. Essa experiência na PUC Jr. não apenas complementou sua formação acadêmica, mas também o preparou para os desafios do mundo profissional, proporcionando um ambiente estimulante de aprendizado prático e crescimento pessoal.

**Estágio em Recursos Humanos na Colgate Palmolive**

Entre 2014 e 2015, Giovanni teve a oportunidade de estagiar na Colgate Palmolive, onde sua função estava focada na área de benefícios. Sua principal responsabilidade era auxiliar na administração dos benefícios oferecidos pela empresa, incluindo planos de saúde, vales e outros incentivos, garantindo que os colaboradores estivessem satisfeitos e motivados. "A gestão eficaz de recursos humanos é essencial para criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam valorizados e motivados" (Half, 2016). Durante o estágio, Giovanni participou de projetos voltados para a melhoria contínua dos pacotes de benefícios, o que exigiu uma análise detalhada das necessidades dos funcionários e a busca por soluções que aumentassem a satisfação e retenção de talentos. A experiência na Colgate Palmolive foi fundamental para o desenvolvimento das habilidades de Giovanni em recursos humanos. Aprendeu a importância de uma comunicação clara e eficaz, a necessidade de empatia e compreensão das necessidades dos colaboradores, e a relevância de criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Essas lições foram valiosas e continuaram a influenciar suas práticas e decisões em todas as suas experiências subsequentes na área de RH.

**Experiência como Instrutor de Ski e Snowboard**

Nas férias de 2015, Giovanni decidiu encarar um desafio significativo: trabalhar como instrutor de ski e snowboard. Sem experiência alguma, aceitou o desafio de aprender e ensinar rapidamente esportes de inverno. Viveu em uma casa com 17 estrangeiros, cada um com uma função diferente na estação de ski. Essa experiência ensinou Giovanni a trabalhar em equipe, adaptando-se a um clima extremamente frio, com temperaturas médias de -18°C, mas que chegavam a -29°C e com sensação térmica de -39°C.

**Trabalho em Rede Hoteleira no Colorado**

Durante as férias da faculdade, Giovanni trabalhou em uma rede de hotéis em uma estação de ski no Colorado, uma experiência que ampliou suas habilidades profissionais e proporcionou valiosos aprendizados na área de Recursos Humanos. Inicialmente, Giovanni começou limpando mesas e o ambiente do restaurante do hotel de luxo, onde a exigente clientela demandava um alto nível de atenção aos detalhes e eficiência. Essa função ensinou-lhe a importância de um ambiente limpo e bem organizado para a satisfação dos clientes e a relevância de todos os tipos de trabalho, tanto operacionais quanto estratégicos. Para complementar sua renda e financiar seus equipamentos de ski, Giovanni aceitou um segundo emprego em uma loja de chocolates, o que lhe ensinou a equilibrar múltiplas responsabilidades e a importância de uma remuneração justa para manter a motivação dos funcionários. O desempenho no hotel levou à promoção para ajudante de garçom, onde ele começou a compreender melhor a dinâmica de equipes multifuncionais e a importância da comunicação eficaz. Durante os dias festivos, Giovanni participou da organização e execução de banquetes e eventos, muitas vezes gerenciando até cinco eventos simultaneamente, o que exigiu coordenação meticulosa e habilidades excepcionais de gerenciamento de tempo.

Além disso, Giovanni assumiu a responsabilidade pelo café da manhã em outro hotel da rede, atendendo até 100 pessoas sozinho. Enfrentando condições adversas de neve e gelo, ele identificou a necessidade de suporte adicional e conseguiu a alocação de mais recursos humanos, além de propor o uso de pratos descartáveis para otimizar o tempo de serviço. Essa experiência reforçou a importância da análise das necessidades de capital humano, da alocação eficiente de recursos e da liderança eficaz. Demonstrando competência e bom relacionamento com a equipe, Giovanni foi convidado a atuar como assistente de bartender, onde desenvolveu habilidades de atendimento ao cliente e gestão de tempo. Sua dedicação resultou em uma promoção para a posição de bartender, destacando a importância de identificar, reter e promover talentos internos, além de criar um clima organizacional positivo.

Essa vivência no Colorado foi uma das mais enriquecedoras para Giovanni, ensinando-lhe resiliência, trabalho em equipe e gestão de tempo. Cada desafio superado contribuiu para a construção de um perfil profissional mais completo e preparado para novas oportunidades e responsabilidades no futuro.

**Experiência Internacional no México com a AIESEC**

Graças à experiência anterior na Colgate Palmolive, foi identificado pela AIESEC, uma organização global que promove intercâmbios profissionais, e recomendado para uma posição no escritório de Compensation & Benefits LATAM da Schlumberger (SLB) no México. Aceitou o desafio e se mudpu para o México, onde trabalhou com um time responsável por gerir a compensação e os benefícios para diversos países da América Latina, incluindo México, Colômbia, Peru, Chile, Argentina, Uruguai, Brasil, Equador, Venezuela e Guatemala.

Nesse ambiente multicultural e dinâmico, enfrentou o desafio de lidar com diferentes legislações trabalhistas, moedas e estruturas salariais. A experiência o ensinou a importância de adaptar as políticas de RH às especificidades locais, mantendo ao mesmo tempo a coerência e a equidade interna. Trabalhou diretamente com o México, um mercado complexo devido à presença de três empresas distintas sob o mesmo grupo (SLB, Cameron e CMPU), cada uma com suas próprias peculiaridades e necessidades de RH. As responsabilidades incluíam:

Gestão de Movimentações Diárias: Com três empresas e quatro HR managers, havia muitas transferências de colaboradores, tanto nacionais quanto internacionais. Isso exigia uma coordenação precisa e uma compreensão profunda das políticas de mobilidade e dos diferentes status de empregados, como Home Country Resident, Home Country Commuter, Geomobile, International Mobile e International Commuter. Administração de Pacotes de Compensação: Cada localidade tinha sua estrutura de compensação, frequentemente muito superior ao que era exigido por lei. Era preciso considerar múltiplos fatores, como coeficientes geográficos e diferentes pacotes para cada uma das três empresas. A SLB, sendo uma empresa global, mantinha padrões elevados de remuneração e benefícios, o que aumentava a complexidade do trabalho.

Coordenação com Outros Escritórios: COlaboravam com outros escritórios de Compensation & Benefits em diferentes continentes, compartilhando melhores práticas e alinhando estratégias globais. Essa experiência foi extremamente valiosa para o seu desenvolvimento profissional. Aprendeu a lidar com múltiplas empresas, diversas legislações e diferentes moedas, o ensinou a importância de uma gestão estruturada e detalhista. A experiência reforçou a importância de políticas de RH bem definidas e adaptadas às necessidades locais, garantindo a motivação e retenção de talentos. "Os recursos humanos são considerados o patrimônio mais importante de uma organização, pois são eles que efetivamente impulsionam o desempenho e a competitividade da empresa." (Chiavenato, 2014). Trabalhar na SLB no México foi uma experiência transformadora, que consolidou seu conhecimento em Recursos Humanos e o preparou para desafios ainda maiores em minha carreira.

**Retorno ao Brasil e Desafios da Pandemia**

Com a chegada da pandemia de COVID-19, a necessidade de retornar ao Brasil tornou-se imperativa. Enfrentou diversas dificuldades para conseguir um voo de volta devido às restrições globais de viagem, mas finalmente consegui retornar. Esse período representou um grande desafio, tanto pessoal quanto profissionalmente. "A inteligência é a capacidade de se adaptar à mudança." (Hawking, 1988).

Ao retornar, decidiu apoiar o negócio da minha família. Meu pai e meu tio haviam aberto um posto de gasolina pouco antes da pandemia. Diante do cenário de incertezas e do mercado de trabalho saturado, parecia ser a melhor opção ajudar a família em um momento crítico. Durante esse período, assumiu diversas responsabilidades na gestão do posto, o que me permitiu aplicar e expandir meus conhecimentos em administração e recursos humanos.

Um dos desafios críticos foi garantir a continuidade do negócio sem recorrer a demissões. Para isso, implementei a política de trabalho 12 por 36, onde os funcionários trabalhavam 12 horas e descansavam 36 horas. Essa medida permitiu uma melhor distribuição das horas de trabalho, garantindo que todos os colaboradores mantivessem seus empregos e, ao mesmo tempo, possibilitando a redução de custos operacionais.  
Para enfrentar a crise, teve que pensar fora da caixa e implementar soluções inovadoras, como promoções especiais para atrair clientes e parcerias com empresas locais para aumentar a visibilidade do posto. Desde criação do instagram e elaboração de posts, até investimento em tráfego pago, não só na rede social mas também no google e no waze. Isso reforçou a importância da inovação contínua para se manter competitivo e relevante, uma lição que é altamente aplicável ao desenvolvimento de estratégias de RH inovadoras. Durante uma crise, a liderança eficaz em um negócio familiar exigiu uma abordagem sólida em gestão de pessoas. Manter a equipe motivada e engajada foi essencial, apesar das adversidades. Ele investiu em treinamentos para capacitar os funcionários, melhorando suas habilidades e aumentando a eficiência operacional. Esses treinamentos incluíram atendimento ao cliente, segurança no trabalho e manutenção básica dos equipamentos do posto.

Além disso, a comunicação aberta e transparente foi fundamental. Ele realizou reuniões regulares para discutir metas, desafios e conquistas do negócio, criando um ambiente onde os colaboradores se sentiam à vontade para compartilhar preocupações e sugestões. Isso promoveu um senso de pertencimento e colaboração.

Liderar um negócio durante a pandemia também envolveu a implementação de práticas de RH que assegurassem a satisfação e o bem-estar dos funcionários. Ele realizou avaliações de desempenho periódicas, oferecendo feedback construtivo e reconhecendo o esforço e a dedicação de cada membro da equipe. Um aspecto crucial da gestão do posto de gasolina foi a implementação de uma cultura de atendimento ao cliente que priorizasse a atenção e o respeito. Ele enfatizou a importância de os colaboradores serem sempre atentos e prestativos, garantindo que os clientes tivessem uma experiência agradável e se sentissem bem-vindos. Promover essa cultura envolveu treinamentos específicos sobre como lidar com diferentes tipos de clientes, resolver problemas rapidamente e de maneira cortês, e manter uma atitude positiva mesmo em situações desafiadoras. Essa abordagem aumentou a satisfação do cliente e melhorou o moral e o desempenho dos funcionários, que se sentiram valorizados e parte de uma equipe comprometida com a excelência.

**9.3. Ingresso no Curso de Direito**

Durante a pandemia, além de administrar o posto de gasolina da família e enfrentar os desafios impostos pela crise, decidiu expandir meus conhecimentos e me matriculei no curso de Direito. A escolha de iniciar essa nova jornada acadêmica foi motivada pelo desejo de aprimorar minhas habilidades em áreas complementares ao meu trabalho em gestão e recursos humanos. O estudo do Direito proporcionou uma compreensão mais profunda das regulamentações trabalhistas, contratos e políticas de compliance, aspectos essenciais para uma liderança eficaz e uma gestão empresarial responsável. Essa decisão de investir na minha formação contribuiu significativamente para a minha evolução profissional, proporcionando uma base sólida para enfrentar os desafios futuros.

**Retorno ao Mercado de Trabalho**

Após o término do período mais crítico da pandemia e com a reabertura gradual das oportunidades de trabalho, começou a procurar novas possibilidades de realocação no mercado. Em 2023, iniciei minha jornada na Sumitomo Chemical, onde rapidamente me destaquei. Participei de vários projetos importantes, incluindo a integração de sistemas, demonstrando meu compromisso com o desenvolvimento profissional contínuo e a busca por excelência. Minha atuação na empresa tem sido marcada pela aplicação prática de todas as experiências anteriores, resultando em uma contribuição significativa para a área de Recursos Humanos. A oportunidade de integrar a equipe da empresa representou não apenas um novo capítulo em minha carreira, mas também a chance de aplicar os conhecimentos teóricos em situações práticas e colaborar com profissionais experientes do setor. Ao dar esse passo, estava pronto para continuar aprendendo, crescer profissionalmente e fazer a diferença no ambiente de trabalho.

**Especialização em Remuneração Estratégica**

Após retornar ao mercado, ele se inscreveu na pós-graduação em Remuneração Estratégica na Uninassau. O curso se destacou pela qualidade do corpo docente, composto por profissionais renomados que compartilharam experiências práticas e casos reais. Com metade do curso concluído, ele explorou conceitos avançados de remuneração, incluindo remuneração fixa e variável, avaliação de desempenho e estratégias de retenção de talentos. Ele aprendeu a desenvolver pacotes de remuneração competitivos, analisar tendências de mercado, benchmarking salarial e compliance legal. O curso também abordou metodologias ágeis aplicadas à gestão de RH, como Scrum, Kanban e Lean, além de temas emergentes como People Analytics e Inteligência Artificial (AI). Com esses conhecimentos, ele está preparado para desempenhar um papel estratégico na gestão de pessoas e contribuir para o sucesso organizacional. Ele também estudou novos modelos de carreira, como Y, W e nuvem, que refletem as mudanças nas expectativas dos colaboradores e práticas de gestão de talentos. Esses modelos permitem flexibilidade, desenvolvimento personalizado e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, atraindo e retendo talentos de forma eficaz. Além disso, ele analisou as diferenças geracionais e os benefícios que promovem qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores. Um exemplo prático foi a implementação de benefícios flexíveis, aumentando a satisfação e o engajamento dos funcionários. Por fim, ele abordou metodologias inovadoras de design organizacional, como a metodologia Spam of Control (SoC), que descentraliza o poder de decisão e promove uma cultura de autonomia e responsabilidade, estimulando inovação, criatividade e agilidade nas organizações.

**Análise de Competitividade**

Giovanni realizou um projeto na Sumitomo voltado para analisar a competitividade de cada área da empresa em relação ao mercado concorrente. O foco das análises foi em três principais componentes de remuneração: salário base, bônus e total compensation. O primeiro passo do projeto envolveu uma reunião com os Heads de cada país para identificar e selecionar as empresas que seriam consideradas como competidores no mercado. Durante essas reuniões iniciais, foi feita a coleta de informações sobre os mercados locais e uma discussão aprofundada sobre as características das empresas concorrentes. A partir dessas discussões, foram definidos os critérios para a escolha dos concorrentes, garantindo uma comparação relevante e precisa.

Com base nas informações obtidas nas reuniões iniciais, foram selecionadas as empresas concorrentes que melhor representavam o mercado em cada região. Os critérios para a seleção incluíram a similaridade no tamanho e setor de atuação, o faturamento, número de funcionários, a relevância no mercado local e a disponibilidade de dados de remuneração. Após a seleção das empresas, Giovanni, junto à equipe, conduziu análises detalhadas de remuneração, com todos dados coletados. Essa análise abrangente permitiu uma visão clara das práticas de remuneração do mercado e como elas se comparavam às práticas da Sumitomo.

Com as análises concluídas, foram preparadas apresentações detalhadas para cada diretor de área. Essas apresentações incluíam não apenas os dados coletados, mas também insights e recomendações específicas sobre como cada área poderia ajustar suas estratégias de remuneração para melhorar a competitividade. Áreas onde a Sumitomo estava alinhada com o mercado foram destacadas, bem como onde havia oportunidades para ajustes e melhorias. Além de fornecer uma visão clara sobre a posição da empresa no mercado, o projeto ajudou a tomar decisões informadas sobre políticas de remuneração. As recomendações permitiram implementar mudanças estratégicas que atraíssem e retivessem talentos de maneira mais eficaz, fortalecendo a posição competitiva no mercado. Orçamento utilizado de 52 mil dólares da pesquisa.

**Book de People**

Giovanni trabalhou em conjunto com o time de Remuneração e contou com o suporte de uma consultoria especializada em Power Platform para realizar um projeto significativo na Sumitomo. A mineração de dados para a criação dos dashboards foi feita de forma manual, sem integração com nenhum banco de dados, o que exigiu uma abordagem detalhada e meticulosa. Em março de 2024, foram entregues aos Diretores e Business Partners dashboards abrangentes com informações cruciais sobre Turnover, Diversidade e Remuneração. Esses dashboards, disponibilizados via SharePoint, foram projetados para ser de fácil acesso, facilitando uma tomada de decisão mais rápida e assertiva. Além disso, a equipe foi capacitada para utilizar e interpretar os dashboards de maneira eficiente, garantindo que todos estivessem preparados para aproveitar ao máximo as informações fornecidas. Este projeto é parte de um processo contínuo de melhoria, onde a busca constante por inovação na entrega de informações e análises de dados é uma prioridade. Através desse esforço contínuo, Giovanni e a equipe de Remuneração buscam sempre aprimorar a qualidade e a eficiência das informações fornecidas, assegurando que a empresa esteja bem equipada para tomar decisões estratégicas informadas. Orçamento utilizado de 6 mil dólares da consultoria.

**Capacitação BPs**

Nesse projeto, Giovanni liderou a iniciativa de capacitação das Business Partners sobre conceitos básicos de remuneração na Sumitomo. Reconhecendo a importância de uma compreensão sólida dos princípios de remuneração para toda a equipe, Giovanni coordenou sessões de treinamento abrangentes e interativas. O projeto começou com uma avaliação das necessidades de treinamento e uma análise das lacunas de conhecimento existentes entre as Business Partners. Com base nessa avaliação, foram desenvolvidos materiais de treinamento personalizados, adaptados às necessidades específicas da equipe. Durante as sessões de treinamento, Giovanni utilizou uma abordagem prática e envolvente, incorporando estudos de caso, exercícios práticos e discussões em grupo para garantir a compreensão e a aplicação eficaz dos conceitos. Além disso, Giovanni incentivou um ambiente colaborativo, no qual as Business Partners pudessem compartilhar experiências e insights uns com os outros. As Business Partners demonstraram um entendimento aprimorado dos conceitos básicos de remuneração e estavam melhor equipadas para desempenhar seus papéis com eficácia dentro da organização.

**Reuniões Mensais**

Giovanni ajudou na implementação das reuniões mensais de time nas áreas de Compensação e Benefícios, Relações Trabalhistas e General Affairs na Sumitomo. Reconhecendo a importância da comunicação regular e da colaboração entre essas áreas-chave, o projeto começou com a identificação dos principais objetivos das reuniões e a definição da agenda. Foi alinhado com os líderes de cada área para garantir que os tópicos relevantes fossem abordados, incluindo atualizações sobre políticas de remuneração, questões trabalhistas e regulatórias, e assuntos administrativos. Atuando como facilitador, garantia que todos os participantes tivessem a oportunidade de contribuir e discutir questões pertinentes, promovendo um ambiente de colaboração e compartilhamento de conhecimento, incentivando a troca de informações e melhores práticas entre as equipes de C&B, RT e GA. Como resultado da implementação das reuniões mensais de time, houve uma melhoria significativa na comunicação e na colaboração entre as áreas. Ajudando a promover uma abordagem mais integrada e coordenada para lidar com questões relacionadas a remuneração, relações trabalhistas e assuntos governamentais dentro da organização.

**Entrevista de Desligamento**

Liderou a iniciativa de aprimorar o processo de entrevista de desligamento na Sumitomo. Reconhecendo a importância de analisar os dados dessas entrevistas para identificar tendências e oportunidades de melhoria, ele desenvolveu um formulário abrangente em três idiomas para todos os países onde a empresa opera.. Além disso, Giovanni liderou sessões de capacitação para os Business Partners (BPs) sobre como usar o formulário de forma eficiente, garantindo que estivessem confortáveis e confiantes em sua utilização. Uma vez implementado, o formulário foi integrado ao sistema de Business Intelligence (BI) da empresa, permitindo a geração automática de um dashboard com os resultados das entrevistas. Esse dashboard era atualizado semanalmente, fornecendo insights em tempo real sobre as principais questões levantadas pelos funcionários que estavam deixando a empresa. Graças a esse projeto, a Sumitomo foi capaz de obter uma compreensão mais profunda dos motivos de saída dos funcionários e identificar áreas de oportunidade para melhorar a experiência dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

**Capacitação Treimanentos de Budget**

Durante a licença maternidade de um membro-chave da equipe, Giovanni desempenhou um papel crucial na colaboração para a montagem do treinamento sobre orçamentos, para os outros países. Reconhecendo a importância de manter uma comunicação eficaz e um alinhamento consistente entre as equipes internacionais, ele contribuiu para o desenvolvimento do conteúdo do treinamento e para a organização das sessões. Embora Giovanni não tenha liderado diretamente a capacitação, sua participação na montagem do treinamento foi essencial para garantir que o conteúdo fosse relevante e alinhado às necessidades da equipe. Sua experiência e insights contribuíram para a criação de materiais de treinamento claros e abrangentes, que foram utilizados durante as sessões de capacitação.

**Descrição de cargos**

Liderou o levantamento e revisão das descrições de cargos dentro da organização. Com mais de 500 descrições existentes, o objetivo era identificar e eliminar as descrições obsoletas, atualizar aquelas que necessitavam de revisão e incluir novas descrições conforme necessário para refletir as mudanças nas responsabilidades e requisitos do cargo. Ao longo do período de um ano, mais de 100 novas descrições de cargos foram criadas, demonstrando o compromisso de Giovanni e sua equipe com a manutenção de uma estrutura organizacional atualizada e alinhada com as necessidades em constante evolução da empresa. Este projeto envolveu uma análise detalhada das responsabilidades, habilidades e requisitos de cada cargo, bem como consultas com os gerentes de contratação e outros stakeholders relevantes para garantir a precisão e relevância das descrições de cargos atualizadas. A contribuição de Giovanni foi fundamental para o sucesso deste projeto, fornecendo liderança e orientação durante todo o processo de revisão e criação das descrições de cargos. Sua habilidade em coordenar efetivamente com diferentes partes interessadas e sua atenção aos detalhes foram essenciais para garantir que as descrições de cargos refletissem com precisão as necessidades da organização e ajudassem a orientar as decisões de recrutamento e desenvolvimento de talentos.

**Conclusão**

A diversidade das experiências vividas, tanto acadêmicas quanto profissionais, em diferentes contextos culturais e organizacionais, moldou um perfil profissional versátil e adaptável. Cada desafio enfrentado contribuiu para o desenvolvimento de competências essenciais, como liderança, gestão de tempo, trabalho em equipe, comunicação intercultural e resiliência. Esta trajetória destaca a importância de buscar constantemente o crescimento pessoal e profissional, adaptando-se às mudanças e aproveitando as oportunidades para aprender e evoluir.

Em cada etapa, buscou aplicar os princípios fundamentais de RH, como a valorização da diversidade, o desenvolvimento de talentos, não só de forma individual mas coletiva, a conformidade com as leis trabalhistas e o foco no bem-estar dos colaboradores. Essas experiências não apenas aprimoraram suas habilidades profissionais, mas também fortaleceram seu compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional contínuo. Como resultado, está melhor preparado para enfrentar os desafios e oportunidades que surgirem em sua carreira em RH, e que formaram uma base sólida que continua a utilizar na Sumitomo Chemical. Para concluir, ele ressalta que sempre se deve seguir em frente sem desistir e que nunca é tarde para aprender algo novo.

**Breve Apresentação da Empresa**

A Sumitomo Chemical Company é uma empresa de soluções químicas japonesa com mais de 100 anos de história. Sua fundação foi pautada na sustentabilidade, quando buscou solucionar a destinação de resíduos de mineração, que causavam danos ao meio ambiente, nascendo assim a fabricação do primeiro fertilizante.

Atua em diversos setores, dentre eles: petroquímicos e plásticos, materiais químicos relacionados a TI, saúde e proteção de plantas, energia e materiais funcionais e farmacêuticos.

Em sua filosofia de negócio, se compromete a criar valor através da inovação, busca contribuir com a sociedade através de suas atividades comerciais e manter uma cultura vibrante continuando assim a ser uma empresa em que a sociedade pode confiar.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Half, R. (2016). *Guide to Human Resources*. Robert Half International Inc.
2. Roosevelt, E. (1960). *You Learn by Living*. Harper & Brothers.
3. Hawking, S. (1988). *A Brief History of Time*. Bantam Books.
4. Welch, J., & Welch, S. (2005). *Winning*. HarperBusiness.
5. Chiavenato, I. (2014). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. Elsevier.