

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

Renner lança Hub de Carreira e Desenvolvimento e melhora o engajamento dos funcionários

Por [Guilherme Dearo](#) em 1 de outubro de 2024 em [Cases](#)



Divulgação

Com Hub de Carreira e Desenvolvimento, empresa registra mais de 3.000 movimentações internas e mais de 50 oportunidades de desenvolvimento, em apenas um semestre

Dentro das **Lojas Renner S.A.**, que engloba as marcas Camicado, Youcom e Renner, entre outras, trabalhar o desenvolvimento de seus funcionários e criar oportunidades de promoções e crescimento para eles sempre foi um valor levado a sério. Contudo, apesar do sucesso dos projetos, em 2022 o time de pessoas percebeu que havia alguns ruídos de comunicação e a divulgação de tais frentes não estava sendo feita de maneira eficiente.

Entre os projetos da companhia voltados para **desenvolvimento** e carreira, estão o Ciclo de Carreira, as Ferramentas de Apoio, a Universidade Renner e o Gente Em Movimento UP. O Ciclo de Carreira se refere aos processos de gestão de pessoas da empresa, como definição de metas, avaliações de competência e potencial. As Ferramentas de Apoio, por sua vez, são as ferramentas de desenvolvimento dos funcionários

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital
- Treinamento e Desenvolvimento

que ficam disponíveis em uma plataforma específica, onde se pode consultar seu PDI (Programa de Desenvolvimento Individual) e seus *feedbacks*. Já a Universidade Renner é o ecossistema de educação corporativa da companhia, onde se encontram diversos tipos de conteúdos, como 300 trilhas de conteúdo e uma ferramenta de inteligência artificial que indica conteúdos personalizados aos usuários. Por fim, o Gente Em Movimento UP (GMUP), que em um ano de existência funciona como uma plataforma de divulgação de vagas internas e oportunidades de movimentação na companhia.

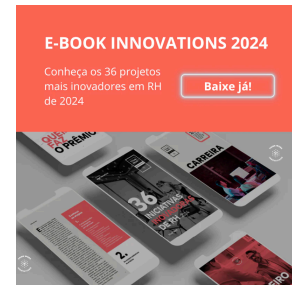
Muitos dos quase 21.000 funcionários da Renner desconheciam as iniciativas ou se engajavam pouco, enquanto muitos líderes não sabiam como explicar os programas aos seus liderados e como divulgar as iniciativas e incentivar a participação.

“Era preciso organizar as ideias, simplificar a comunicação e trazer à luz nossos projetos de carreira e desenvolvimento para todos os funcionários, fossem aqueles com anos de casa, fossem os recém-chegados”, conta Paula Mele Lucato, gerente de carreira e desenvolvimento das Lojas Renner S.A.

O caminho

Para resolver essa questão, em fevereiro de 2023, a Renner lançou o programa Hub de Carreira e Desenvolvimento, uma maneira de empacotar as quatro vertentes da companhia nessa área e iniciar uma nova fase de incentivo dos projetos aos funcionários.

Uncategorized



PESQUISE

PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- Sai a carreira linear, entram os ciclos dinâmicos de carreira
- Projetos que tiveram apoio de um parceiro e

O Hub de Carreira e Desenvolvimento foi criado por Paula, ao lado de Jaciara Costa, gerente de educação corporativa, e Denis Gustavo, especialista em employer branding na área de gente e sustentabilidade.

Em um evento reunindo centenas de trabalhadores, a companhia lançou um vídeo-manifesto apresentando o Hub de Carreira e Desenvolvimento e ressaltando a importância do tema para as Lojas Renner, além de explicar em detalhes os quatro projetos existentes dentro dele. No mesmo evento, a empresa lançou o novo slogan “Todos os estilos de carreira”, que encabeçaria a nova fase de valorização do tema carreira dentro da organização, mostrando que cada trabalhador tinha um perfil único e importante e que poderia encontrar seu espaço e caminho.

“Com o Hub, a gente buscou endereçar de maneira mais assertiva aos funcionários e aos líderes quais eram todas as possibilidades de desenvolvimento e crescimento dentro da companhia”, explica Paula. A partir do Hub de Carreira e Desenvolvimento, a Renner passou a repetir que o seu papel era ajudar o funcionário na gestão do seu **plano de carreira**, enquanto o papel dele era de ser protagonista de sua jornada, aprender a aprender e se comprometer com o *lifelong learning*.

A Lojas Renner também reforçou a importância de algumas outras questões, como a valorização da inovação e da crítica, o investimento na formação

se
destacaram
na
inovação

- Por que a metodologia ágil falha? Pesquisa levanta reflexão
- A jornada do autoconhecimento: do camelo ao leão e à criança
- Novos tecidos prometem aliviar calor, mas levantam preocupações

de talentos, a tolerância zero contra ambiente de trabalho tóxico, e o compromisso social e a importância do *compliance* (governança corporativa), enquanto as lideranças reforçaram seus compromissos de diálogo, transparência e *feedbacks* com empatia e dados.

Dentro dessa nova fase, a equipe de pessoas também realizou uma formação para o time de *business partners* e RHs regionais, chamada de Diálogos de Carreira, para os formar em uma nova metodologia de acompanhamento individual de funcionários, considerando os pilares Satisfação e Propósito, Saúde Física e Emocional, Reputação, Networking, Finanças, e Competitividade.

Resultados

Após o lançamento do Hub de Carreira e Desenvolvimento, a área de pessoas notou que a percepção dos funcionários sobre os programas aumentou. Já as lideranças sentem que podem, agora, falar mais sobre carreira com os seus times e sabem como começar a conversa e direcionar as pessoas a respectivos projetos e ferramentas.

“O desafio desse projeto foi manter a simplicidade. Porque é difícil ser simples e comunicar tudo de modo muito claro às pessoas. Essa sempre foi nossa preocupação”, comenta Paula.

Entre os números levantados pela companhia no primeiro semestre de 2023, que se referem ao panorama de carreira e desenvolvimento, 35% estão acessando a plataforma GMUP para procurar oportunidades internas; 60% dos funcionários são

usuários mensais ativos da Universidade Renner; 71,4% dos funcionários estão dentro ou acima do esperado em suas avaliações; 96% dos sucessores da companhia estão prontos de acordo com o último ciclo de avaliação; e a retenção de talentos entre os executivos ficou em 97,3%.

O Gente em Movimento UP foi abraçado com afinco pelo público; soma mais de 3.000 movimentações internas e mais de 50 oportunidades de desenvolvimento compartilhadas com todos os funcionários.

Além desses os indicadores, o RH da Renner percebe ainda uma melhora no protagonismo e no desenvolvimento das pessoas, melhor retenção de talentos por meio de novos desafios de carreira, e profissionais cada vez mais preparados em seu ecossistema.

THINK & DO

As dicas da Renner para quem deseja criar um projeto semelhante de valorização de iniciativas em carreira e desenvolvimento

- **Escute seus funcionários.** É preciso entender as necessidades dos funcionários e descobrir interesses, desejos e o que pode ser melhorado em se tratando de ofertas da empresa sobre carreira e desenvolvimento.
- **Preze pela simplicidade.** É preciso comunicar o programa de maneira simples e eficiente, assim como o acesso ao programa também precisa ser prático. Isso facilita a vida do líder e do funcionário no dia a dia.

- **Pense em inovação.** Aproveite as ferramentas digitais disponíveis e sempre pesquise novas tecnologias e tendências. O treinamento em uma sala fechada, no “andar do RH”, não existe mais. Abuse do digital.