

REVISTA

TELEMONT

EM DIA COM A SEGURANÇA E O BEM-ESTAR DE TODOS



TELEMONT CHEGA AO RIO GRANDE DO SUL

COM MOBILIZAÇÃO EM TEMPO RECORDE,
A EMPRESA INICIOU SUA ATUAÇÃO COM
MUITO TRABALHO, DEDICAÇÃO E SUCESSO

Foi aqui que pediram CUPOM?

Tem condição especial só pra
quem tem **iFood Benefícios!**

Isso mesmo, com **Clube
iFood Benefícios** o colaborador
tem cupons pra usar no aplicativo
do iFood a preço de banana!
E pode escolher se vai usar
na entrega ou no pedido.



*O clube iFood Benefícios não pode ser adquirido utilizando o saldo do benefício. A compra deve ser realizada com cartão de crédito.



Capa

Telemont abre a primeira Regional do Rio Grande do Sul para atendimento ao cliente V. tal



Certificação

Telemont celebra a conquista de três das mais relevantes certificações do mercado, as ISOs 9001, 14001 e 45001



Mercado

Chegada do 5G traz novas oportunidades para a área de telecom



Gente

Programa Vida Segura, oportunidades exclusivas para mulheres, Programas MAIS, Escola de Formação em Gestão e Assédio Zero são alguns dos temas da área de Gente

Sumário

Giro

48 Brasília, Goiás e Tocantins
Caigeteccs celebram conquista de certificação no grau mais elevado

49 Tocantins
Capacite-se para o futuro forma novos profissionais para mercado de telecom

50 Acre, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Rondônia
Atividade promove informação sobre projetos e programas de desenvolvimento das equipes

51 Acre
Dia D reforça importância dos cuidados e da atenção para o bem-estar da equipe

Caigetecc da Filial Rio Branco consagra-se com Selo Ouro

52 Mato Grosso
Palestras alertam sobre sinais e sintomas de ansiedade e depressão

53 Espírito Santo
Caigetecc também é ouro

54 Minas Gerais
Novos contratos com a Cemig

55 Minas Gerais
Colaborador da Oficina Cidadã homenageia Telemont customizando caminhão da empresa

56 Minas Gerais
Bases da Telemont em Varginha, Lavras e Conceição do Rio Verde premiam colaboradores

57 Ceará
Primeira turma de Jovens Aprendizes conclui atividades

58 Campinas
Filial Campinas compartilha o exemplo de colaboradores

CONSELHO EDITORIAL

- Antonio Machado
- Gilnei Machado
- Maria de Lourdes Aguiar
- Rodrigo Sousa Lima

JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

- Deleoni Amorim - MTE 16687
- Celuta Utsch - MTB 4667/MG

REVISÃO

- Luciana Oliveira

COLABORAÇÃO

- Jordania Souza - MTB 20532
- Cristina Mota - MTB 08071/MG

FOTOS

- Freepik e equipes Telemont

PRODUÇÃO EDITORIAL

- Prefácio Comunicação
- (31) 3292-8660

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

- Arte Grafia Comunicação
- (31) 2515-1888 / 99113-9229

IMPRESSÃO

- Gráfica Formato

TELEMONT

Rua Santa Fé, 100 - Sion
Belo Horizonte / MG
CEP: 30320-130
Tel: (31) 3448-8700

www.telemont.com.br

Fale conosco:

comunicacao@telemont.com.br

**MUITAS BOAS NOTÍCIAS**

Nesta edição da Revista Telemont muitas novidades são apresentadas, mas três se destacam: a de capa, "Telemont chegou à Região Sul", nosso crescimento em SP e a obtenção das certificações ISO. Vamos às duas primeiras. Na negociação comercial que fizemos no início desse ano com a V.tal, além de mantermos nossas operações nos estados do Sudeste, Centro-oeste e Norte, onde tradicionalmente temos presença, ainda conseguimos ampliar a atuação para São Paulo e iniciar uma nova operação no Rio Grande do Sul. Em São Paulo, liderado pelo Cacozi, diretor Regional, foi onde fizemos a primeira migração de contratos para a V.tal, substituindo a empresa que lá estava. Apesar de estar presente nesse estado há muitos anos e de ter uma excelente estrutura administrativa e operacional, essa migração foi desafiadora, não apenas por ser a primeira com a V.tal, mas por exigir a ampliação de nossa capilaridade para muitos outros municípios onde não tínhamos presença. Mas, graças à competência do nosso time local, suportado pelas diversas áreas da Matriz, fizemos uma migração bastante exitosa e com grande aprendizado para todo o time envolvido, seja da Unidade SP ou Matriz.

No Rio Grande do Sul, uma operação que já nasceu grande, o desafio foi ainda maior, pois não havia filial da Telemont constituída no estado. Esta migração exigiu muita coordenação e empenho de todo nosso time do Centro-oeste II e Matriz. Em dois meses (julho e agosto), abrimos a filial, montamos escritórios na capital e no interior, adquirimos ferramental, EPI, EPC, materiais de consumo e veículos. Recrutamos, contratamos e capacitamos mais de 800 empregados. E tudo isso foi feito simultaneamente à construção de 86 mil HPs. Um show de trabalho que aliou agilidade, determinação e muita competência. O time liderado no RS pelo Honório, diretor de CO II, com a participação fundamental de todo o suporte administrativo e operacional do CO II, apoiado pelas nossas estruturas da Matriz e suas gerências, lideradas pelos diretores Rodrigo, Toni, João Carlos, Marco Ramos e pela diretora Lourdinha foram determinantes para esse sucesso. Agradeço a todo o time de SP, CO II, Matriz e demais filiais que, em algum momento, contribuíram enviando recursos materiais ou apoio administrativo e operacional para o RS. Desejo aos nossos novos colegas de SP e RS sucesso e que sejam felizes trabalhando na Telemont.

Por fim a terceira matéria que destaco na nossa Revista Telemont é a obtenção, no primeiro semestre desse ano, das Certificações ISO 9001, 14001 e 45001. Depois de um ano de preparação e muito trabalho com envolvimento da Matriz e das filiais SP e Nordeste, que atuam no segmento de energia para o cliente ENEL e foram objeto da certificação, fomos submetidos a auditoria do órgão certificador e conquistamos esses três importantes e reconhecidos selos.

Boa leitura e um grande abraço,



Gilnei Machado
Diretor-presidente da Telemont



VISITA À REGIONAL NORDESTE

O presidente Gilnei Machado realizou uma visita à Regional Nordeste para conhecer as equipes e as dependências da empresa na região. Ele esteve na cidade de Barbalha, no Ceará, onde acompanhou atividades em campo junto aos colaboradores. "O seg-

mento de energia, que é o foco de atuação da Regional Nordeste, tem um papel fundamental na estratégia de negócio da Telemont. É um mercado muito importante, e a tendência é ampliar nossos trabalhos neste setor", ressaltou Gilnei.



TELEMONT CHEGA AO RIO GRANDE DO SUL

Contrato com a V. tal viabiliza abertura da primeira Regional no estado, em um trabalho de mobilização executado em tempo recorde

O mercado de telecomunicações está em constante transformação, e, a todo instante, grandes empresas surgem, se unem ou se reestruturam para a adequação às novas tendências. Permanecer como referência nesse cenário e se manter parceira de novos e tradicionais *players* durante tantas décadas é motivo de orgulho para a Telemont, que acaba de assinar novo contrato com a V. tal para o Rio Grande do Sul.

Com o novo contrato, a Telemont comemora a ampliação das atividades no estado de São Paulo e a abertura de sua primeira Regional na região Sul, além da renovação dos contratos vigentes com a V. tal em

Minas Gerais, no Espírito Santo e na região Centro-oeste e Norte. A empresa atua junto à V. tal na implantação e manutenção da rede FTTH e nos serviços de *home connect*.

De acordo com o gerente Comercial da Telemont, Cláudio Gomes Godinho, a operação viabiliza uma expansão importante dos serviços na área de FTTH. "A V. tal se tornou a maior empresa de rede neutra, sendo o principal cliente da Telemont nesse segmento. Para nós, são de total importância a continuidade e a ampliação desses contratos. É uma mostra da confiança no trabalho que temos feito", afirma.

MOBILIZAÇÃO RECORDE

De acordo com Godinho, para atender às novas demandas, foram criados 850 novos postos de trabalho nas áreas técnica, administrativa e de liderança. Além da abertura da nova Regional e do recrutamento e seleção das novas equipes, a mobilização inclui diversos treinamentos.

Trabalho feito a muitas mãos, a mobilização do V. tal no Rio Grande do Sul ocorreu em junho e julho e envolveu várias equipes da Telemont. Foram 60 dias de construção da nova estrutura, que hoje acomoda e treina a equipe na nova

Regional. "A Telemont nunca havia registrado um trabalho de mobilização feito com tal agilidade e, especialmente, com tanta competência. O processo foi um sucesso e recebemos muitos elogios do cliente. O resultado é fruto de um trabalho conjunto e qualificado, que mostrou os esforços de cada integrante da equipe ao longo do projeto, seja de forma presencial ou remota", destaca Antônio Honório, diretor da Regional CO II, que foi responsável pela transição.

ROAD SHOWS

Promovidos pela V. tal, os *road shows* são encontros entre equipes da V. tal e lideranças e integrantes das áreas de Operações da Telemont com o objetivo de promover sinergia entre as parceiras e esclarecer termos dos contratos. Durante as reuniões, os interlocutores da V. tal

falam também sobre o novo posicionamento e as expectativas de mercado a partir da atuação conjunta com a Telemont. Desde junho, já foram realizados *road shows* no Espírito Santo, em Goiás, em Brasília e nas cidades mineiras de Belo Horizonte, Juiz de Fora e Varginha.

UM GRANDE PROJETO

De acordo com o anúncio feito no mês de junho, a V. tal tem um grande plano de investimentos para expansão da infraestrutura de fibra ótica e aumento da capacidade de transporte de dados de sua rede em todas as regiões do país. Como empresa de rede neutra, a sua estratégia é atuar junto a operadoras e provedores de internet, oferecendo um novo modelo de negócios que consiste no compartilhamento de infraestrutura FTTH, viabilizando a ampliação da conectividade em fibra ótica para atender à crescente demanda de banda larga por 5G no Brasil.

"Liderar toda essa mobilização é motivo de orgulho para mim! É muito bom saber que temos um grupo tão coeso e focado em um único objetivo: o sucesso da empresa! Cada obstáculo enfrentado durante a mobilização foi um exercício de superação e nos tornou melhores e mais fortes."

Antônio Honório, diretor Regional



"Implantamos nossa filial em tempo recorde! Em menos de 60 dias conseguimos local imóvel, realizar as adequações prediais, adquirir insumos, receber materiais do cliente, realizar contratações e garantir os treinamentos. Fizemos tudo isso com o mínimo impacto possível. Destaco o sincronismo do trabalho entre Regional Centro-oeste II e Matriz, que foi determinante para o sucesso dessa mobilização. Estamos prontos para a próxima!"

Valmir Mendes, gerente Regional Adm. e Planejamento

"Se queremos fazer algo grande, importante e que nos traga orgulho, precisamos fazer em equipe. E é isso que fizemos, pois o trabalho em grupo nos deixa mais fortes."

Lígia Maksoud, coordenadora Regional de Gente



"Iniciamos uma operação do 'zero' em um estado que não tínhamos sequer um CNPJ aberto. A migração da Regional Sul nos mostrou que quando trabalhamos como time, integrando todas as aéreas da companhia, em prol de um objetivo comum, não tem como não ser um SUCESSO como foi a nossa mobilização. Tenho convicção de que saímos ainda mais fortes e com a visão alargada em todos os aspectos."

Alexandre Brito, gerente Regional

"A parte da migração foi bem tranquila, o pessoal foi bastante receptivo com a gente, atenciosos, tudo no prazo esperado. Tivemos a surpresa e felicidade de antecipar algumas migrações, o que nos ajudou no processo. Foi tudo dentro daquilo que nós esperávamos."

Rafael Veríssimo, supervisor



"A migração entre a Serede e a Telemont em Santa Maria ocorreu com muita tranquilidade e organização. Os prazos foram cumpridos e até antecipados da programação original".

Janelise Hartmann, supervisora de Obra

"É uma empresa organizada, com chance de crescimento. Gostei muito da integração e da parte de capacitação".

Gilson Camargo Matos, emendador do Segmento de Implantação





TELEMONT AMPLIA ATUAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO

Contrato de fibra ótica assinado com a V.tal traz crescimento e visibilidade à companhia

A expertise da Telemont na implantação e manutenção de fibra ótica no Brasil tem rendido cada vez mais frutos. Em abril de 2022, a companhia ampliou sua atuação no estado de São Paulo, ao dar início ao atendimento de um contrato para instalação e manutenção de rede neutra mantida em parceria com a V.tal.

Com esse novo negócio, a Telemont atuará em uma extensa região do estado, numa área que atravessa cidades polo como São José do Rio Preto, Ribeirão Preto, Araraquara, Campinas e a capital, São Paulo, incluindo os municípios que ficam no entorno. Isso significa que a empresa já atua em 80% das cidades paulistas atendidas pela V.tal. Devido à grandiosidade

do projeto, até o momento, foi preciso contratar 500 novos colaboradores, entre diretos e indiretos.

Com o crescimento da equipe, a companhia se transferiu para uma nova sede na capital, no bairro Limão, onde estão instalados os novos escritórios e há uma área específica para elaboração de projetos. Além disso, em Campinas, um galpão foi alocado para ampliar o espaço destinado ao alojamento dos trabalhadores que atuam em campo, para o ferramental e os insuomos. Vale ainda acrescentar que esse contrato abre a possibilidade para que, durante o ano de 2023, a Telemont venha a implantar redes para atender até um milhão de clientes da V.tal.



“Essa mobilização da V.tal em conjunto com a Telemont, em São Paulo, além de representar um grande desafio técnico para os nossos colaboradores, trouxe uma condição diferenciada para o mercado, principalmente em relação à estrutura de qualificação e atendimento como, por exemplo,

os nossos Caigetecs, e também de engenharia estrutural que a empresa possui. Com esses pilares, certamente, nos tornaremos, com a V.tal, pioneiros no país nesse tipo de atendimento.”

Edson Miranda
Gerente de Operações



“A migração desse contrato com a V.tal nos enche de orgulho, porque sabemos de sua importância para o crescimento da empresa. Esse projeto possibilitará aumentar nossa visibilidade e capilaridade no estado de São Paulo, que é fundamental para o negócio Telemont, visto que o estado concentra o

eixo de todos os agentes que envolvem a infraestrutura no Brasil.”

Octávio Cacozi
Diretor da Regional São Paulo





Os road shows promovem encontros entre equipes da Vtal e lideranças das áreas de Operações da Telemont





NÓS TEMOS ISO

*Telemont conquista
três certificações
internacionalmente
reconhecidas*

A Telemont celebrou novas conquistas no primeiro semestre de 2022: não apenas uma, mas três das mais relevantes certificações do mercado, as ISOs 9001, 14001 e 45001. Na prática, ter os selos é uma evidência de que a empresa está alinhada a padrões internacionais de qualidade, saúde e segurança no trabalho e responsabilidade ambiental. E, mais do que vantagens competitivas, isso confirma os valores institucionais de busca contínua pelo melhor resultado de forma sustentável, clientes permanentemente satisfeitos e operar de modo seguro.

O anúncio do alcance das certificações foi feito, após a confirmação pela **Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)**. "As normas ISO nos trouxeram a oportunidade de unificar e padronizar processos, possibilitando uma visão ampliada à gestão, além de promover sinergia entre os setores", destaca o gerente Corporativo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente, Henrique Gama, explicando que as certificações são a conclusão de um trabalho de revisão sistêmica do modelo de governança da empresa e de reorganização das áreas dentro do Sistema de Gestão Integrado (SGI).

Dessa forma, a Telemont passa a dispor de meios para se planejar, desenvolver e melhorar continuamente seus processos. "As normas ISO trazem um guia que orienta a empresa, com flexibi-

lidade tática, o que permite maior clareza no alinhamento de objetivos e métricas da organização e sobre quais são as boas práticas que trazem maior benefício ao negócio", afirma o presidente da Telemont, Gilnei Machado.

PASSOS PARA A CERTIFICAÇÃO

A exigência contratual da **Enel Brasil, cliente da Telemont na área de energia desde abril de 2021**, motivou a busca pelas certificações. De acordo com o gerente Henrique Gama, vários dos requisitos exigidos já estavam inseridos na cultura organizacional da empresa, principalmente os relacionados à saúde e à segurança do trabalho, ao passo que processos relativos à qualidade e ao meio ambiente ainda caminhavam de forma muito embrionária. "Assim, a adequação às normas foi um caminho natural, validando valores e compromissos."

Segundo Henrique, o processo começou em julho de 2021. O primeiro passo foi a realização de um diagnóstico, que apontou os pontos que seriam trabalhados. Na sequência, foi traçado um plano de ação com metas e objetivos estabelecidos, a fim de adequar a empresa às exigências das normas. "Foi preciso uma força-tarefa entre as equipes para que os fluxos de todas as áreas pudessem ser desdobrados e contemplados em um único sistema, possibilitando, assim, a visão sistêmica característica do SGI", pontua.

Fundada em 1940, é o órgão responsável pela normalização técnica no Brasil, fornecendo insumos ao desenvolvimento tecnológico brasileiro.

É a maior empresa privada do setor de distribuição de energia elétrica em termos de unidades consumidoras atendidas. A Telemont fechou um contrato de R\$ 235 milhões para a execução de serviços no sul do estado do Ceará em 36 meses de atividades.

Os escopos de certificação, compreendem à Matriz Telemont e o segmento de energia nas Regionais São Paulo e Nordeste.

Para disseminar o movimento em busca da certificação para outras unidades da Telemont, a empresa formou multiplicadores. Também foram capacitados auditores em cada área, de modo a garantir a assertividade no mapeamento dos processos. Além das adequações estruturais e mobilizações de especialistas em certificações, foram necessários investimentos em softwares diversos para avaliação de requisitos legais, identificação e análise de riscos e controles internos.

Antes da auditoria final, feita pelo órgão certificador, a empresa passou por dois testes: o primeiro, interno, foi realizado em novembro de 2021 pela equipe de auditores/colaboradores; e o

segundo, em janeiro deste ano, foi feito por uma empresa consultora. A auditoria final ocorreu na segunda quinzena de março e teve duração de 14 dias. Foram auditados os escritórios de São Paulo e do Ceará, além da Matriz, em Belo Horizonte.

A diretora de Gente, Maria de Lourdes Aguiar, relata o intenso envolvimento das equipes como um diferencial em todas as etapas. "Temos colaboradores muito comprometidos, e todos eles cumpriram o seu papel, fosse trabalhando para que os setores e processos pudessem alinhar-se aos requisitos, fosse verificando se estávamos prontos para a autoria final. A conquista é de todos nós."

AS CERTIFICAÇÕES E SUAS FUNÇÕES



ISO 9001:2005: SISTEMA DE GESTÃO DE QUALIDADE (SGQ)

É a norma mais conhecida, já implantada por mais de 1 milhão de empresas em mais de 170 países. Poderosa ferramenta de gestão de negócios, ajuda no monitoramento contínuo da qualidade de produtos e serviços e no trabalho interno.



ISO 14001:2015: SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL

Ajuda empresas a desenvolver caminhos mais sustentáveis. Auxilia na análise de diversos processos diários, como compras, armazenagem, distribuição, fabricação, dentre outros, reduzindo o impacto ambiental dessas atividades e as taxas de desperdício. Há mais de 300 mil empresas com essa certificação, em 171 países.



ISO 45001:2018: SISTEMA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Adéqua empresas para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, exigindo locais de trabalho saudáveis e, principalmente, seguros. Protege os colaboradores.

PASSO A PASSO DAS CERTIFICAÇÕES

1



Condução de diagnóstico para identificar pontos a serem trabalhados.

2



Elaboração de plano de ação para adequar a empresa às exigências das normas.

3



Formação de multiplicadores para disseminar o movimento em busca das certificações.

4



Treinamento de auditores em cada área.

5



Promoção de adequações estruturais e investimentos diversos.

6



Realização da primeira auditoria interna.

7



Promoção da segunda auditoria interna.

8



Realização da auditoria final.

Desde a criação da primeira conexão que possibilitou chamadas em movimento, no início dos anos 1990, a evolução das redes móveis se fez de forma contínua e intensa, transformando o cotidiano e as relações sociais. Essa evolução é dividida em gerações: 1G (transmissão analógica), 2G (transmissão digital), 3G (transmissão de dados por pacote) e 4G (transmissão de grande volume de dados). Um dos marcos mais importantes do segmento foi a migração da rede analógica para a digital (2,5G), em 1998, que possibilitou acrescentar dados aos aparelhos móveis usando padrão GPRS: eis, então, o nascimento da internet móvel.

Sua primeira versão foi a chamada WAP (Wireless Application Protocol) e surgiu em 2001, servindo de base para a criação de novos padrões de velocidade de tráfego e capacidade de transmissão de dados ao longo das últimas décadas. Com 47 anos de história, a Telemont se faz presente em toda a trajetória disruptiva das redes móveis, se reinventando a cada dia. Gilnei Machado, presidente da Telemont, destaca o salto no número de novas linhas e acessos nas redes móveis a partir do segundo semestre de 2020. "Desde 2015, o mercado brasileiro registrava redução no número de acessos móveis. Pela primeira vez, vimos o número de linhas móveis superar o de linhas fixas no Brasil", afirma. Nesse movimento, os acessos à banda larga móvel também vêm aumentando. Segundo Relatório de Acompanhamento do Setor de Telecomunicações – Telefonia Móvel, o Brasil contava com 234,07 milhões de acessos móveis no final de 2020.

Na comparação com dezembro de 2019, houve aumento de 7,39 milhões de acessos, o equivalente a 3,26%. Em 2021, a tendência de crescimento da base de assinantes da telefonia móvel se manteve. Foram registrados 253,3 milhões de celulares em dezembro, crescimento de 8,2% em relação aos 234 milhões registrados ao final de 2020. No final do ano, o 4G representava 77,8% dos acessos (197,2 milhões de assinantes). No período, a participação dessa tecnologia teve um aumento de 13,5%. O ano de 2021 também se destacou na telefonia móvel pelo início do envio de dados com a tecnologia 5G, apesar de os atuais acessos dessa modalidade ainda serem do tipo

DSS (Dynamic Spectrum Sharing). Isso porque as faixas para o 5G "puro" foram leiloadas em novembro de 2021, e liberadas a partir do semestre de 2022. Gilnei Machado destaca que a fibra ótica tem sido a grande responsável pela qualidade das conexões e da utilização de tecnologias com maior capacidade de transmissão de dados.

No ano passado, haviam 55 milhões de novos clientes conectados em fibra, sendo 5 milhões pessoas jurídicas. "A grande vantagem do 5G é a velocidade no tempo de resposta, ou seja, atrasos na transmissão de dados praticamente não existirão futuramente. É algo necessário para que se tenha recursos de IoT operando perfeitamente, como veículos autônomos e cirurgias médicas com robôs a distância", afirma. Gilnei destaca que as operadoras são uma indústria que investe muito. "Nos últimos 20 anos, foram destinados R\$ 30 bilhões em recursos privados para o setor. Nesse movimento, o 5G vai gerar muito mais oportunidades de negócios e de empregos no Brasil."

**No fim de
2021, havia
55 milhões de
novos clientes
conectados
em fibra**

PREPARADOS

A woman with glasses is smiling and holding a glowing, spherical globe made of interconnected white lines and dots. The letters '5G' are prominently displayed in the center of the globe. The background is a soft-focus image of the woman's face and hands.

5G

PARA O FUTURO

*Telemont prevê oportunidades
com a chegada do 5G*

POR MAIS INCLUSÃO PARA AS MULHERES



Na celebração do Dia Internacional da Mulher de 2022, em 8 de março, o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getulio Vargas (FGV-IBRE) divulgou os resultados de uma pesquisa sobre a participação feminina no mercado de trabalho. O estudo apontou que, desde 2012, a taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens. Mostrou também que, entre os anos de 2014 e 2019, a taxa de participação feminina no mercado cresceu continuamente, atingindo 54,34% em 2019. Porém, em 2020, com a pandemia, o índice recuou para 49,45%. Em 2021, houve uma leve melhora para 51,56%. Ainda assim, os números são, ao menos, 20% inferiores aos dos homens. E o índice de desemprego ficou em 16,45% em 2021, o equivalente a mais de 7,5 milhões de mulheres sem trabalho formal.

Os dados jogam luz sobre um tema que precisa ser discutido e, principalmente, trabalhado: a empregabilidade feminina. As empresas devem ter o

compromisso de avaliar e estabelecer políticas para a valorização das mulheres. Aqui, na Telemont, temos orgulho de estar alinhados a essa demanda e já colocando em prática processos seletivos exclusivos para as profissionais do sexo feminino. Nós realmente acreditamos que as mulheres podem contribuir para as atividades da Telemont em condições de equidade, inclusive ocupando cargos técnicos e realizando atividades em campo. E queremos diminuir a acentuada diferença de oportunidades oferecidas às profissionais, especialmente nas funções externas com predominância masculina.

A iniciativa faz parte de um projeto maior de fomento à diversidade e inclusão como forma de integração e respeito às múltiplas vivências. Tudo para praticar, no dia a dia, nossos valores de Respeito e Simplicidade. E, passo a passo, esperamos ter uma Telemont mais diversa e inclusiva, além de ver mais mulheres se destacando em cargos de liderança, como a Fernanda Kezia, que participa da editoria "Ela é demais" desta edição.

Contamos com nossa equipe nesse movimento!



Maria de Lourdes Aguiar
Diretora de Gente



FOCO EM TREINAMENTO E MELHORIAS

*Ações do Programa Vida Segura
estão em andamento*

As ações de promoção da cultura de segurança na Telemont continuam em 2022, por meio do Programa Vida Segura. A iniciativa visa alcançar a meta de uma operação segura, que entregue produtividade, qualidade e custos por meio de disciplina operacional. A implantação já ocorreu em todas as Regionais.

Após a fase de diagnóstico inicial, com Pesquisa de Cultura de Segurança, entrevistas em campo e análise documental, houve a realização do treinamento Risk Factor. A atividade foi ministrada para líderes e equipe dos SESMT pela consultoria DuPont, de forma online. "Os conteúdos objetivaram aumentar a percepção de risco, sensibilizar e gerar consciência das escolhas da tomada de decisão segura e compartilhar ferramentas com linguagem simples e acessível para

embasar as escolhas conscientes de não assumir riscos", relata Silvio Zimmer, engenheiro de Segurança do Trabalho.

Outras ações também foram realizadas, como o treinamento de multiplicadores do Risk Factor de forma presencial, em Belo Horizonte. O grupo passou a ter a responsabilidade de compartilhar o conteúdo para líderes e integrantes do SESMT que eventualmente não tinham participado do curso anterior. Além disso, já foi iniciada a próxima etapa do Vida Segura: a estruturação de Grupos de Trabalho (GTs) multidisciplinares para desenvolver melhorias nas ferramentas existentes e fortalecer a gestão de segurança (confira na imagem abaixo), pontua Silvio.

"O Vida Segura visa fortalecer a Cultura de Segurança na empresa em todos os níveis hierárquicos, proporcionando maturidade interdependente para as equipes, reduzindo acidentes e garantindo o valor Operar de modo seguro."

Henrique Gama, gerente Corporativo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente



GTs TELECOM

 <p>GT ACIDENTES</p> <p>Revisão do procedimento de Investigação de Acidentes Gestão de planos de ação, indicadores, suporte em investigações</p>	 <p>GT DE DESVIOS</p> <p>Gestão das ferramentas:</p> <p>Observação Comportamental ICS Inspeções de Segurança</p>	 <p>GT RECONHECIMENTO E CONSEQUÊNCIA</p> <p>Revisão de processo de reconhecimento de boas práticas de segurança Reavaliação das medidas administrativas para tratar desvios</p>	 <p>GT PROCESSOS CRÍTICOS</p> <p>Identificação de atividades relacionadas a processos críticos Elaboração de procedimentos operacionais com foco nos riscos críticos</p>
--	---	---	--

GTs ENERGIA

 <p>GT ACIDENTES</p>	 <p>GT DE DESVIOS</p>	 <p>GT EQUIPAMENTOS CRÍTICOS</p>	 <p>GT RECONHECIMENTO E CONSEQUÊNCIA</p>	 <p>GT PROCESSOS CRÍTICOS</p>
--	---	--	---	---

*Simone (ao fundo)
e Cristiane (à frente)
atuam como instaladoras
e reparadoras FTTX
em Campinas*

ELAS DÃO SHOW

*Telemont cria
oportunidades
exclusivas
para mulheres*

A Telemont considera que o seu maior valor está nas pessoas. Por isso tem investido em ações de fomento à diversidade e inclusão como forma de integração e respeito às múltiplas vivências. Recentemente, um passo importante foi dado: a abertura de vagas exclusivas para mulheres, para atuação

no setor operacional da Regional de Campinas.

No primeiro semestre, três colaboradoras foram efetivadas para atuar na instalação e reparo de linhas telefônicas com a tecnologia da fibra ótica. Porém, a expectativa é de contratação de outras 30 mulheres até o final de 2022.



"Acreditamos que as mulheres podem contribuir fortemente em nossa organização em condições de equidade, inclusive nos cargos técnicos que ocorrem nas atividades em campo."

Octávio Cesar Cacozi,
diretor Regional
São Paulo



"Nossa intenção é diminuir a acentuada diferença de oportunidades oferecidas às mulheres no mercado de trabalho, especialmente nas funções externas com predominância masculina."

Renée Vasconcelos,
gerente Regional de Gente
da Regional São Paulo

OPORTUNIDADES BEM-VINDAS

Depois de um ano desempregada em busca de novas oportunidades, Simone Rodrigues foi efetivada para o cargo de trainee instaladora e reparadora FTTX. "Esta tem sido a minha melhor experiência. Estou encantada por realizar um trabalho que não imaginava ser capaz de fazer, em uma empresa que valoriza as mulheres e dá a oportunidade de crescermos", avalia.

Já a Cristiane Teixeira foi contratada para a função de instaladora e reparadora FTTX, após três anos desempregada. "Hoje eu me sinto mais segura, orgulhosa da minha conquista e, acima de tudo, importante. Poder atuar em campo é um diferencial, e eu espero que cada vez mais mulheres vejam a sua força interior e lutem por suas trajetórias, assim como eu estou fazendo. Sou muito grata à empresa pela oportunidade!", afirma.

NOVOS PROJETOS

A abertura de novas oportunidades de trabalho para mulheres não para na Telemont. Na Regional Goiás, o programa Capacite-se para o futuro abriu uma turma somente para as profissionais, com a possibilidade de contratação imediata de 10 colaboradoras.

"A Regional está altamente engajada e se

preparando para acolher e acompanhar o desenvolvimento das futuras técnicas de campo. Acreditamos que o lugar da mulher é onde ela se sentir mais pertencente e temos um mundo em todas as nossas áreas para elas, inclusive em campo", afirma o diretor Regional Centro-oeste II, Antônio Honório.

VALORIZAÇÃO DA

Programa MAIS inspira, capacita e apoia áreas em tema relacionados a diversidade e respeito

A Telemont acredita que o respeito é a base para uma sociedade mais justa e harmônica. Por isso, tem um compromisso com a diversidade e a inclusão, que são parte da identidade organizacional da empresa e estão incorporadas à sua missão estratégica. “A política de diversidade e inclusão da Telemont estabelece compromissos e diretrizes para uma atuação pautada pelo respeito, inclusão e equidade, que valoriza a pluralidade em todas as suas manifestações. Além disso, nossa intenção é também atrair e reter talentos diversos, bem como nortear o relacionamento entre pessoas de todos os níveis hierárquicos, terceiros e outras partes interessadas”, afirma a diretora de Gente, Maria de Lourdes Aguiar.

Sob a premissa de se tornar uma empresa realmente diversa e inclusiva, a Telemont elaborou uma política relativa ao tema baseada em fundamentos que se transfor-

maram, ao longo do processo de construção, em ações práticas. “Nossa política de diversidade foi construída com base na educação, tendo em vista que devemos nos tornar alunos e professores quando o assunto é diversidade e respeito. Dessa maneira, o ambiente profissional se tornará mais cooperativo, organizado, positivamente afetivo e agradável e será possível concretizar o esforço para fazer com que todas as pessoas falem a mesma linguagem”, avalia Maria de Lourdes.

Em função da legítima e necessária pauta da representatividade, bem como da necessidade de combater injustiças e desigualdades históricas, a abertura para públicos diversos passou a ter um caráter prático e tangível nas organizações. A Telemont concentra seus esforços em criar condições reais para gerar, além da diversidade, a inclusão.



PLURALIDADE



Use o QR Code para acessar a Política de Diversidade e Inclusão da Telemont por meio do Fluig. Você precisa fazer seu login no sistema primeiro.

PROGRAMA MAIS

O Programa MAIS é fruto do projeto de Diversidade e Inclusão, que promove ações práticas sobre o assunto. É gerido sob o princípio do respeito ao indivíduo, igualdade, equidade e universalidade das políticas e iniciativas

de valorização da diversidade e dos princípios estabelecidos na declaração Universal dos Direitos Humanos e Princípios da ONU, além do compromisso da liderança e das equipes com a valorização da diversidade.

“As ações de valorização da diversidade inspiram, capacitam e apoiam as diferentes áreas da empresa na assimilação dos princípios que a Telemont tem adotado para a valorização da diversidade, bem como as práticas que resultam em maior sintonia com sua identidade e com os compromissos assumidos.”

Deleoni Amorim
Coordenador Corporativo de Comunicação



PROGRAMA MAIS NA PRÁTICA

- **Vagas de Trabalho:** incentivamos a candidatura de mulheres, de pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e/ou de diferentes gerações.
- **Comunidade:** desenvolvemos relacionamento com grupos, ONGs e demais instituições que trabalham em prol da diversidade e inclusão, de modo que possam usufruir de iniciativas promovidas pela empresa como, por exemplo, candidaturas a vagas, palestras e demais ações de sensibilização.
- **Programa Capacite-se para o futuro para mulheres:** capacitação profissional oferecida pela Telemont, com foco em mulheres sem experiência no setor.
- **Condições de trabalho:** mapeamos e analisamos a infraestrutura das instalações da Telemont para adaptá-la às necessidades de pessoas com deficiência.
- **Benefícios:** em caso de relacionamento homoafetivo, reforçamos que as pessoas empregadas têm o direito à inclusão de seus parceiros no plano de saúde e demais benefícios extensivos à família.
- **Alteração de nome:** caso seja desejo da pessoa empregada, independentemente se há documentos de identidade oficiais que validem a sua solicitação, alteramos o nome de registro para o nome social. Essa mudança ocorre no crachá, logins, e-mails e demais identificações de acesso.
- **Oficina Cidadã:** espaço de aprendizado das técnicas de corte e costura, adaptado para pessoas com deficiência (PCDs) em Minas Gerais.
- **Complexo Penitenciário Coronel Odenir Guimarães:** espaço para aprendizado de técnicas de corte e costura para detentos da unidade prisional localizada em Aparecida de Goiânia (GO).

Assédio
zero

POR MAIS RESPEITO

Novo programa amplia ações de conscientização, prevenção e combate aos diversos tipos de assédio

É considerado assédio a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada. Trata-se de uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade de quem é vítima do problema, que tem a saúde colocada em risco e vê prejudicados seus relacionamentos sociais, inclusive no ambiente de trabalho. Ciente do quanto esses comportamentos podem afetar as relações interpessoais, a Telemont deu início ao Programa Assédio Zero.

Criada em uma parceria pelos setores de Comunicação e Cultura e Educação Corporativa, a iniciativa se baseia em ações práticas, cujo objetivo é promover capacitação sobre o tema, engajar e demarcar em etapas a reprovação da organização a esse tipo de conduta. "O Assédio Zero tem a finalidade de ampliar as ações de conscientização, prevenção e combate aos diversos tipos de assédio

que possam existir no ambiente de trabalho. Para isso, criamos ações de informação e de formação que se complementam no propósito de sensibilizar todos os empregados, para que possam evitar esse tipo de comportamento e atitude. É um assunto já muito debatido na Telemont, mas que precisa ser colocado em evidência diariamente", afirma a gerente Corporativo de Gente, Milena Resende.

Na prática, o Assédio Zero será dividido em dois momentos distintos: primeiramente, ações robustas irão às lideranças e aos Núcleos de Desenvolvimento de Pessoas (NDPs), enquanto as atividades de formação básica, com foco em saúde mental, serão direcionadas a todas as pessoas empregadas. Nessa segunda fase, trabalhadores de todas as áreas terão acesso a palestras com especialistas no tema que atuam no mercado, pílulas e capacitações disponíveis no Caigetec, entre outras ações.



"Inicialmente, o principal objetivo do Assédio Zero é sensibilizar a liderança de que ela tem importante papel no processo de transformação cultural na instituição. A Telemont reconhece o papel das lideranças e dos NDPs como agentes multiplicadores de boas práticas, tais como Assédio Zero na empresa."

Gilnei Machado
Presidente da Telemont

É MUITO SÉRIO

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente em 2021, foram ajuizados mais de três mil casos relativos a assédio sexual e mais de 52 mil relacionados a assédio moral. Por isso, a Telemont reforça que é necessário engajar as pessoas em torno desse importante tema.

"O programa evidencia que, acima de tudo, é preciso ter cuidado na tratativa com o outro.

O que para um colaborador pode ser uma piada, na verdade, é uma ofensa. O Assédio Zero reforça o compromisso de nos colocar no lugar do colega, de criar empatia. E, ao iniciarmos as ações com as lideranças, entendemos que, por estarem à frente de pessoas, os líderes precisam se corresponsabilizar por ações e comportamentos que previnam a prática, sem se isentar", afirma Milena.

OUVIDORIA



A Telemont já possui um canal de Ouvidoria por meio do qual as pessoas podem fazer denúncias sobre qualquer comportamento ou atitude que indique assédio. Acolhedor e seguro, o canal integra a política da organização de tolerância zero com condutas inadequadas.

OUVIDORIA TELEMONT
0800 033 7566
ouvidoria@telemont.com.br

LIDERANÇAS EM EVOLUÇÃO

*Programa Escola de Formação
em Gestão já começou*



Estimular o desenvolvimento de competências e habilidades críticas para a gestão de equipes, de modo a possibilitar que os colaboradores exercitem uma mentalidade de liderança adequada ao papel que exercem na Telemont. Este é o principal objetivo da Escola de Formação em Gestão, projeto desenvolvido pelo setor de Educação Corporativa.

A iniciativa vai fomentar condições para uma reflexão sobre a evolução dos conceitos de liderança e suas várias dimensões na prática da gestão de pessoas. "Nos dias de hoje, em que a busca pela excelência e qualidade orientam a gestão empresarial, é essencial investir no desenvolvimento de pessoas. Com este programa vamos proporcionar aos líderes o aprimoramento de suas próprias habilidades", diz a coordenadora de Educação Corporativa, Juliana Tibério.

Por meio do projeto, a Telemont vai apoiar a transição do líder técnico para um líder também de pessoas. E, para isso, enfatizará as competências gerais da organização para fazer o melhor, construir relações de confiança e buscar resultado com qualidade, sem esquecer as competências próprias de liderança: inspirar e liderar equipes, além de gerar valor para o negócio Telemont.

"Na Escola de Formação em Gestão vamos capacitar as nossas lideranças para que sejam cada vez mais líderes de pessoas, assim como são líderes técnicos. Isso porque, para ser líder de equipe, é preciso ser líder de si.

E é isso que queremos instigar em cada um deles, promovendo o autoentendimento, a autoavaliação de suas competências e, claro, o auto-desenvolvimento. É um projeto desafiador, mas que pode impactar a vida do líder na nossa empresa", enfatiza a gerente Corporativo de Gente, Milena Resende.

O programa é voltado para todos os níveis hierárquicos, desde a alta e média liderança até a supervisão. Durante as aulas, os conteúdos serão divididos em capacitação online e presencial, grupos de discussão simultâneos, pílulas, *e-books*, *lives* e, para encerrar, apresentação de um projeto prático. "A Escola de Formação em Gestão vai transformar a forma como o nosso líder gere a própria equipe. Durante as aulas, que serão ministradas por profissionais do mercado e utilizarão conteúdos já existentes no Caigetec, os alunos poderão compartilhar experiências e boas práticas, debater assuntos essenciais como assédio e suas aplicações, mediação de conflitos e *feedback*, além de aprender como guiar o time e alcançar resultados e, por fim, delegar, confiar e celebrar conquistas", afirma Juliana.

O negócio Telemont, por ser complexo e específico, exige que o líder seja altamente técnico. E a Escola de Formação em Gestão vai oferecer condições para que esse profissional vá além, performando ainda melhor enquanto líder de pessoas.

"É o momento de maior importância do projeto. Para inspirarmos alguém, é preciso, acima de tudo, sabermos quem somos. Por isso, vamos motivá-los a identificar, de forma estruturada, pontos fortes e fracos, descobrir eventuais entraves que possam comprometer o seu desempenho profissional, para atuar de forma inteligente sobre eles, além de conhecer formas de gerenciar melhor as próprias emoções."



Maria de Lourdes Aguiar
Diretora de Gente

COMPARTILHANDO

PAR estimula maior conexão com a estratégia corporativa e a cultura da Telemont

Unir toda a expertise profissional adquirida ao longo de anos de atuação no trabalho em campo, com a missão de ensinar aos mais novos é o objetivo do Programa Parcerias que Aceleram Resultados (PAR). Com a iniciativa, colaboradores recém-admitidos ou promovidos adquirem, por meio de capacitação prática, maior conexão com a estratégia corporativa e a cultura da empresa.

"O PAR é a atualização do já existente Programa Padrinho, que sempre abriu espaço para que as pessoas, independentemente do gênero, participassem do projeto. Porém, reforçando o compromisso da Telemont com a inclusão e a diversidade, o PAR torna-se ainda mais abrangente com a mudança de nome, visto que vem ao encontro das transformações sociais da atualidade", explica a gerente Corporativo de Gente, Milena Resende.

Com o PAR, durante 15 dias, os novos trabalhadores recebem no dia a dia apoio profissional dos padrinhos e madrinhas – colaboradores que possuem os conhecimentos técnicos desejáveis e que mostram aderência aos valores organizacionais. Ou seja, profissionais com mais experiência em suas áreas, que compartilham conhecimentos com aqueles que estão chegando à empresa ou migrando para uma nova função.

Dependendo da necessidade do novo colaborador, o acompanhamento prático pode durar até três meses, o que contribui tanto para a retenção de pessoal quanto para o aumento da produtividade, visto que um profissional seguro das suas atribuições tende a gerar resultados mais expressivos. "Muito mais do que acompanhar a pessoa recém-admitida ou promovida, o trabalhador que é inscrito no

ENSINAMENTOS



PAR se transforma em um multiplicador de conhecimentos, além de ser responsável por transformar a falta de expertise do novo colega em novas competências e habilidades para atuar na função que se propôs a ocupar”, afirma Milena.

Cabe aos multiplicadores de conhecimentos repassarem aos novatos desde informações de rotina, relativas à utilização correta do cabeamento e sua instalação no poste e ao uso de equipamentos de proteção individual e coletiva (EPIs e EPCs), até condutas a serem adotadas nas tratativas com

clientes externos. “O padrinho ou a madrinha deve oferecer suporte à pessoa acompanhada no ambiente corporativo, apresentando-o aos demais colegas. A intenção é fazer com que ele se sinta aceito e integrado à equipe. Os multiplicadores também aprendem, pois recebem uma capacitação para serem capazes de mediar o conhecimento. Já dizia o filósofo Paulo Freire: Quem ensina, aprende ao ensinar. E quem aprende ensina ao aprender”, enfatiza a coordenadora de Educação Corporativa, Juliana Tibério.

“Mais que compartilhar técnicas e diretrizes, eles e elas fortalecem a relação da Telemont com quem está chegando, de modo a reduzir a curva de aprendizado e facilitar a construção de uma rede de relacionamentos. No início de uma jornada, ter alguém que nos acompanha no trabalho é essencial para ter mais segurança e confiança.”

Milena Resende
Gerente Corporativo de Gente



FAÇA PARTE!

A participação no PAR é voluntária e para se inscrever é necessário informar ao gestor sobre a vontade e disponibilidade em fazer parte do programa. Após a realização de triagem interna que avalia se o candidato tem conhecimento de todos os processos e comportamentos inerentes à iniciativa, são selecionados os empregados participantes. A partir daí, essas pessoas são capacitadas internamente para acompanhar os colaboradores recém-admitidos ou promovidos. Quinze dias após o acompanhamento, multiplicadores de conhecimentos e os “afilhados” são avaliados para assegurar que o conhecimento está sendo repassado de forma satisfatória e que o recém-contratado está apto para ir a campo com segurança e todo conhecimento necessário para operar.

tado está apto para ir a campo com segurança e todo conhecimento necessário para operar.

“A última etapa do PAR é reconhecer os padrinhos e madrinhas bem-avaliados, conforme critérios estabelecidos pelo programa. Nessa fase, a proposta é valorizar nossos talentos, por meio de uma mecânica de pontuação que reconhece as melhores performances e premia aqueles que demonstraram dedicação e profissionalismo”, conclui a coordenadora de Educação Corporativa, Juliana Tibério.

Padrinhos ou madrinhas do PAR são pessoas aptas a treinar, orientar e estabelecer padrões de conduta pessoais e profissionais de excelência na empresa, auxiliando empregados recém-contratados ou em processo de mudança de função.

DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES TÉCNICAS

Além de acessar uma formação gratuita, participantes do Capacite-se para o futuro integram o Banco de Talentos da Telemont

Sempre de olho em novos talentos e atenta à necessidade de suprir o mercado de tecnologia em Telecomunicação, a Telemont investe permanentemente na formação de novos profissionais por meio do Capacite-se para o futuro, programa gratuito direcionado ao público externo. A ideia é qualificar pessoas para que possam atuar no segmento, a partir da identificação e do estímulo ao desenvolvimento de habilidades técnicas necessárias ao bom desempenho das funções exercidas pela empresa.

Depois de treinados, os novos profissionais passam a integrar o Banco de Talentos da Telemont e participam de processos de Atracção e Seleção quando há vagas disponíveis. Tal dinâmica possibilita maior assertividade nas contratações, otimização do tempo gasto com treinamentos e economia de custos, além de oportunizar uma formação profissionalizante para a sociedade.

A iniciativa tem gerado impacto social positivo, por constituir uma oportunidade para que pessoas sem experiência nas áreas de telecomunicações sejam preparadas para o mercado. Em 2021, 151 pessoas se formaram por meio do programa e 70 delas foram contratadas. Desde sua reformulação, o Capacite-se para o futuro passou a oferecer novos conteúdos e o próximo passo será disponibilizar as aulas também em formato virtual.



FUNÇÕES POSSÍVEIS DE SEREM OCUPADAS POR MEIO DO PROGRAMA:

- Agente de Soluções em Telecomunicações
- Auxiliar técnico de fibra ótica
- Emendador de cabos telefônicos
- Emendador de fibra ótica
- Instalador e reparador de redes e cabos telefônicos
- Instalador e reparador de FTTH
- Instalador e reparador de LA/TUP/ADSL
- Trainee agente de Soluções Telecom
- Trainee auxiliar de FTTH
- Trainee auxiliar tecnologia de fibra ótica
- Trainee emendador de cabos telefônicos
- Trainee emendador de fibra ótica
- Trainee instalador e reparador de redes e cabos telefônicos
- Trainee instalador e reparador de FTTH
- Trainee instalador e reparador de FTTXC

BENEFÍCIOS DO CAPACITE-SE!

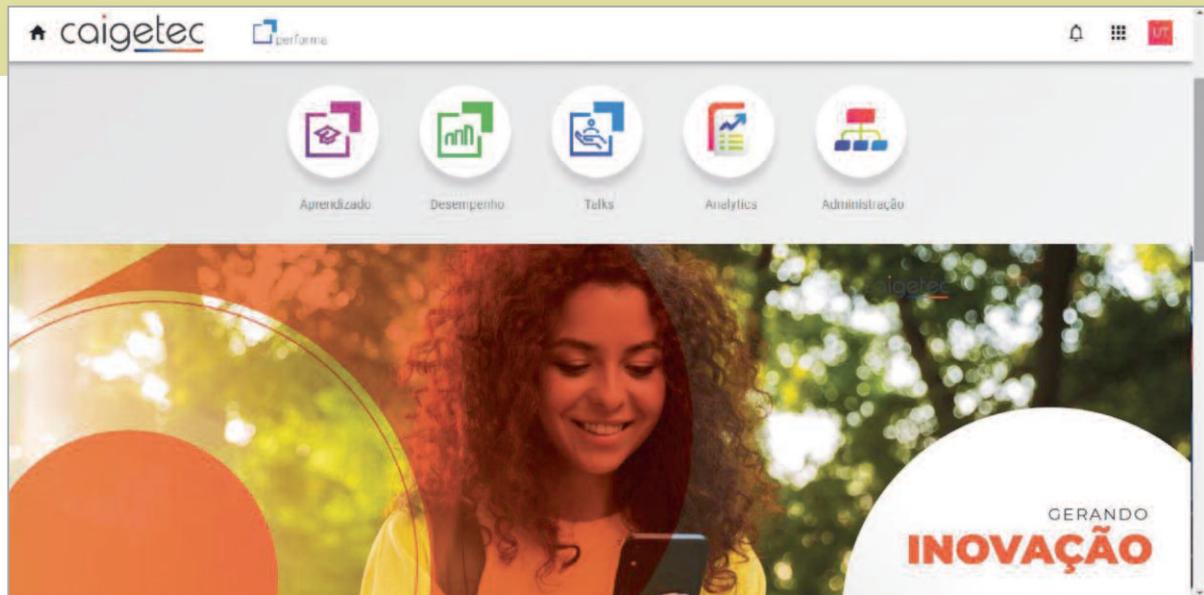
50% de redução no tempo médio de contratação: de 31 para 15 dias;

55% de antecipação da rota formativa da função;

70% de meta de taxa de sucesso (conversão de admissão dos participantes do programa).

ESTRUTURA DE EXCELÊNCIA

Caigetek viabiliza processos de ensino e aprendizagem dos colaboradores da Telemont



Com a proposta de fomentar a formação continuada na Telemont, o Centro Avançado de Inovação, Gestão e Tecnologia (Caigetek) foi criado para promover a capacitação dos colaboradores da empresa, reforçando o valor Operar de Modo Seguro e viabilizando a melhoria contínua dos processos de ensino e aprendizagem, além de atender aos objetivos da organização, dos clientes e do mercado como um todo.

Já são 16 Caigetek em todo o país, dotados

de infraestrutura, equipamentos e materiais utilizados para a formação e qualificação profissional. Além desse recurso, o time Telemont conta ainda com a plataforma LMS (*Learning Management System*), que possibilita o acesso a conteúdos de treinamento e atualização em um ambiente virtual. Com a tecnologia, o Caigetek ganhou um campus virtual, pronto para treinar um número maior de colaboradores de forma simultânea, ágil e inteligente.



"Um dos pontos mais importantes da experiência do colaborador na empresa é a possibilidade de se desenvolver! Além da imersão prática nos Caigetecs físicos, as trilhas virtuais foram estruturadas com conteúdos diversos para atender as necessidades dos nossos públicos da Operação, Suporte e Liderança. Uma oportunidade de autodesenvolvimento constante que é tão exigido pelo nosso segmento no mercado!"

Juliana Tibério
Coordenadora de Educação Corporativa



Para acessar os conteúdos on-line, use o aplicativo Caigetek ou o QR Code ao lado

AMBIENTE DE EXPERIÊNCIAS PRÁTICAS E TEÓRICAS

16 centros de capacitação

46 salas equipadas

115 instrutores

1.200 alunos presenciais simultâneos

Mais de 158 cursos disponíveis no ambiente on-line



CAMPO GRANDE TEM O MAIS NOVO CAIGETEC

O Caigetek de Campo Grande (MS) foi inaugurado em julho, sendo o único centro avançado de integração com o colaborador da Telemont no estado. O evento de abertura da sala Caigetek Ouro contou com a presença de 50 pessoas, entre elas o presidente da Telemont, Gilnei Machado; o diretor da Regional Centro-oeste II, Antônio Honório; o ge-

rente da Regional Centro-oeste II, Alexandre Brito; e o gerente da Regional Mato Grosso do Sul, João Coutinho, acompanhado das equipes de campo de coordenação e supervisão Implantação da FO, Manutenção de FO, Instalação e Ma+nutenção de FTTH, Sala de Projeto FTTH, Centralizado Controle Local, DP e NDP e o instrutor local.



"Nosso objetivo é ter profissionais especializados no segmento de fibra ótica, e o Caigetek de Campo Grande está estruturado para formar novos técnicos na área de Telecom, dando a eles o suporte necessário para a prestação de serviços de máxima qualidade."

Antônio Honório
Regional Centro-oeste II



Caigetek de Campo Grande foi inaugurado em julho

ATENÇÃO A PROCEDIMENTOS



*A Telemont conta com
a parceria das equipes
na execução e
seguimentos de
processos*

Para melhor administrar o negócio e direcioná-lo ao crescimento, a Telemont utiliza alguns procedimentos administrativos imprescindíveis e que devem ser entendidos e seguidos por toda a equipe. Entre eles estão a Central de Serviços Corporativos (CSC) Viagens, a Ordem de Serviço (OS) e o Fundo Fixo, que auxiliam a empresa a administrar as atividades na busca da estabilidade, longevidade e sucesso. Esteja atento às regras e siga os processos:

CENTRAL DE SERVIÇOS CORPORATIVOS (CSC) VIAGENS

A ferramenta concentra o processo de requisição de viagens, e a orientação é que todas as solicitações sejam feitas no Fluig no prazo estipulado pela empresa, para que não ocorra atraso no pagamento dos fornecedores e na emissão da Nota Fiscal dos serviços prestados. O não cumprimento do procedimento gera maior tempo de trabalho para o setor responsável pela CSC e menor agilidade nas negociações com os fornecedores.

Novidade: a Telemont implantou uma ferramenta de confirmação de consumo durante as viagens. Por meio do recurso, o colaborador aponta os itens gastos durante o deslocamento e cancela aqueles que não foram utilizados. Dessa forma, o fornecedor consegue visualizar a solicitação atualizada no Portal do Fornecedor. A iniciativa traz mais assertividade à dinâmica de gastos com viagens, agilidade no pagamento dos fornecedores e confiabilidade das informações.

ORDEM DE SERVIÇO (OS)

Implantado nas Regionais e na Matriz, o procedimento é obrigatório antes da solicitação de qualquer serviço – exceto atividades referentes à frota ou viagens. O objetivo é formalizar os serviços que serão contratados pela empresa, organizar o processo e mapear os riscos de trabalho.

A OS confere mais agilidade ao planejamento e possibilita a rastreabilidade das contratações, gerando mais segurança e precisão no registro de serviços, além de uma gestão mais assertiva. A novidade também beneficia as auditorias realizadas na empresa, já que é possível mapear cada processo do início ao fim.

FUNDO FIXO

Agora, os gerentes administrativos podem utilizar os recursos do Fundo por meio do cartão corporativo pré-pago da Ticket. A reserva de emergência, antes transferida direto para a conta do gerente, já pode ser acessada pelo cartão. Com a mudança, há melhor distribuição e gestão do Fundo, controle das despesas de cada regional, facilidade de uso e segurança para o usuário.

GOL DE PLACA

Programa de remuneração interna reconhece produtividade e qualidade do trabalho das equipes

CONTINUA

O Gol de Placa é o programa da Telemont que possibilita a oportunidade de remuneração por desempenho. Criado há quatro anos e em curso com a equipe do segmento FTTH + Cobre do cliente Oi/V.Tal desde novembro de 2021, a iniciativa encontra-se em fase de implantação no FTTH + Cobre do cliente Vivo e na parte de obras e manutenção de fibra ótica da V.Tal no Rio Grande do Sul.

Baseado na remuneração por desempenho, o Gol de Placa utiliza indicadores operacionais e de pessoal e tem sido implantado por módulos na Telemont e, em breve, irá alcançar todas as áreas da empresa, de forma padronizada. A ideia é melhorar a performance dos colaboradores e da liderança e, conseqüentemente, gerar maior visibilidade da empresa perante os clientes. O gerente Corporativo de

Gestão Operacional, Frederico Valério, explica que a padronização do Gol de Placa é um processo complexo. "A Telemont atende clientes com particularidades e indicadores de desempenhos diferentes, por isso temos de ter a máxima atenção para que os critérios sejam justos e alinhados entre equipes, ao mesmo tempo sendo coerentes com a operação específica e a estratégia da organização."

O gerente destaca que o objetivo da ação é a melhoria da qualidade como um todo. "Com uma equipe mais capacitada e engajada com o propósito da empresa, é possível ter melhores resultados nos negócios e maior confiabilidade e destaque no mercado. É uma relação 'ganha-ganha', em que empresa e colaboradores são beneficiados", explica.

"A partir do momento em que os técnicos aprimoram seu desempenho no trabalho e são reconhecidos por isso, a Telemont também sai vitoriosa."

Frederico Valério
Gerente Corporativo de Gestão Operacional



PONTUAÇÃO E BÔNUS

Participam do Gol de Placa os gestores de área, ligadores, notas de PAR, operadores do CL, técnicos multiskill, supervisores CL e supervisores de campo. O programa tem como indicadores a produtividade efetiva; agendamento de slot; garantia; repetida; eficácia; FCT e assiduidade Click. Há metas específicas para cada função, setor e regional, definidas como indicadores.

A calibragem do peso (influência) que cada um deles terá na remuneração variável é feita também pelas Regionais, de acordo com seus objetivos e particularidades. E os pesos funcionam como uma ponderação dos pontos que o colaborador receberá por indicador, sendo que a soma de todos os pesos sempre deverá atingir 100% e aqueles a serem praticados no mês serão divulgados no mês anterior.

A AVANÇAR



ACOMPANHE

Confira as regras e sua pontuação acessando o Fluig pelo QR Code acima. Lembre-se digitar o login e a senha inicial (4 primeiros números do CPF + ano de nascimento com 4 dígitos)

CONSCIÊNCIA

Telemont implanta iniciativas para contribuir para o uso racional e sustentável de recursos

SOCIOAMBIENTAL



Ciente de seu papel social, a Telemont vem implantando diversas ações voltadas à preservação do meio ambiente na Matriz e nas Regionais Nordeste e São Paulo. Além de contribuir para o cuidado com os recursos naturais, as iniciativas atendem a requisitos legais, de clientes e da Norma ISO 14001, devendo ser estendidas a todas as Regionais em breve, contemplando, inclusive,

novos contratos. A proposta é garantir a padronização do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e atuar para a manutenção da certificação ISO no médio prazo.

A empresa está comprometida com o desenvolvimento socioambiental e, com essas atitudes, vai contribuir diretamente para o consumo sustentável dos recursos naturais, a fim de minimizar os impactos

decorrentes das atividades exercidas por suas operações e seus colaboradores. “Esperamos expandir nosso mercado e atender nossos clientes com um novo *mindset*. Nossa ideia é contribuir positivamente para a sociedade, minimizando possíveis prejuízos decorrentes dos impactos ambientais que possamos causar”, explica a analista Corporativa de SSMA, Juliana Lott.

CONHEÇA AS AÇÕES IMPLANTADAS:

-  **Coleta seletiva**, com o objetivo de dar destinação final mais sustentável aos resíduos.
-  **Reaproveitamento da água** proveniente da condensação do ar-condicionado para a limpeza do prédio da Regional São Paulo.
-  **Redução de consumo de água e estímulo ao uso consciente do recurso**, por meio da instalação de redutores de vazão e arejadores nas torneiras.
-  **Levantamento de aspectos e impactos ambientais**, para identificar quais são significativos e realizar medidas de controle para mitigar riscos.
-  **Regularização dos requisitos legais**, por meio de um software de gestão.
-  **Definição de critérios para a aquisição de produtos e serviços em conformidade com os requisitos ambientais aplicáveis**, para exercer influência na cadeia de suprimentos.
-  **Realização de treinamentos de conscientização ambiental com as equipes.**

CONECTANDO

*Por meio do desenho e da pintura,
Marina Macedo expressa seus sentimentos*



Os trabalhos de arte de Marina Ferreira Macedo, suporte Operacional da Regional Goiás desde 2017, impressionam. "É algo que me cativa. Gosto de fazer desenhos bem próximos da realidade e estou treinando pintura com aquarela. É uma forma de estimular a criatividade e, especialmente, expressar sentimentos", conta.

O interesse pelas artes foi despertado na infância, tendo a família como a principal inspiração. Ela conta que a mãe também gostava de desenhar e pintava panos de prato. Já uma tia tinha

uma letra muito bonita, que também era admirada por Marina. "Podemos dizer que era um tipo do que agora se chama de *lettering*", relembra. E a colaboradora não se esquece do incentivo de uma professora de artes do Ensino Fundamental: "Ela foi marcante, estimulava que eu explorasse bastante o meu potencial. Amava as aulas, enquanto o restante da turma torcia para acabar. Tanto que tenho o caderno de desenho até hoje", relata, com carinho.

Marina nunca fez um curso específico, dedicando-se a aperfeiçoar o dom natural com a prática. E a veia artística tem outras manifestações: ela adora ler e escrever, sempre com uma trilha musical ao fundo. "Gosto de presentear familiares e amigos com minhas ilustrações e, de vez em quando, divulgo meus trabalhos nas redes sociais."

Além de se dedicar às artes, Marina, que é casada e mora em Senador Canedo (GO), usa o tempo livre para confraternizar com amigos e a família, cuidar de plantas e maratona séries e filmes. E, claro, planejar o futuro: "Quero me graduar em Design de Moda e me especializar em vestidos de noiva, para, mais tarde, ter minha própria loja ou ateliê."

MÃO E CORAÇÃO



*"Gosto de
presentear familiares
e amigos com minhas
ilustrações e, de vez
em quando, divulgo
meus trabalhos nas
redes sociais."*

Gente - ELA É DEMAIS



FERNANDA

“O respeito no relacionamento com os colaboradores é um valor que a Telemont e eu temos em comum”



KEZIA

Nada mais gratificante para um profissional do que trabalhar em uma empresa com a qual ele realmente se identifica. É assim que a gerente de Qualidade e Controle Local da Regional Centro-oeste I, Fernanda Kezia, se sente, depois de mais de 20 anos de dedicação à Telemont. “Os valores da empresa são muito parecidos com os meus. Trabalhar aqui é me desafiar todos dias a buscar o meu melhor. Amo o que faço, e isso permite que meu dia a dia se transforme em realizações e conquistas”, diz.

Graduada em Turismo e Administração e pós-graduada em Engenharia de Qualidade e Produção, Fernanda ingressou na Telemont como controladora de Controle Local, em 1999. De lá para cá, ocupou os cargos de encarregada, supervisora, coordenadora e gerente de Controle Local. Em 2017, foi transferida para a área da Qualidade, tornando-se gerente de Qualidade. Em 2020, assumiu a gerência de Controle Local.

Ela relata a importância da área para o funcionamento da operação de campo, pois é lá que é feita a gestão das atividades executadas pela Operação de Cobre e FTTH. “Na Qualidade, somos responsáveis pela gestão dos processos, pelos indicadores contratuais e internos e pela interface com a operação de campo em todos os segmentos. Nossa equipe tem papel fundamental na entrega de metas e resultados, por meio de direcionamento, cobrança e apoio nas adversidades do dia a dia.”

Com tanto tempo de casa, a colaboradora já participou de capacitações internas e externas voltadas para o desenvolvimento profissional, como, por exemplo, PDL e Liderança Sustentável; e sobre Segurança, realizadas pela empresa Dupont. Se está satisfeita? Nada disso: sua meta é participar de cursos para desenvolver seus pontos fortes e trabalhar melhor os pontos de melhoria. Ela se considera resiliente, dedicada e comprometida, características que, acredita, a auxiliam a vencer os desafios da rotina de trabalho. “Eu sinto que a empresa respeita os colaboradores, tratando todos de forma igual, e os estimula a buscar o seu melhor”, destaca.



A fruta típica do Norte do Brasil tem sabor semelhante ao do cacau

A culinária do Norte do Brasil possui forte influência indígena, com muitos pratos de peixes e carnes de caça. Em Rondônia, isso é bem evidente: alguns pratos típicos da região são o tacacá, feito com camarão, goma de mandioca e folhas de jambu, a caldeirada, especialmente com os peixes tambaqui e tucunaré, e o doce de buriti.

INGREDIENTES DA MASSA

- 1 e 1/2 pacote de biscoitos tipo maisena (300 g)
- 3 colheres (sopa) de gordura vegetal hidrogenada ou manteiga (60 g)

INGREDIENTES DO CREME DE CUPUAÇU

- 1 e 1/2 xícara (chá) de açúcar refinado (240 g)
- 1 lata creme de leite (300 g)
- 3 pacotes de polpa de cupuaçu congelada (300 g)
- 1 lata leite condensado (395 g)
- 1 colher (chá) de gelatina em pó sem sabor incolor (4 g)
- 2 colheres (sopa) de água fria (30 mL)

INGREDIENTES DO CHANTILLY

- 2 colheres (sopa) de açúcar de confeiteiro (30 g)
- 1 e 1/4 de xícara (chá) de creme de leite fresco gelado (250 mL)

TORTA DE CUPUAÇU

E a Revista Telemont vai compartilhar uma receita também bastante apreciada em Rondônia, a torta de cupuaçu. A fruta é parente próxima do cacau, e, por isso, seu gosto muitas vezes se assemelha ao do chocolate. Além de tortas, o cupuaçu pode ser usado para fazer bombons e até em receitas de sabor azedo.

MODO DE PREPARO

MASSA

- Triture os biscoitos, junte a gordura vegetal hidrogenada e misture até obter uma farofa.
- Forre o fundo de uma fôrma redonda desmontável média (26 cm por 6,5 cm) e asse no forno preaquecido até dourar levemente.
- Reserve até esfriar.

CREME DE CUPUAÇU

- Em um liquidificador, bata o açúcar refinado, o creme de leite, a polpa de cupuaçu e o leite condensado.
- Junte a gelatina (previamente hidratada com a água fria) e bata por mais de 1 minuto.
- Reserve para utilizar na montagem.

CHANTILLY

- Na velocidade mínima de uma batedeira, bata o açúcar de confeiteiro com o creme de leite fresco até obter um creme liso e espesso.
- Reserve para utilizar na montagem.

MONTAGEM

- Despeje o creme de cupuaçu reservado sobre a massa fria ainda posicionada na fôrma.
- Leve a massa e o creme para refrigeração por 3 horas.
- Cubra com o chantilly, desenforme e sirva gelada.



TELEMONT

CONEXÃO



SEUS PROJETOS E SONHOS CADA VEZ MAIS CONECTADOS!

Acesse o site do programa Conexão e conheça as parcerias que conectam você a descontos, vantagens e condições especiais em mais de 35 empresas parceiras.



Confira em
www.conexaotelemont.com/ ou
aponte a câmera do seu celular
para o QR Code.



TRIPLO OURO

Caigetecs celebram conquista de certificação no grau mais elevado



*Giovanni Avelar,
diretor Regional
Centro-oeste I*

Todos os Centros Avançados de Inovação, Gestão e Tecnologia (Caigetecs) da Regional Centro-oeste I celebraram a conquista do Selo Ouro, assegurando o Padrão Telemont de Excelência em Capacitação Profissional no grau mais elevado. A Filial Goiás saiu do Selo Bronze para o Ouro, e a Filial Tocantins, do Prata para o Ouro. Já a Filial Brasília teve um resultado muito especial: na primeira avaliação, já conquistou o Selo Ouro.

A certificação reforça o valor Operar de modo seguro e a busca da melhoria contínua do processo de ensino e aprendizagem, conforme exigências dos clientes, do mercado e da própria empresa. Mais de 150 itens foram auditados, relativos à infraestrutura técnica e de layout, aos recursos didáticos, ao ferramen-

tal e à rede simulada externa, garantindo, assim, um ambiente de treinamento adequado para a formação dos empregados.

A Filial Tocantins fez uma solenidade para entrega da placa do Caigetec Selo Ouro. Estiveram presentes o gerente Operacional Max Germano Ongaratto, o engenheiro de Segurança do Trabalho Silvio Luiz Zimmer Junior, os gestores Valdir Ribeiro de Amorim e Roberto Sant'anna Mayca, entre outras lideranças. "É uma certificação muito importante para todos os nossos colaboradores, pois garante uma estrutura adequada para os treinamentos práticos, assegurando um melhor desempenho durante o processo de aprendizagem", ressalta Adriana Vieira, analista Regional de Gente da filial.



Solenidades foram realizadas para celebrar as conquistas

ESTUDO E QUALIFICAÇÃO PARA OPORTUNIDADES

TOCANTINS

Capacite-se para o futuro forma novos profissionais para mercado de telecom



Alunos tiveram 40 horas semanais de atividades

A Filial Tocantins realizou nova ação do Capacite-se para o futuro no primeiro semestre deste ano, oferecendo o curso de Formação Fibra Ótica FTTH – Home Connect. Os alunos tiveram 40 horas semanais de aprendizado, com atividades teóricas e práticas em ambiente simulado.

O Capacite-se para o futuro é um programa desenvolvido pela Telemont e oferecido ao público externo que busca capacitação na área de telecomunicações. Os capacitados passam a fazer parte do Banco de Talentos da empresa e, na oportunidade de abertura de vagas, são avaliados durante o processo de recrutamento e seleção, proporcionando maior assertividade nas contratações de profissionais com perfis mais aderentes. “É um projeto

que contribui para a redução dos custos e a otimização do tempo em treinamento”, afirma Adriana Estelita Vieira, analista Regional de Gente da Filial Tocantins.

O instrutor Profissional da Telemont Márcio Benevides destaca os benefícios para quem participa, como a capacitação para uma área que vem crescendo exponencialmente nas últimas décadas, e para a Telemont. “Formamos um banco de talentos com pessoas cuja capacitação foi direcionada aos nossos requisitos.”

Vinícius Cardoso Oliveira participou do curso em março e, em menos de um mês, foi contratado para o cargo de Agente de Soluções I, trabalhando em Palmas. “Está sendo gratificante trabalhar com diversos perfis de pessoas durante o atendimento ao cliente final”, diz.

REFORÇO SOBRE A EDUCAÇÃO CORPORATIVA



*Antônio Honório,
diretor Regional
Centro-Oeste II*

Atividade promove informação sobre projetos e programas de desenvolvimento das equipes

Foi realizada uma ação em todas as filiais da Regional Centro-oeste II para divulgar as ações de Educação Corporativa promovidas pela Telemont, entre elas a atuação do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas (NDP), o Programa PAR e os Caigectcs. As equipes dos NDPs organizaram pontos de encontros nas filiais e também nos DGs para apresentar as informações e, com isso, sensibilizar os colaboradores a acessar projetos e programas disponíveis.

Claudenice Nunes da Cunha Lima, assistente Regional Administrativa da Filial

Acre, considera muito importantes o cuidado e o compromisso que a empresa tem em proporcionar meios pelos quais os colaboradores possam sentir-se seguros na realização do trabalho. Depois da iniciativa, ela se considera informada acerca de tudo relacionado à Educação Corporativa da Telemont. “Essa ação passa a certeza de que a empresa tem o compromisso não só com o seu crescimento, mas também com a evolução profissional de cada um dos seus colaboradores”, pontua.



Equipes dos NDPs apresentaram as informações

SEGURANÇA ACIMA DE TUDO

Dia D reforça importância dos cuidados e da atenção para o bem-estar da equipe

ACRE



Há inspeção de equipamentos e reforço sobre os cuidados no dia a dia

O Dia D não falha na Filial Acre, pois é promovido todos os meses no prédio da Telemont e nos DGs. "É o momento em que paramos toda a operação no mesmo horário para falar de segurança e lembrar a todos que, acima de tudo, estão a vida e o bem-estar do nosso colaborador", destaca Júnior Refrin Lima de Negreiro, gestor de Área.

Na ação, são verificados a validade e o estado de conservação de todos os Equipamentos de Proteção

Individual (EPIs), de Proteção Coletiva (EPCs), dos veículos, das ferramentas de trabalho, entre outros itens. Além disso, gera oportunidade de maior aproximação entre colaboradores e chefias em prol da segurança, com um feedback de todas as ações.

"Quando participo do Dia D, estou reafirmando o meu compromisso com a vida e com a preservação dos valores de segurança que a Telemont trabalha por meio das Regras de Ouro", reforça Júnior Refrin.

DE BRONZE A OURO

Caigetec da Filial Rio Branco consagra-se com Selo Ouro

A Telemont premiou mais um Caigetec com o Selo Ouro: o da Filial Rio Branco. "Evoluir de Bronze para Ouro demonstra que estamos no caminho certo, realizando uma atividade estratégica de fundamental importância para o desenvolvimento da empresa", analisa André Luiz Duarte, instrutor de Ensino Profissional I.

Todas as áreas da Filial Acre se envolveram na busca pelo Selo Ouro Caigetec. Conforme explica o colaborador, foi uma experiência de união e engajamento do grupo. "É uma sensação de dever cumprido. Nossa meta era ao menos superar nosso status e garantir o Selo Prata. Então a conquista do Ouro foi gratificante."



A busca pelo Selo Ouro uniu as áreas da Filial Acre

CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE SAÚDE MENTAL

Palestras alertam sobre sinais e sintomas de ansiedade e depressão

Sempre é tempo de falar sobre a importância do cuidado com a saúde mental. Por isso, no primeiro semestre de 2022, a Regional Mato Grosso promoveu palestras sobre o assunto para os colaboradores, em uma parceria com a Clínica Grandy.

O objetivo foi orientar as equipes sobre os sinais de alerta em relação à saúde mental, em função do grande impacto gerado pela pandemia, que aumentou o registro de doenças como ansiedade e depressão em todo o mundo. As palestras tiveram grande adesão dos colaboradores.

"Muitas pessoas não têm conhecimento ou não participam desse tipo de debate em casa, e é essencial falar sobre ele, para adoção de medidas de cuidado, caso seja necessário", ressalta Maysa Tereza Sifuentes, analista Regional de Gente.

A psicóloga Cristiana Arruda Oliveira foi uma das palestrantes, esclarecendo mitos que envolvem a psicologia. "O principal objetivo foi promover autoconhecimento e facilitar o acesso dos colaboradores a esse serviço que, para muitos, ainda é cercado de tabus."

E houve quem tenha dado o primeiro passo para o autocuidado após a atividade. A auxiliar de Serviços Gerais Gizele Elizandra Bispo passava por uma fase difícil e conseguiu reconhecer os sinais e sintomas de uma depressão ao assistir

às explicações da psicóloga. "Tive auxílio e já estou bem melhor. As consultas com a psicóloga foram muito importantes para restabelecer a minha saúde mental, e agora estou mais feliz, em casa e no trabalho", relata.



As palestras tiveram grande adesão dos colaboradores

CAIGETEC ESPÍRITO SANTO TAMBÉM É OURO

Conquista do topo do pódio da certificação foi comemorada



Fernando Bering,
diretor Regional
Espírito Santo e
Minas Gerais

ESPÍRITO SANTO

Do Selo Prata para o Ouro. Esta foi a certificação alcançada também pelo Caigetec da Filial Espírito Santo. A premiação, entregue no primeiro semestre de 2022, foi motivo de orgulho para toda a equipe.

Para Alysson Frizzera Baumgarten, instrutor de Ensino Profissional, foi a coroação do trabalho feito por vários setores da filial: A certificação com o atual Ouro reconheceu nossos esforços na busca por melhorias contínuas do processo de ensino e aprendiza-

gem. Ele fez questão de ressaltar que são avaliados mais de 150 itens, entre infraestrutura técnica, infraestrutura de layout, recursos didáticos, ferramental e rede simulada externa.

O Selo Ouro traz agora, segundo Baumgarten, um grande diferencial para a Filial Espírito Santo, pois confirma a busca constante de melhorias feitas no Caigetec e assegura o Padrão Telemont de Excelência em Capacitação Profissional.



"Estamos, sim, muito orgulhosos com esse Ouro. Depois de uma Prata, é muito gratificante o alto desse pódio!"

Alysson Frizzera Baumgarten
Instrutor de Ensino Profissional

NOVOS CONTRATOS COM A CEMIG

Telemont atua com a concessionária de energia em cinco regionais de Minas

Energia também é uma palavra-chave para a Telemont. Por isso a empresa segue com dedicação e muito trabalho para oferecer as melhores soluções para o setor e, desde 2021, está mobilizada com cinco novos contratos em Minas Gerais, atendendo à Cemig: dois no Norte, marcando o início da atuação da Telemont na região, e três no Sul. Todos envolvem atividades de construção e manutenção pesada, comercial (corte e religa, multifuncional e emergencial) e linha viva.

No Norte de Minas, as bases são as cidades de Pirapora e Curvelo, reunindo 350 profissionais. No Sul, os contratos contemplam os municípios de Varginha, Conceição do Rio Verde, Lavras, Bom Jardim de Minas e Três Corações – sendo as duas últimas implantadas recentemente, com uma equipe de 750 pessoas no total. “O principal desafio foi contratar e capacitar os colaboradores, além de disponibilizar veículos e ferramentas, conforme previsto em contrato”, explica a engenheira de Segurança do Trabalho Gesiany Bispo dos Santos.



Equipe mobilizada na unidade Curvelo

APRENDENDO E VENCENDO DESAFIOS

Colaborador da Oficina Cidadã homenageia Telemont customizando caminhão da empresa



Arte criada pelo colaborador foi plotada no caminhão

Consciente de seu papel na sociedade, a Telemont desenvolve e apoia projetos que possibilitem incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um exemplo é a Oficina Cidadã, que emprega e capacita esses profissionais na Matriz, em Belo Horizonte. Atualmente, a Oficina conta com 110 auxiliares de confecção PcD. Um deles é Luiz Henrique Bueno Pimenta, que, em agradecimento à oportunidade oferecida pela Telemont, fez uma arte personalizada para um dos caminhões da empresa.

Luiz Henrique é colaborador desde 2017 e adora trabalhar no computador em casa. "Entro no programa Edit, no qual começo a criar aquilo que pretendo. No caso da Telemont, eu escolhi um dos veículos, coloquei no programa, juntei a marca da empresa e fiz alguns ajustes", explica. Um dos caminhões já está plotado com a arte. "Espero que todos gostem, assim como eu gosto de fazer parte da equipe da Telemont", destaca.

E o colaborador faz questão de agradecer a uma pessoa em especial, a supervisora da Oficina Cidadã, Nathália Alves Junqueira. "Agradeço à minha chefe Nathalia pelo apoio constante e por tudo que ela me ensina", diz.

EU OPERO DE MODO SEGURO

Bases da Telemont em Varginha, Lavras e Conceição do Rio Verde premiam colaboradores



Colaboradores que alcançaram todos os critérios da campanha foram agraciados com homenagem

A Telemont realiza trimestralmente em toda a área da Cemig no Sul de Minas – cujas bases são Varginha, Lavras e Conceição do Rio Verde – a ação Eu Opero de Modo Seguro, envolvendo os colaboradores que atuam em campo. A meta é reconhecer e incentivar os colaboradores que operam com segurança e atendem aos critérios zero acidente no período; ter sido inspecionado com ISPE 100%; zero registro NC na Cemig; e zero registro de faltas no período.

A última campanha ocorreu em abril e se referiu aos resultados do período de janeiro a março de 2022,

envolvendo cerca de 400 colaboradores. Destes, 102 alcançaram todos os critérios e foram agraciados com a placa Eu Opero de Modo Seguro. Eles foram recebidos na base de Varginha para um café da manhã e participaram de uma palestra, que ressaltou o empenho de todos em prol da segurança.

Para o técnico de Segurança do Trabalho na Regional Varginha, Gabriel Avelar Alves, a ação é um grande incentivo para que cada colaborador faça o seu melhor, tanto individualmente quanto em equipe.



Palestra ressaltou o empenho da equipe em prol da segurança

QUALIFICADOS PARA O MERCADO



*Renato Mancini,
diretor Regional
Nordeste*

CEARÁ

Primeira turma de Jovens Aprendizes se forma

A primeira turma de Jovens Aprendizes foi formada na Filial Nordeste. Vinte jovens com idades entre 18 e 22 anos foram aprovados para participar do curso de formação de Eletricista de Rede Elétrica de Energia, ministrado pelo Senai.

A seleção dos aprendizes foi tão criteriosa quanto as demais contratações na empresa. "Houve entrevistas em grupo, dinâmicas, entrevistas individuais, além de avaliação comportamental. Para muitos, foi a primeira experiência em um processo seletivo, e foi muito bacana ver a empolgação e o envolvimento deles em todo o processo", apontou a coordenadora Regional de Gente, Joana Darc da Silva.

As atividades são realizadas no polo de aprendizagem do Senai. O grupo está

na fase de aulas teóricas e, em breve, vai dar início à prática na filial, em Barbalha, no Ceará. "A Telemont tem a preocupação social de incluir esses jovens no mercado de trabalho e proporcionar a eles uma boa oportunidade de construir uma carreira", destaca a coordenadora.

Mayrton Ribeiro de Souza, de 22 anos, é um dos jovens aprendizes e diz ter "agarrado a oportunidade com unhas e dentes". Com formação de técnico em Informática pela Web e matriculado no sétimo semestre do curso em Técnico em Manutenção Industrial, ele considera o programa uma grande chance: "Aqui vamos desenvolver tanto a parte teórica quanto a prática, e os relatos sobre a mesma iniciativa em outras filiais mostram que há chances de contratação."



Vinte jovens participaram da atividade

RECONHECIMENTO A PROFISSIONAIS

Filial Campinas compartilha o exemplo de colaboradores



Octavio Cacozi,
diretor Regional
São Paulo

A Filial Campinas tem muitas histórias de crescimento profissional de colaboradores. Por isso, compartilha relatos de dois deles, com o objetivo de inspirar outros profissionais em sua trajetória na empresa.

FELIPE LOPES DA SILVA



Atualmente com 29 anos de idade, Felipe chegou à Telemont em junho de 2015, como auxiliar de Cabista. Logo depois, começou o curso superior de Psicologia, um antigo sonho. A rotina de conciliar o trabalho em campo com as demandas da faculdade era pesada, mas, felizmente, a dedicação foi percebida pelas lideranças, que ofereceram a ele o trabalho como apoio da equipe em atividades internas. Pouco depois, foi promovido a assistente de Almojarifado e, na sequência, à supervisão do setor.

Com a formação superior concluída, o desejo de Felipe era exercer

os conhecimentos como psicólogo. E a oportunidade surgiu no setor de Recrutamento e Seleção, no qual atualmente é analista Regional de Gente, atuando com processos seletivos. Se ele parou de se qualificar? Nada disso: está cursando pós-graduação em Psicologia. Para Felipe, é importante cada um assumir o protagonismo de sua história: "Todos temos dificuldades, mas você tem que ir lá, fazer o seu melhor e não fugir. Eu acredito ter me portado assim por onde passei, e, por isso, me foram dadas várias oportunidades, nas quais nunca me esquivei das responsabilidades ou exigências."

MAX MEDEIROS

Considerado uma referência na área de Almojarifado, Max Medeiros, de 25 anos, diz que o reconhecimento o motiva a continuar se dedicando e se desenvolvendo. "Quero sempre mais."



Atualmente, ele é encarregado de Almojarifado na Filial Campinas.

Max foi contratado pela Telemont em 2017 para cuidar dos carros do pátio da empresa. À época, o cargo era auxiliar administrativo, não existindo a posição de auxiliar de frota. "Eu era responsável por tudo que envolvia os veículos, desde o check-list até o recebimento de cegonhas que chegavam", conta. Naquele ano, a empresa tinha cerca de 1.200 veículos leves e utilitários e 10 caminhões em sua frota. Após dois anos nessa atividade, ele migrou para o Almojarifado, logo após a mudança de endereço da Telemont. Houve, então, a demanda pelo uso de empilhadeira no setor, e, como ele tinha formação para o uso do equipamento, aceitou a oferta feita pelo supervisor. "Não existia esse cargo de operador de Empilhadeira, então, a

Telemont o criou para mim. É um motivo de grande felicidade", orgulha-se.

Posteriormente, quando Max era o único colaborador responsável pela empilhadeira na área externa da Telemont e pelos equipamentos do cliente Vivo na parte interna, ele conquistou uma nova promoção: o cargo de operador Logístico foi criado para que pudesse contemplar melhor a função por ele exercida. "Eu creio que tudo resulta do fato de eu sempre estar buscando o meu melhor e não medir esforços para que tudo dê certo aqui, na Telemont, sempre com disposição". Agora alçado ao cargo de encarregado de Almojarifado juntamente com outro colega, ele agradece a toda a equipe pelo carinho e apoio. "Saber que uma pessoa de outra regional ouviu falar de mim e sabe da minha história é gratificante demais. Isso não tem preço."

TELEMONT

**CONECTE-SE ÀS
NOVIDADES E
INFORMAÇÕES
DA TELEMONT!**

Siga nossas redes sociais e
conheça o nosso novo site.



Aponte a câmera do
seu celular para o QR
Code e acesse.



OUVIDORIA TELEMONT

Canal aberto para você!

 **0800 033 7566**

ou

 **ouvidoria@telemont.com.br**

Você não precisa se identificar para casos de denúncias, sugestões ou críticas. Basta informar a cidade e o estado em que a violação aconteceu e o nome dos envolvidos. Todos os relatos são tratados com total sigilo, e sua identidade é preservada.

Em caso de dúvidas e reclamações, informe seu nome e o número de chapa.



TELEMONT