

gestão

RH

ANO XXVI • EDIÇÃO 136 • 2018
www.gestaerh.com.br

RHs EM FOCO

Gestores da
Aethra e da
Usina Coruripe
repassam suas
trajetórias

CEO EM FOCO

Presidente do
Grupo DPSP
projeta novos
desafios

DIVERSIDADE

DO DISCURSO À PRÁTICA



EMPRESA DO ANO | Sapore

EMPRESA REVELAÇÃO | Adilis

10 MAIS | Amil, Bradesco Seguros, BRF,
Catho Empresas, Graber Segurança,
Grupo Arezza, IBM, SulAmérica
Seguros, Techware e Univeris

O RH CONFIRMOU

O QUE OS FUNCIONÁRIOS

JÁ SABIAM: QUEM TEM

SULAMÉRICA SAÚDE

TÁ COM TUDO!



A SulAmérica agradece a conquista do Prêmio Melhores Fornecedores de RH, da Revista Gestão RH.

**QUEM TEM SULAMÉRICA SAÚDE
TÁ COM TUDO!**



Rede de médicos, hospitais e laboratórios em todo Brasil



Aplicativo SulAmérica Saúde e reembolso digital em todos os planos



Desconto de até 85% em medicamentos
E muito mais!

Peça para o seu Corretor.

Acesse: sulamericatacomtudo.com.br

SulAmérica
Saúde

A vida é imprevisível e, acredite, isso é muito bom.

Pensou benefício medicamentos, pensou **UNIVERS**.

A UNIVERS é a gestora de saúde da maior rede de drogarias do país, com atendimento em mais de 1.650 lojas Droga Raia e Drogasil. Há mais de 30 anos administramos programas de benefícios na aquisição de medicamentos, gerando mais saúde e qualidade de vida para os nossos beneficiários, economia e praticidade à empresas e operadoras de saúde, tudo isso com alta tecnologia, soluções completas para o acesso de medicamentos e grande experiência no atendimento corporativo.

	GESTORA DE SAÚDE DA MAIOR REDE DE DROGARIAS		PORTAL DO GESTOR E APLICATIVO
	DESCONTOS GARANTIDOS		INOVAÇÃO QUE SIMPLIFICA
	SOB MEDIDA PARA SUA EMPRESA		RELATÓRIOS PERSONALIZADOS



É DROGASIL.
É DROGA RAIA.
É UNIVERS.



UNIVERS cada vez mais reconhecida!

Foram 3 prêmios na edição 2018 dos Melhores Fornecedores para RH:



“10 MAIS”
Fornecedores de RH.



Melhor avaliada no
segmento “Convênio
Farmácia”.



25 Empresas mais
admiradas pelos RHs

Agradecemos a confiança!

Acesse o nosso **LinkedIn**
 [linkedin.com/company/universpbm](https://www.linkedin.com/company/universpbm)



Estamos concorrendo
ao 21º Top of Mind de RH



10

CAPA
DO DISCURSO À PRÁTICA: UM LONGO CAMINHO



22

MELHORES FORNECEDORES
PRODUTOS E SERVIÇOS DE QUALIDADE



56

TENDÊNCIAS
TRABALHO DE VANGUARDA

16	INCLUSÃO PARA ALÉM DAS OBRIGAÇÕES
48	FORNECEDORES MAIS ADMIRADOS
62	SELO DE QUALIDADE
62	CONFERÊNCIA
64	INTERCÂMBIO DE IDEIAS
64	RHs EM FOCO
70	IMPULSO PARA O FUTURO
70	RHs EM FOCO
76	ATENÇÃO ÀS PESSOAS
76	RHs MAIS ADMIRADOS
82	CEOS TAMBÉM SERÃO VALORIZADOS
84	PELAS BOAS PRÁTICAS EM RH
88	GESTÃO
90	MODELO DE MUDANÇA
92	CEO EM FOCO
96	EXPERIÊNCIA VALIOSA
98	GENTE
102	TALENTOS
104	LIÇÕES INTERNACIONAIS
108	SAÚDE
112	CUIDADO COM AS PESSOAS
114	PREVENÇÃO
118	SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
120	TECNOLOGIA PARA RH
124	RECRUTAMENTO INTELIGENTE
134	ARTIGO
	RH: PROTAGONISTA, COADJUVANTE OU FIGURANTE NA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL?
	ARTIGO
	OS PERIGOS DO EFEITO MANADA NO COMPORTAMENTO COLETIVO
	ARTIGO
	QUATRO DICAS PARA TER VANTAGENS COMPETITIVAS
	ARTIGO
	DIVERSIDADE COMO INSTRUMENTO DE COMPETITIVIDADE E INOVAÇÃO
	ARTIGO
	A IMPORTÂNCIA DOS LÍDERES ENGAJADORES
	BENEFÍCIOS
	SOLUÇÕES INTELIGENTES
	LEITURA
	CONHECE-TE A TI MESMO
	GUIA DE FORNECEDORES
	ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

DAR UM FEEDBACK POSITIVO É GRÁTIS. ANUNCIAR AS SUAS VAGAS NA CATHO TAMBÉM.

Na Catho, você tem:

- Publicação ilimitada de vagas.
- Milhões de candidatos visualizando as suas vagas.
- Tecnologia avançada para seleção de candidatos.
- Envio de mensagens e convites para entrevistas.



Este ano, a Catho Empresas foi vencedora do Prêmio Top of Mind de RH na categoria "Site para Recrutamento".

3003-3377

www.cathoempresas.com.br
cathoempresas@catho.com



RECRUTAR É UM TALENTO

Iniciamos 2018 muito mais otimistas com a recuperação da economia brasileira e a volta dos empregos e dos bons resultados para as empresas sediadas no País. O cenário político ainda compromete muito as iniciativas para novos investimentos, mas não se pode negar que a queda dos juros e a confiança dos consumidores permitem a visão de um futuro mais promissor.

O envolvimento de toda classe política nacional na já velha conhecida corrupção e a guerra jurídica em torno de expoentes dos principais partidos políticos, inclusive o presidente Michel Temer, acaba por piorar o cenário no curto prazo. As chances estão no ano eleitoral e nas decisões dos investidores internacionais que sabem do vigor e da grandeza de um país como o Brasil.

Do lado dos RHs das maiores organizações o discurso já mudou e a palavra contratação já substituiu termos recorrentes nos últimos dois anos: demitir e enxugar custos.

Iniciamos o ano valorizando os "Melhores Fornecedores para RH", sobreviventes da crise que lhes tirou faturamento e clientes, e agora ávidos para inovar e criar novos produtos e serviços, vislumbrando um cenário mais otimista. A recuperação será lenta, mas progressiva, e isso já é motivo de comemoração.

A festa mais popular do País, o Carnaval, mostrou que a população sabe exatamente o que está acontecendo com o Brasil e tem o desejo de mudanças urgentes, entre as quais está a condenação de políticos corruptos e sem escrúpulos. Famílias inteiras vêm se sucedendo

no poder ao longo de décadas na história da política brasileira, e está na hora de surgirem novos nomes e de termos a adesão dos jovens à remodelação dos partidos políticos.

A recente intervenção federal na área de segurança do Rio de Janeiro assusta pela participação direta das Forças Armadas em questões que deveriam ser resolvidas em outros âmbitos e mostra a fragilidade dos políticos brasileiros, incapazes de cuidar da gestão do País como um todo. Michel Temer acredita que esta fragilidade poderá render sobrevida nas próximas eleições para



Alexandre Garrett
Editor & Publisher
garrett@grupogr.com.br

si e/ou para muitos membros do seu partido envolvidos em corrupção. A resposta da população terá que vir no voto. Resta torcer para que o alerta dos enredos das escolas de samba do Rio de Janeiro e de São Paulo sirva como um recado dizendo que mudanças precisam ser feitas com urgência, mas não obrigatoriamente com intervenções

nismo militar na vida dos cidadãos.

Os partidos políticos perderam credibilidade nos últimos anos e a crença nos nossos representantes está muito abalada. Não podemos deixar que os mesmos de sempre se saiam bem no processo eleitoral deste ano. E não vamos esquecer que marcas empresariais que financiaram estes políticos de modo vergonhoso, para conquistar obras públicas, não merecem ter continuidade no cenário de negócios do País. Acordos de leniência não podem apagar os anos de acordos fraudulentos em licitações.

Um ano novo mais feliz para todos nós.

Boa leitura.

gestão RH

Revista Gestão RH

Uma publicação da GPN - Gestão de Pessoas e Negócios
Rua Funchal, 411, 5º andar
Vila Olímpia - 04551-060
São Paulo, SP
(11) 3254-7509
www.gestaoerh.com.br

ANO XXVI - EDIÇÃO 136 - 2018

Jornalista Responsável
Alexandre Garrett - MTB 13.022/SP

Editor & Publisher
Alexandre Garrett
garrett@grupogr.com.br

Editor Assistente, Reportagem e Revisão
Adriano Garrett
redacao@grupogr.com.br

Jornalista colaborador
Victor Triveloni

Publicidade
Renato Fiochi
renato@grupogr.com.br

Marketing
Roseli Salvador
marketing@grupogr.com.br

Comercial
Vânia Martins
comercial@grupogr.com.br

Internet e Assinaturas
Jeniffer Paula
assinatura@grupogr.com.br

Eventos
eventos@grupogr.com.br

Administração Geral
Renato Fiochi

Projeto Gráfico e Capa
José Roberto Saglietti

Impressão
Print Express

gestaoerh

www.gestaoerh.com.br



Pela 3ª vez, a marca de Seguros melhor avaliada entre os Melhores Fornecedores para RH. Você sabe o que isso quer dizer?

Melhores Fornecedores para RH

Bradesco Seguros: Melhor Fornecedor em Seguros Gerais
Bradesco Vida e Previdência: Melhor Fornecedor em Previdência



#comvocêsempre

Aos profissionais de RH, nosso muito obrigado.

SAC - Serviço de Atendimento ao Consumidor: 0800 727 9966
SAC - Deficiência Auditiva ou de Fala: 0800 701 2708
Ouvidoria: 0800 701 7000



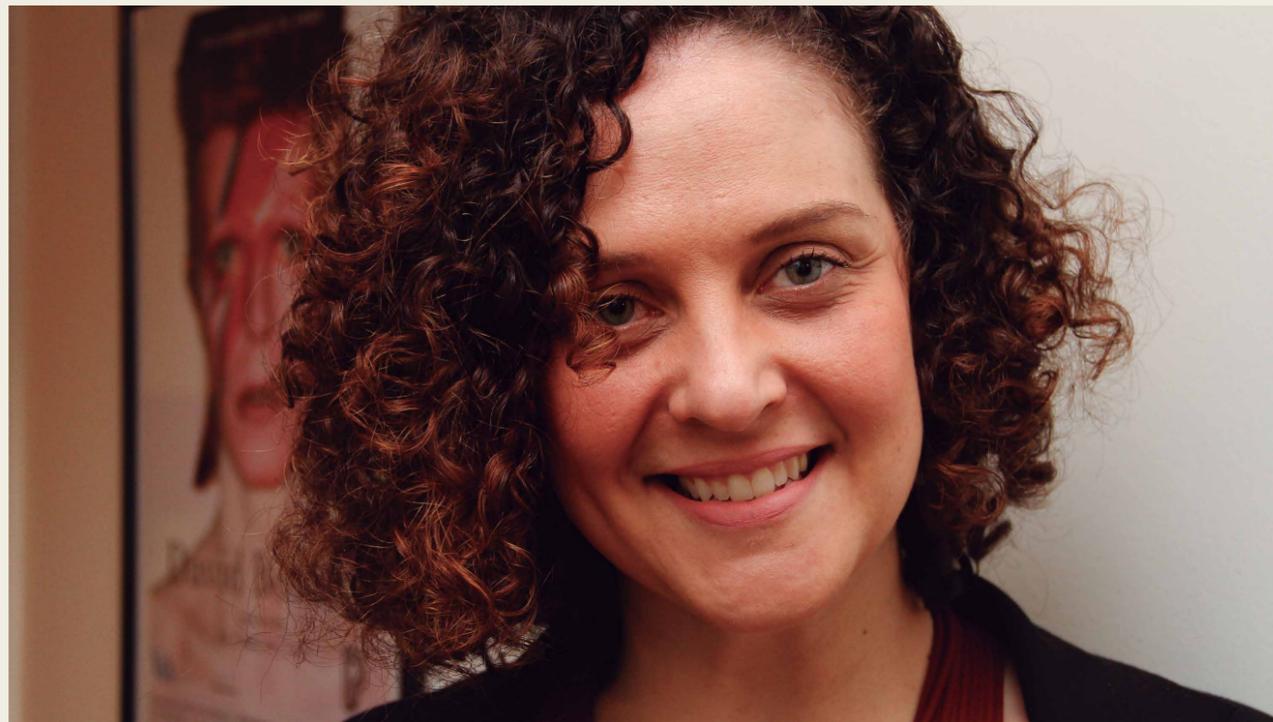
bradescoseguros.com.br



Bradesco Seguros

Com Você. Sempre.

DO DISCURSO À PRÁTICA: UM LONGO CAMINHO



Thatiana Cappellano é sócia
fundadora da 4CO.

Pesquisa identifica fragilidades nas políticas de diversidade de grandes empresas nacionais

Por Adriano Garrett

Dos casos de assédio contra mulheres às declarações de cunho racista, o ano que se passou demonstrou que atitudes como essas não são mais toleradas pela sociedade brasileira dentro do debate público. Na esteira de uma mentalidade mais progressista, a diversidade passou a pautar as discussões também dentro das organizações, com as empresas cada vez mais falando sobre o assunto e muitas vezes criando novos departamentos para discutir tais questões. A efetividade dessas ações, contudo, nem sempre passa do discurso para a prática, conforme demonstra a pesquisa "Diversidade no contexto das empresas brasileiras", realizada pela 4CO, consultoria paulistana especializada em cultura organizacional e comunicação com colaboradores.

A GENTE SE ORGULHA MUITO DE TER ESSE PRÊMIO NO CURRÍCULO.

Ser eleito um dos **três melhores fornecedores para RH** no ranking de seguros é uma honra. Por isso, a gente gostaria de agradecer muito a todos os profissionais de RH e a cada um dos nossos clientes e corretores pelo voto de confiança que nos deram. Uma premiação dessa importância nos deixa orgulhosos e ainda mais seguros dos produtos que oferecemos. Um obrigado especial a todos os nossos funcionários que também são donos dessa conquista.



ESPECIALISTA NO QUE TEM VALOR PARA VOCÊ.
icatusseguros.com.br

icatu
SEGUROS

“
COMO NÃO HÁ
ACOLHIMENTO, A
VIVÊNCIA DAS PESSOAS
ENTREVISTADAS
É PERMEADA POR
SITUAÇÕES EM QUE A
TOLERÂNCIA É TIDA
COMO INCLUSÃO. ISSO
SIGNIFICA QUE ATITUDES
PRECONCEITUOSAS
PERMEIAM O DIA A DIA
DAS ORGANIZAÇÕES,
DESDE OS PROCESSOS
SELETIVOS E DE
PROMOÇÃO, ATÉ
AS BRINCADEIRAS
“NORMAIS” QUE
HABITUALMENTE VEMOS
NAS RELAÇÕES SOCIAIS
”

O grupo de estudo escolhido para o levantamento foi formado pelas 20 empresas brasileiras com maior faturamento (algumas delas se recusaram a participar). Multinacionais não foram contatadas, justamente por terem, na média, um trato melhor com a questão da diversidade. Outra escolha dos pesquisadores foi por uma pesquisa qualitativa, ao contrário do que costuma ocorrer quando o assunto é tematizado. “A pesquisa quantitativa nos daria gráficos numéricos muito bonitos, porém sem a profundidade necessária que desejávamos para compreender a dimensão real deste quadro que já é e se tornará ainda mais relevante no futuro próximo”, explica Thatiana Cappellano, sócia fundadora da 4CO e coordenadora geral da pesquisa em conjunto com Bruno Carramenha.

A fala de uma colaboradora mulher entrevistada pela pesquisa exemplifica um dos vários gargalos com relação ao alcance da equidade de gênero nas empresas: “Eu fiz uma entrevista interna para uma outra área que tenho experiência, aí me chamaram e na entrevista perguntaram se eu pretendia ter filho, e quando eu disse que sim, não me deram mais sinal sobre a vaga. Se isso não pesasse, as pessoas nem perguntariam isso. Por isso que eu digo que a teoria é muito bonita, mas a prática é outra. A gente vê que tem tido uma evolução, falam disso às vezes, mas ainda estamos longe.” Posturas como essa vieram à tona em outras entrevistas, como naquelas que discutiram a inclusão de pessoas com deficiência.

A ausência de uma ação política de inclusão afeta o desenvolvimento da carreira do colaborador, com consequências até para a sua psique. “Não é difícil vermos representantes da diversidade sendo preteridos em promoções e permanecendo em funções subalternas, na base da pirâmide organizacional. Raro é encontrá-los do meio para o topo dela”, analisa Cappellano.

Na entrevista a seguir, concedida à Gestão RH, a executiva comentou sobre os principais resultados encontrados pela pesquisa da 4CO.

Gestão RH - Quais foram as principais conclusões decorrentes da pesquisa sobre diversidade no contexto das empresas brasileiras realizada pela 4CO?

Thatiana Cappellano - As conclusões indicadas pela pesquisa são organizadas naquilo que chamamos de “achados”, que são sentenças que resumem as percepções observadas em campo (durante as entrevistas).

Foram identificados seis “achados” que, quando analisados em conjunto, nos contam a seguinte narrativa: (1) as empresas sabem que a diversidade é uma pauta importante nesse momento (pois é algo em ebulição na sociedade), mas isso ainda não é, de fato, algo relevante. Esse cenário, para os entrevistados, se origina na (2) dissonância entre o discurso, tido como vazio, e as práticas relacionadas ao tema, tidas como rasas, uma vez que as ações empreendidas nessa direção não possuem uma constância e nem tangenciam questões realmente relacionadas

à cultura organizacional. Ora, isso tudo é incoerente dentro da opinião dos entrevistados, pois (3) existe uma inegável diversidade no contexto social, mas ainda falta às organizações acolhê-la. Como não há acolhimento, a vivência das pessoas entrevistadas é permeada por situações em que (4) a tolerância é tida como inclusão. Isso significa que atitudes preconceituosas permeiam o dia a dia das organizações, desde os processos seletivos e de promoção, até as brincadeiras “normais” que habitualmente vemos nas relações sociais em geral. Somam-se a isso o entendimento de que (5) as lideranças se ausentam do assunto (uma vez que não discutem o tema com suas equipes e nem mesmo estão preparadas para coibir as pequenas discriminações do dia a dia) e, também, o fato de as organizações (6) buscarem por resultados financeiros quando se trata de incentivar a diversidade.

Gestão RH - Qual foi a metodologia

FAZ PARTE
DA NOSSA
MISSÃO ESTAR
LADO A LADO
COM VOCÊ E A
SUA EMPRESA.

Com o Programa de Benefícios de Medicamentos (PBM) da Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo, a sua empresa pode oferecer ainda mais facilidades para os clientes sem cobrança de taxas adicionais.



Vendas online com entregas para todo o Brasil



Conte com mais de 1.200 unidades



Receba relatórios sobre o consumo de medicamentos



Tecnologia para gerenciamento de regras de subsídio

Saiba mais. Solicite uma proposta para nossos consultores.
vendasconvenio@dpsp.com.br - DSP. (11) 3274-7524 - DP. (21) 2472-2861



“
POR PARTE DAS EMPRESAS, ALGUMAS DECLINARAM O CONVITE A PARTICIPAR POR ALEGAR QUE NÃO TÊM NADA PARA FALAR SOBRE O ASSUNTO. JÁ POR PARTE DOS EMPREGADOS, MUITOS SIMPLEMENTE NÃO COMPARECIAM AOS ENCONTROS OU NÃO ATENDIAM AOS TELEFONEMAS PREVIAMENTE AGENDADOS. OUTROS TANTOS QUE PARTICIPARAM NOS RELATARAM QUE TINHAM RECEIO DE RESPONDER À PESQUISA

empregada pela pesquisa e por que ela é mais eficiente em relação aos demais levantamentos para captar a adesão efetiva das companhias à importância da diversidade?

Thatiana Cappellano - Empregamos uma metodologia qualitativa que denominamos “escuta corporativa”, pois entendemos que somente ela é capaz de nos dar clareza a respeito dos “porquês”. Quando olhamos para a diversidade e todos os estudos previamente realizados, notamos duas características principais: a primeira é que o recorte amostral recai prioritariamente sobre as empresas multinacionais (e sabemos que as companhias com matriz internacional tendem a ter políticas mais bem estabelecidas e maduras para essa e outras temáticas); a segunda é que as pesquisas são sempre quantitativas.

Ora, pesquisas quantitativas nos trazem como resultado “aquilo que” está acontecendo no campo pesquisado, mas não nos ajudam a compreender os motivos para tal. Exemplo: sabemos que os conselhos administrativos são compostos por apenas 8% de mulheres. Muito bem, esse é um dado quantitativo de grande relevância. Agora, “por que” apenas 8% dos postos são ocupados por mulheres? Quais razões nos levam a isso? De que maneira as mulheres em uma escalada de liderança são tratadas? Que atitudes as organizações têm em relação a isso? Que histórias essas mulheres viveram que podem nos ajudar a ilustrar esse, dito, “telhado de vidro”? Esse tipo de compreensão, que é mais sistêmica e contextual, só é possível de se obter por meio de um inquérito qualitativo.

Gestão RH - Por que o foco da pesquisa foram as 20 maiores empresas de capital nacional? Como elas se diferenciam das demais empresas brasileiras e das empresas multinacionais?

Thatiana Cappellano - Primeiro, o recorte sobre as nacionais foi feito por ser esse nosso objeto de interesse (como dito acima, os estudos que já tínhamos disponíveis sobre o tema centravam as

amostras nas multinacionais, empresas que sabemos que são mais maduras em relação a esse tema). Segundo, escolhemos as 20 maiores em faturamento, pois queríamos uma amostra que desse conta da pluralidade das corporações nacionais, ou seja, queríamos compreender o tema da diversidade sem o viés setorial e de mercado. Isso porque, quando segmentamos dessa forma, sabemos que temos nuances específicas.

Gestão RH - Por que vocês acreditam que houve resistência deste grupo de 20 companhias a responderem a pesquisa da 4CO?

Thatiana Cappellano - Porque o tema é um tabu - não só nas organizações, mas socialmente também. Ora, basta observarmos que temos um imaginário social que diz que o brasileiro é um povo amistoso e cordial, que aceita expressões diversas. Porém, o que vemos nos noticiários diários são atitudes de discriminação absurdas: negros enquadrados pela polícia indiscriminadamente, feminicídios diários, ataques a templos de religiões não cristãs, crimes de homofobia que nos colocam no topo da lista dos países que mais matam homossexuais no mundo, sem falar na falta de infraestrutura e de acolhimento às pessoas com deficiência.

Para alcançarmos a amostra pretendida, que era de 60 entrevistados (entre gestores do tema e empregados que se auto identificassem com alguma das questões sobre diversidade), tivemos que fazer contato com um número quase quatro vezes maior. Por parte das empresas, algumas declinaram o convite a participar por alegar que não têm nada para falar sobre o assunto. Já por parte dos empregados, muitos simplesmente não compareciam aos encontros ou não atendiam aos telefonemas previamente agendados. Outros tantos que participaram nos relataram que tinham receio de responder à pesquisa.

Gestão RH - Nas pesquisas realizadas pelo estudo, quais foram as principais falhas das lideranças no que tan-

ge a uma adesão efetiva à causa da diversidade? Como isso se reflete nas demais hierarquias das empresas?

Thatiana Cappellano - Isso está bem evidente no “achado” 5, que consolida duas percepções quanto à postura das lideranças frente ao tema. A primeira é que o assunto ganha força (ou só ganhará força) quando um alto executivo se dispõe a, efetivamente, promovê-lo (algo que, sabemos, acontece com grande parte dos assuntos organizacionais). A segunda dá conta das lideranças mais intermediárias. Estas são percebidas como despreparadas para lidar com um assunto complexo como esse. Segundo eles, os líderes, em geral, são inconscientes sobre o tema, ausentes das discussões a respeito e demonstram dificuldades em desenvolver ações concretas com suas equipes.

Há um ponto interessante acerca da atuação dos líderes que merece destaque. Fica claro, nos discursos dos entrevistados, que os líderes não fomentam o preconceito de maneira direta; entretanto, não se posicionam frente às situações de intolerância que presenciaram. Não foram raros os relatos de líderes que, no dia a dia, fazem comentários jocosos e, talvez por isso, não são percebidos como agentes efetivos de mudança nesse tema.

Gestão RH - Hoje em dia está consolidado em nossa sociedade um posicionamento de combate às desigualdades de gênero, raciais, etc. Este ambiente é o que impele as empresas a criarem cargos e promoverem discursos de incentivo à diversidade mesmo sem que isso se reflita em políticas de adesão efetiva ao tema?

Thatiana Cappellano - Podemos dizer que sim. Veja, temos que compreender a questão numa perspectiva mais ampla. Dizemos isso porque as empresas não são entidades isoladas do contexto social; elas não escapam à lógica da cultura contemporânea em que estamos imersos. Quando compreendemos isso, entendemos a dupla interface que se forma: de um lado, as empresas são forçadas, questionadas e confrontadas pelas pautas que emergem no campo

social (sustentabilidade, diversidade, equidade, trabalho com sentido etc.); de outro, as organizações influenciam o que somos e como somos (basta observarmos de que maneira, hoje, somos transpassados por conceitos oriundos da lógica produtiva: temos que ser produtivos, eficazes, dinâmicos e ter bom desempenho). Por isso, para que temáticas complexas e recentes como as da diversidade sejam bem tratadas, temos que compreender a dimensão da cultura no duplo recorte possível desse cenário: a cultura contemporânea e a cultura organizacional, imbricadas uma à outra.

Gestão RH - Que tipos de ações e políticas são recomendadas para que este quadro verificado pela pesquisa melhore nos próximos anos?

Thatiana Cappellano - Temos dito que, primeiro, é preciso colocar o tema à mesa para análise e discussão de uma forma madura. Não dá para olharmos dois ou três exemplos de mulheres ou negros em cargos de comando, por exemplo, e achar que estamos progredindo, já que eles são a exceção, e não a regra. Também é preciso compreender que se trata de uma questão relacionada à cultura organizacional - àquela tessitura simbólica que determina a maneira de ser das organizações, seus mitos, tabus e verdades. Não há como evoluir na diversidade sem evoluir na cultura, isso é uma enorme falácia.

Por isso, mais do que partir para soluções “de prateleira” (como formar grupos de discussão sobre as temáticas, liberar o dress code ou estipular a obrigatoriedade de promoção de mulheres), é preciso compreender e atuar sobre aquilo que não é dito, mas sim vivido por aquele grupo. Por esse motivo, nós criamos o imgd - índice de maturidade da gestão da diversidade, que é uma metodologia de análise e monitoramento de indicadores, observáveis em três aspectos da cultura organizacional: a visão sobre o tema, a gestão do tema e a percepção do tema. É somente no entroncamento dessas três dimensões que conseguiremos evoluir nesse assunto.

“
NÓS CRIAMOS O IMGD - ÍNDICE DE MATURIDADE DA GESTÃO DA DIVERSIDADE, QUE É UMA METODOLOGIA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DE INDICADORES, OBSERVÁVEIS EM TRÊS ASPECTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL: A VISÃO SOBRE O TEMA, A GESTÃO DO TEMA E A PERCEPÇÃO DO TEMA. É SOMENTE NO ENTRONCAMENTO DESSAS TRÊS DIMENSÕES QUE CONSEGUIREMOS EVOLUIR NESSE ASSUNTO



PARA ALÉM DAS OBRIGAÇÕES

Recrutadores ainda possuem dificuldades na contratação de pessoas com deficiência

A pesar de terem conquistado direitos importantes na legislação brasileira, as pessoas com deficiência (PcDs) ainda enfrentam dificuldades e preconceitos no acesso ao mercado de trabalho. A qualidade das vagas que são destinadas aos PcDs, por exemplo, é um dos principais problemas enfren-

tados pelos candidatos. Pesquisa realizada em parceria com a Catho, a ABRH Brasil e a ABRH São Paulo, e conduzida pela i.Social - consultoria especializada na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho - apontou que 88% dos profissionais de RH entrevistados declararam que as empresas contratam

pessoas com deficiência com foco unicamente no cumprimento da Lei de Cotas (nº 8.213/91). Ainda segundo a pesquisa, 64% dos profissionais de RH dizem encontrar dificuldades para enquadrar na cota os candidatos com deficiência.

“Os dados demonstram a importância da legislação para a inclusão



R A I

Doctor of the year.

EXCLUSIVE INTERVIEW: MEET THE EUROPEAN DOCTOR WHO DISCOVERED A REVOLUTIONARY TREATMENT FOR ALZHEIMER.

PARA SEUS COLABORADORES, DÊ OS RECURSOS DOS MELHORES HUMANOS.

O primeiro plano de saúde do Brasil com cobertura no mundo todo.

O cuidado de que seu colaborador precisa em qualquer lugar do mundo.

CENTRAL DE RELACIONAMENTO: 0800 13 2992
masterinternational.com.br





Fernando Morette, diretor comercial da Catho Empresas.

e a necessidade que as organizações possuem de contar com ferramentas que as auxiliem nesse processo de recrutamento em que o foco seja apenas a escolaridade, a qualificação e a experiência profissional dos candidatos”, explica o diretor comercial da Catho Empresas, Fernando Morette.

A dificuldade em encontrar candidatos com deficiência - um ponto sempre levantado por profissionais de RH - mostra que para encontrar perfis mais adequados às oportunidades de trabalho é preciso ter uma maior oferta de candidatos disponíveis. Por isso, possuir um banco com currículos de profissionais PcDs mostra-se uma das soluções mais objetivas para os problemas de contratação desse público, uma vez que com este recurso é possível atestar que sim, existem profissionais diversos e qualificados para ocuparem seus postos no mercado independentemente de suas condições, e aqui voltamos também à necessidade de uma oferta mais ampla de vagas. Além da busca por profissionais mais qualificados, é preciso eliminar as barreiras que impedem os profissionais PcDs de encontrarem vagas adequadas às suas

posições. A equação acaba sendo simples: maior diversidade na oferta de vagas somada a um banco de profissionais que possibilite encontrar profissionais para todos os tipos de vagas.

Observando esse cenário em que organizações ainda possuem dificuldades para encontrar profissionais com deficiência e eles, do outro lado, têm dificuldades em encontrar vagas disponíveis para seus diversos perfis profissionais, a Catho - site brasileiro líder em classificados de empregos - liberou o uso gratuito de sua plataforma para Pessoas com Deficiência (PcDs) e incluiu estes candidatos em todas as seleções de sua plataforma. Desta forma, as PcDs podem se candidatar a todas as vagas que desejarem, e não apenas às destinadas para profissionais com deficiência. A plataforma considera os conhecimentos e as habilidades dos profissionais, mas não exclui os requisitos que as organizações estabelecem. Assim, os candidatos são avaliados primeiramente pelas habilidades que possuem para ocupar o cargo, independentemente da sua deficiência.

Entre os mais de 94 mil PcDs de-

clarantes de todo o Brasil cadastrados na Catho, mais de 12 mil currículos têm laudo médico validado e certificado do INSS, pronto para serem contratados e inseridos no mercado de trabalho, atendendo à Lei de Cotas. Além disso, existem também planos criados especialmente para apoiar o recrutamento de pessoas com deficiência. Soluções como essas são essenciais para auxiliarem - e incentivarem - as empresas no processo de inclusão social, visto que as informações sobre quais deficiências se enquadram na Lei da Cotas de PcDs ainda são muito confusas para as organizações, dificultando o entendimento de quais candidatos são, ou não, passíveis de serem inseridos na lei. Além disso, esse modelo facilita o encontro de empresas e profissionais, uma vez que a adesão para o profissional com deficiência é gratuita e as empresas podem realizar seus processos de recrutamento em uma única plataforma.

PRECONCEITO

A pesquisa também indicou que a maioria dos gestores (64%) apresenta algum tipo de resistência



quando conhecem um candidato com deficiência. Aprender a respeitar e a lidar com o diferente ainda é um problema da sociedade, o que se reflete nos locais de trabalho, fazendo com que o preconceito seja a origem dos principais desafios enfrentados no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O índice de respondentes que declararam que as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho é muito alto (mais de 60%), seja ele proveniente de colegas (47%), gestores (37%) ou até mesmo clientes (26%).

Se o preconceito contra as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é alto, o combate a este preconceito ainda é muito baixo: apenas 28% das empresas possuem algum tipo de programa focado na mudança desse cenário.

Existe ainda uma crença de que essas pessoas não são qualificadas o suficiente para preencher os requi-

LEI DE COTAS PARA DEFICIENTES NAS EMPRESAS

A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou com pessoas com deficiência, na seguinte proporção:



sitos das vagas, o que influencia diretamente na oferta nada diversa de vagas e na contratação apenas para cumprir a cota. Cerca de 59% dos respondentes têm uma percepção negativa em relação à qualificação dos profissionais com deficiência, considerando que eles estão um pouco ou muito abaixo da média. “Sobre esse ponto, a pesquisa mostra que mais da metade dos respon-

dentos são profissionais que estão desempregados, têm alta escolaridade, idade economicamente ativa e deficiência adquirida. Esses dados permitem inferir que, antes da deficiência, havia uma possível condição de vida com experiência profissional e, nesse sentido, as principais preocupações das empresas se desfazem”, esclarece o sócio-diretor da i.Social, Jaques Haber.

O MUNDO MUDOU E AS NECESSIDADES SÃO CADA VEZ MAIS PLURAIS.



NASCE ELLO PLURAL : UM MUNDO DE POSSIBILIDADES SÓ PARA VOCÊ.

ELLOPLURAL.COM.BR



Soluções em Seguros

Vantagens e economia para a sua empresa.



SEGURO DE VIDA



PLANO DE SAÚDE EMPRESARIAL



PREVIDÊNCIA PRIVADA

contato@klp.com.br

klp.com.br

Tel: (11) 3115.3455

Av. Paulista, 91 • Salas 803 e 804 • CEP: 01311-000 • São Paulo - SP
Av. Conselheiro Nébias, 754 • Cj. 2309 • CEP: 11045-002 • Santos - SP

 facebook.com/klpseguros

 twitter.com/KLPSeguros





PRODUTOS E SERVIÇOS DE QUALIDADE

Pesquisa da Gestão RH reconhece fornecedores que geram confiança nas empresas brasileiras

Por **Adriano Garrett**

A Sapore (como “Empresa do Ano”) e a Adilis (como “Empresa Revelação”) foram os principais destaques da pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” 2018. Criado em 2007 pela Revista Gestão RH, o levantamento tem como objetivo valorizar o trabalho dos fornecedores de produtos e serviços para RH e avaliar as práticas direcionadas aos clientes nas áreas de benefícios, talentos, tecnologia para RH, gestão do negócio e facilities & service.

A primeira fase da votação envolve os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, que poderão escolher até dez empresas dos 44 segmentos selecionados no estudo. Ainda nessa fase, as empresas são votadas por seus próprios clientes e pelos RHs das “1.000 Maiores Empresas” (critério Valor Econômico) e das “Melhores Empresas para Trabalhar” (critério de Exame). Os participantes das listas anteriores já fazem parte automaticamente da pesquisa.

Os prestadores de serviços/fornecedores mais bem posicionados no ranking são selecionados para a segunda etapa da votação. Nessa fase, todos os prestadores de serviços/fornecedores cadastrados indicam até 20 clientes para que respondam ao Questionário de Avaliação de Prestação de Serviços. Esse questionário é composto por 15 questões, e cada uma delas tem peso na avaliação que elege os “Melhores Fornecedores para RH” (veja lista a seguir).

META
EXECUTIVOS
consultoria

AJUDAMOS EMPRESAS A DESENVOLVER LÍDERES E A POTENCIALIZAR INDIVÍDUOS E EQUIPES

Com uma equipe de consultores seniores altamente qualificada com experiência em diversos segmentos de empresas nacionais e globais e vivência internacional, desenvolvemos líderes e equipes no Brasil e no exterior.

Oferecemos:

- ▶ Coaching Executivo para todos os níveis de gestão
- ▶ Coaching de Times locais e internacionais, cross functional ou virtuais
- ▶ Assessment de competências comportamentais
- ▶ Cursos, Workshops e Palestras para desenvolvimento de líderes, indivíduos e time

A Meta Executivos é uma divisão do



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos



Há mais de 30 anos
Identificando talentos

OS MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2018

4HEALTH	CRESCIMENTUM	HOSPITAL ALBERT	ON TIME
ACCENTURE	CTO PUBLICIDADE	EINSTEIN	ORNELLAS
ACCOR HOTELS	CULTURA INGLESA	HOSPITAL SÍRIO-LIBANÊS	PREVERMED
ADECCO BRASIL	CURRICULUM	HUMANUS	PROFESSIONAL RH
ADILIS	DATAMACE	IBM	PROPAY
ADP	DIMEP	ICATU SEGUROS	PROTEGE
AGRO ALIMENTOS	DORSEY, ROCHA & ASSOCIADOS	INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING - IBC	QUALICORP
ALELO	DRAUSIO RANGEL	INSTITUTO HOLOS	QUALIFORMA
ALLIANZ	DUOMO EDUCAÇÃO	INSTITUTO PROFISSIONAL DE COACHING	RB SERVIÇOS
ALLIS	EFIX TECNOLOGIA	INTERCULTURAL	RH BRASIL
AMIL	ELANCERS	ISAT	RHUMO CONSULTORIA
ANHANGUERA EDUCACIONAL	ELEMENTO RH	ITAÚ SEGUROS	SANTOS & ASSOCIADOS
AON	ENGEFORT SEGURANCA	JBS FOODS	SAP
APDATA	ENGEMED	JOBCENTER	SAPORE
APETIT SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO	ENTHEUSIASMOS	KELLY SERVICES BRASIL	SEG SAUDE OCUPACIONAL
ARM ODONTOLOGIA	E-PHARMA	KORN/FERRY	SENAC
AURORA ALIMENTOS	ERGOCORP	INTERNATIONAL	SENIOR SISTEMAS
B2 SAÚDE	ESPRO - ENSINO SOCIAL PROFISSIONALIZANTE	KPMG BRASIL	SODEXO ON-SITE
BENCORP	ESSENCE RH	LABORARE.MED	SOFT TRADE
BENEFICIO CERTO	ESTADÃO	LAUREATE	SOMPO SEGUROS
BERLITZ	EXAKTA	LEE HECHT HARRISON	SOULAN
BIOQUALYNET	EXAL	LEME CONSULTORIA	SULAMÉRICA SEGUROS
BRADESCO SAÚDE	EXTENDED DISC BRASIL	LENS MINARELLI	TECHWARE
BRADESCO SEGUROS	FARAH SEGUROS	LG LUGAR DE GENTE	TEJOFRAN
BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA	FOLHA DE S. PAULO	LUANDRE	TEMPERO CERTO
BRASANITAS	FUNDAÇÃO DOM CABRAL	MADIS	THIEDE
BRASILPREV	GI GROUP	MANPOWERGROUP	TICKET
BRF	GRABER SEGURANÇA	MARATONA QUALIDADE DE VIDA	TOKIO MARINE SEGURADORA
BRIGHTLINK	GRAND HYATT SÃO PAULO	MARSO	TOTVS
CALU ALIMENTOS	GRUPO 5A	MEDNET SAÚDE OCUPACIONAL	UNIMED SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
CAREER CENTER	GRUPO AREZZA	MERCER	UNIMED SEGUROS
CASAS MÁXIMA	GRUPO DPSP	MERCER MARSH	UNIODONTO DO BRASIL
CATHO EMPRESAS	GRUPO GPS	METADADOS	UNIVERS
CENTRAL NACIONAL UNIMED	GRUPO GR	METLIFE	UNIVERSIDADE MACKENZIE
CIA DE EXPERTS	GRUPO GTP	MICHAEL PAGE	UP BRASIL
CIA DE TALENTOS	GRUPO META RH	MOVIMENTO QUALIDADE DE VIDA	UP LANGUAGE
CIATECH	GRUPO SERVUL	NASAJON SISTEMAS	VAGAS TECNOLOGIA
CIEE - CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA	GRUPO VERZANI & SANDRINI	NORBER SOFTWARE	VB SERVIÇOS
ESCOLA	HAGANÁ SEGURANÇA	ODONTOPREV	VICTORY SAÚDE
COLABORADORES	HAPVIDA SAUDE	OMINT	VR BENEFÍCIOS
CR BASSO	HCOR		WTC EVENTS CENTER
	HIRING		



**Junto com a
sua empresa
em cada desafio
e em todas as
conquistas!**

(11) 5904.4400 www.uniodonto.coop.br

Rua Correia Dias, nº 185 | Paraíso | São Paulo uniodonto.br@uniodonto.com.br



CONHEÇA AS DISTINÇÕES RECEBIDAS POR CADA EMPRESA

2018

DESTAQUE
BENEFÍCIOS

ALIMENTAÇÃO COLETIVA

SAPORE
APETIT
EXAL
SODEXO ON-SITE

ASSISTÊNCIA MÉDICA – COOPERATIVAS

CENTRAL NACIONAL UNIMED
UNIMED SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
UNIMED SEGUROS

ASSISTÊNCIA MÉDICA - MEDICINA DE GRUPO

AMIL
HAPVIDA
OMINT

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

UNIODONTO
ARM
ODONTOPREV
METLIFE

CESTA BÁSICA - ALIMENTOS CONGELADOS

BRF
AURORA ALIMENTOS
JBS FOODS

CESTA BÁSICA - ALIMENTOS SECOS

CASAS MÁXIMA
CALU
CESTA BÁSICA

CONSULTORIA DE BENEFÍCIOS

QUALICORP
4HEALTH
AON
BENCORP
FARAH SEGUROS
MARSO
MERCER MARSH
VICTORY SAÚDE

CONVÊNIO FARMÁCIA

UNIVERS
GRUPO DPSP
E-PHARMA

CONVÊNIO REFEIÇÃO

ALELO
TICKET
UP BRASIL
VR BENEFÍCIOS

GINÁSTICA LABORAL - QUALIDADE DE VIDA

QUALIFORMA
MARATONA QUALIDADE DE VIDA
MOVIMENTO QUALIDADE DE VIDA

MEDICINA PREVENTIVA

ERGOCORP
B2 SAÚDE
GRUPO 5A
PREVERMED

MEDICINA PREVENTIVA – HOSPITAIS

HCOR
HOSPITAL ALBERT EINSTEIN
HOSPITAL SÍRIO-LIBANÊS

SAÚDE OCUPACIONAL

LABORARE.MED
BIOQUALYNET
ENGEMED
MEDNET SAÚDE OCUPACIONAL
SEG SAÚDE OCUPACIONAL

SEGUROS E PREVIDÊNCIA

BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA
BRASILPREV
ITAÚ SEGUROS E PREVIDÊNCIA

SEGUROS EM GERAL

BRADESCO SEGUROS
ICATU SEGUROS
TOKIO MARINE SEGURADORA

SEGUROS SAÚDE

SULAMÉRICA SEGUROS
ALLIANZ
SOMPO SEGUROS
BRADESCO SAÚDE

VALE TRANSPORTE

RB SERVIÇOS
BENEFÍCIO CERTO
VB SERVIÇOS

2018

DESTAQUE
GESTÃO DO
NEGÓCIO

COACHING

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING - IBC
INSTITUTO HOLOS
INSTITUTO PROFISSIONAL DE COACHING

CONSULTORIA DE GESTÃO

ACCENTURE
KPMG BRASIL
LEME CONSULTORIA
SANTOS & ASSOCIADOS CONSULTORES

CONSULTORIA DE REMUNERAÇÃO

THIEDE
MERCER

CONSULTORIA DE RH E TRABALHISTA

RHUMO CONSULTORIA
DRAUSIO RANGEL
ENTHEUSIASMOS
EXTENDED DISC BRASIL

CONSULTORIA DE TREINAMENTO

CR BASSO
CRESCIMENTUM
DORSEY, ROCHA & ASSOCIADOS

CONSULTORIA GERAL

METADADOS
ADECCO BRASIL
CAREER CENTER

CURSOS E TREINAMENTOS

INTERCULTURAL
DUOMO EDUCAÇÃO
ORNELLAS

EDUCAÇÃO CONTINUADA

SENAC
FUNDAÇÃO DOM CABRAL
LAUREATE
UNIVERSIDADE MACKENZIE

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

ISAT
ANHANGUERA EDUCACIONAL
CIATECH

ESPAÇO PARA EVENTOS

WTC EVENTS CENTER
ACCOR HOTELS
GRAND HYATT SÃO PAULO

IDIOMAS

CULTURA INGLESA
BERLITZ
UP LANGUAGE

2018

DESTAQUE
TALENTOS

COMUNICAÇÃO VEÍCULOS

O ESTADO DE S. PAULO
CTO PUBLICIDADE
FOLHA DE S. PAULO

CONSULTORIA DE HEADHUNTING

MICHAEL PAGE
CIA DE EXPERTS
ELEMENTO RH
HIRING
KORN/FERRY INTERNATIONAL

CONSULTORIA DE RECOLOCAÇÃO (OUTPLACEMENT)

LENS MINARELLI
LEE HECHT HARRISON

PROGRAMA DE TRINEES E ESTÁGIO

CIEE - CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA
CIA DE TALENTOS
ESPRO - ENSINO SOCIAL
PROFISSIONALIZANTE

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

GRUPO META RH
BRIGHTLINK
KELLY SERVICES BRASIL
MANPOWERGROUP
RH BRASIL

SELEÇÃO E TRADEMARKETING

ADILIS
ALLIS

SITE DE RECRUTAMENTO

CATHO EMPRESAS
CURRICULUM
ELANCERS
VAGAS TECNOLOGIA

TRABALHO EFETIVO E TEMPORÁRIO

LUANDRE
GRUPO AREZZA
GI GROUP
JOBCENTER
ON TIME
PROFESSIONAL RH
SOULAN

DESEJA TRANSFORMAR OS RESULTADOS DA SUA EMPRESA?

Deixe a **CR BASSO** fazer parte desse processo

2018
DESTAQUE FACILITIES & SERVICES

<p>CONSERVAÇÃO E LIMPEZA GRUPO VERZANI & SANDRINI BRASANITAS GRUPO GTP GRUPO SERVUSUL TEJOFRAN</p>	<p>PORTARIA E CONTROLADOR DE ACESSO HAGANÁ SEGURANÇA GRUPO GPS GRUPO GR</p>
	<p>SEGURANÇA PATRIMONIAL GRABER SEGURANÇA ENGEFORT PROTEGE</p>

2018
DESTAQUE TECNOLOGIA PARA RH

<p>CONTROLE DE FREQUÊNCIA DIMEP MADIS NORBER SOFTWARE</p>	<p>SOLUÇÕES PARA RH COLABORADORES EXAKTA SOFT TRADE</p>
<p>FOLHA DE PAGAMENTO PROPAY ADP</p>	<p>TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO IBM DATAMACE SAP NASAJON SISTEMAS TOTVS</p>
<p>GESTÃO INTEGRADA TECHWARE APDATA EFIX TECNOLOGIA ESSENCE RH HUMANUS SENIOR SISTEMAS</p>	

2018
EMPRESA REVELAÇÃO



2018
EMPRESA DO ANO



*Em negrito estão as empresas mais bem avaliadas em seus segmentos

Conheça nossas soluções:

- ↗ Cursos *In Company*
- ↗ Cursos Abertos
- ↗ Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL
- ↗ Programas Customizados
- ↗ Palestras
- ↗ *Executive Coaching*
- ↗ Consultoria em RH e Organizacional



Mais de **4.300** empresas já se beneficiaram de nossa expertise para transformar seus resultados.


+ 2.850
Turmas Realizadas


+ 64.000
Profissionais treinados

Premiações e Reconhecimentos:
Há 11 anos consecutivos entre os 100 Melhores Fornecedores para RH (Revista Gestão e RH)





EMPRESA DO ANO, SAPORE SE DESTACA EM EVENTOS E SHOWS

Há 25 anos a Sapore conecta empresas e colaboradores através de seus restaurantes. Nos últimos tempos, a empresa transformou a alimentação em uma experiência única e singular para conectar empresas, clientes, equipes e negócios através de shows e eventos em geral.

“Em 2016 a Sapore teve a honra de alimentar a elite do esporte mundial durante os Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016. Contamos com uma equipe de mais de 2,5 mil colaboradores, servindo mais de 70 mil refeições por dia. A partir desse legado, a Sapore Eventos cresceu e hoje pode oferecer um novo conceito em gastronomia e serviço para eventos. Com tecnologia, inovação, criatividade, entusiasmo e eficiência operacional, fazemos um trabalho sob medida, superando as expectativas dos clientes e de seus convidados”, comenta o diretor presidente e sócio-fundador da empresa, Daniel Mendez.

Seguindo a trilha dos grandes eventos (que incluiu também a Copa do Mundo de 2014), a Sapore foi escolhida para o serviço de alimentação do Lollapalooza, um dos maiores festivais de música do Brasil, que será realizado no final de março, em São Paulo.

“Não importa o local: a Sapore Eventos possui, além de uma equipe especializada, estrutura e parceiros para a produção de Alimentos e Bebidas (A&B) nas mais diferentes áreas, adequando-se às necessidades de seus clientes e mantendo o foco na qualidade dos produtos e serviços. Atendemos não só eventos de grande porte, mas também qualquer tipo de reunião corporativa e social, de coffee breaks e coquetéis a jantares empratados”, explica Mendez.

Ele conta que hoje a Sapore possui mais de 60 eventos realizados mensalmente, reunindo mais de 30 mil pessoas a cada mês, sendo que 500 colaboradores são destinados para atender a esta demanda.

Atualmente a empresa atua em casas de espetáculo (Citibank Hall), teatros (Teatro Renault) e espaços corporativos de eventos para empresas, como o WTC World Center, em São Paulo. Hoje a Sapore está entre as três maiores empresas de refeição coletiva do Brasil, junto com Sodexo e GRSA. A empresa possui 900 clientes e 15 mil colaboradores, e teve um faturamento de mais de R\$ 1,7 bilhão no ano passado. Nos últimos 12 meses, foram servidas 1,2 milhão de refeições através dos serviços da companhia.



“COM TECNOLOGIA, INOVAÇÃO, CRIATIVIDADE, ENTUSIASMO E EFICIÊNCIA OPERACIONAL, FAZEMOS UM TRABALHO SOB MEDIDA, SUPERANDO AS EXPECTATIVAS DOS CLIENTES E DE SEUS CONVIDADOS

DANIEL MENDEZ



EMPRESA REVELAÇÃO, ADILIS INOVA E EXPANDE OPERAÇÕES



A MISSÃO DA EMPRESA É ENTREGAR MAIS DO QUE PROMETE, PODENDO, ASSIM, AGREGAR VALOR ÀS MARCAS PARCEIRAS E SER UM ALIADO INCONTESTÁVEL NA EXECUÇÃO DOS PDVs DE NOSSOS CLIENTES

WELITON NASCIMENTO



A Adilis atua no mercado há mais de 20 anos entregando soluções inteligentes que vão desde trade marketing até serviços mais utilizados pelo mercado em épocas de pico de vendas ou sazonais, através da seleção, contratação, treinamento e operação em indústrias e redes varejistas como Ambev, Kraft Foods, Carrefour e Pão de Açúcar. A marca é a união de empresas já tradicionais no mercado brasileiro, incluindo um braço empresarial na Flórida (EUA). Segundo Weliton Nascimento, diretor-presidente da empresa, a proposta da Adilis é a de trazer ao negócio dos clientes “aquilo que eles realmente necessitam, e não o que o mercado impõe, desde uma planilha de custos até um projeto de trade marketing completo”.

A companhia nasceu com DNA voltado para a prestação de serviços, com pessoal especializado na área de Recursos Humanos. Essa combinação de ousadia, criatividade e conhecimento resulta em projetos que maximizam as estratégias de vendas. O objetivo é que o cliente tenha a melhor experiência dentro e fora do seu Plano de Desenvolvimento de Vendas (PDV).

“A missão da empresa é entregar mais do que promete, podendo, assim, agregar valor às marcas parceiras e ser um aliado incontestável na execução dos PDVs de nossos clientes”, explica Weliton. A Adilis está presente em todo o Brasil e possui mais de 15.000 PDVs em execução através de seus dez escritórios

próprios no Brasil e dos mais de 20 parceiros homologados. Suas operações já incluem mais de 400 cidades de grande e médio porte em todas as regiões do País, além de outros 170 PDVs nos EUA. Estes números transformam a Adilis numa das maiores empresas de trade marketing e serviços do Brasil, com uma rede de 1.500 temporários mensais (em média).

Atualmente, a demanda pelos serviços da empresa já inclui mais de 400 cidades, o que torna inevitável que sua equipe de quase 100 colaboradores atue, além da sede em São Paulo (Campo Belo), também nas filiais Barão de Itapetininga, Mogi das Cruzes e São José dos Campos, e também em cidades como Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Florianópolis, Itajaí e Porto Alegre. A rede se completa com parceiros do Norte, Nordeste e do Centro-Oeste do País.

Weliton Nascimento destaca que o sucesso no PDV de cada cliente depende do preparo do promotor e dos demais envolvidos no processo. “Assim, criamos as melhores práticas de treinamento e sua reciclagem dedicada a cada marca. A admissão é um momento sublime para garantir o resultado. O time busca identificar o promotor com as melhores características, pois por ele passa a grande chance de virar o jogo no PDV. Outros cuidados também são adotados, como uma política justa de benefícios, que propicia a redução de turnover e absenteísmo”, afirma.

10 MAIS E FORNECEDORES MAIS ADMIRADOS SÃO BEM VISTOS PELOS RHS; CONHEÇA ALGUNS DELES

Especializada em soluções para Recursos Humanos, a Techware ocupa hoje uma posição de destaque entre as mais importantes desenvolvedoras de aplicativos para esta área, como comprova o fato de a empresa figurar entre as “10 Mais” da pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” 2018, realizada pela Gestão RH. Fundada há 26 anos, a companhia paulistana vem inovando o mercado de software e delineando novos contornos em tecnologia para folha de pagamento e RH, BPO e Cloud. Entre os principais clientes da organização estão: Polishop, Granbio, Sky, Brasal e Avon.

Em 2017 a Techware concluiu o projeto de unificação do seu software de folha, o Rrevolution Cloud, ao software de gestão de RH da Oracle, o Oracle HCM Cloud. O projeto foi batizado de CLOUD4U e foi concebido para trazer ao mercado brasi-



Gustavo Morcelli, gerente de Marketing, Comunicação e Identidade Corporativa da Techware

leiro a melhor e mais moderna solução de software para pagamento e gestão de RH na modalidade Cloud. Hoje em dia, empresas que atuam no mercado nacional e que buscam vantagem competitiva através de tecnologia de ponta já podem contar com um produto único de folha de pagamento e RH com a tecnologia Oracle e os melhores serviços e benefícios que a modalidade Cloud pode oferecer.

“Estamos vislumbrando uma melhora no cenário econômico no próximo ano. Acabamos de experimentar uma resposta positiva da economia com as condenações de políticos de alto escalão e acreditamos que estes fatos irão impactar positivamente nas eleições deste ano. Ainda é cedo para dizer se 2018 irá de imediato responder a todos os acontecimentos políticos/econômicos, mas será um ano extremamente importante e decisivo para ditar as projeções do futuro. Estamos otimistas”, diz Gustavo Morcelli, gerente de Marketing, Comunicação e Identidade Corporativa da Techware.

Também presente entre os “10 Mais” da pesquisa, a Univers é a unidade de negócios PBM (Programas de Benefícios de Medicamentos) e gestora de saúde da RD, destaque do varejo farmacêutico na América Latina, com mais de 1.600 unidades e 30 mil colaboradores quando somadas as suas três bandeiras: Droga Raia, Drogasil e Farmasil, que compõem a RD Farmácias, a RD Saúde (formada pela 4Bio Medicamentos Especiais e Univers - PBM da RD) e a RD Marcas (formada pelos produtos de marcas próprias da RD: Needs, B-Well, Triss e Nutrigood).

A organização apresentou uma receita bruta de R\$ 13,4 bilhões nos últimos 12 meses encerrados em setembro de 2017. A Univers tem uma carteira de mais de 1.100 grupos empresariais clientes e mais de 25 milhões de beneficiários. Em 2017, foram abertas 200 novas lojas, e o plano de expansão para 2018 e 2019 prevê a abertura de 240 novas unidades por ano, expansão considerada orgânica pelos gestores.

“Tivemos um crescimento relevante da participação da Univers nos negócios da RD nos últimos anos, principalmente após nossa fusão em 2011,

sendo evidente a força das nossas marcas e lojas Drogasil e Droga Raia para o atendimento desses beneficiários que são clientes diretos de empresas e de operadoras de saúde. A PBM Univers é a gestora de saúde da RD e há mais de 30 anos administramos programas de benefícios na aquisição de medicamentos, gerando mais saúde e qualidade de vida para os nossos beneficiários, economia e praticidade às empresas e operadoras de saúde, com alta tecnologia, soluções completas para o acesso de medicamentos e grande experiência no atendimento corporativo”, conta Luiz Felipe Bay, diretor de vendas corporativas e negócios PBM da Univers, que tem clientes como Itaú, Bradesco, GM, VW, Fiat, Natura, Siemens, SBT, Hospital Sírio Libanês, Hospital Oswaldo Cruz, Allianz, Amil, Intermédica e Unimed.

Com o nome constando entre os “25 Fornecedores Mais Admirados pelos Rhs” (assim como os fornecedores a seguir), a Gi Group, multinacional italiana de Recursos Humanos, se instalou no Brasil em 2008, quando adquiriu 60% das ações do grupo nacional S&L (a aquisição de 100% das ações se deu em 2012). Ao longo desses 10 anos, a companhia diversificou seus negócios por aqui. Além de criar unidades para programa de estágios, trouxe ao País outras empresas do grupo, como OD&M Consulting (voltada para treinamento de pessoas e desenvolvimento de talentos); C2C – Close to Consumer (agência de marketing promocional) e Wyser (consultoria especializada em recrutamento de executivos com especialização técnica para cargo de média gerência).

Paulo Canoa assumiu a presidência da operação brasileira da Gi Group em fevereiro de 2017. Ex-diretor executivo de uma das maiores companhias mundiais de Recursos Humanos e especialista em liderança, Paulo tem a missão de definir estratégias e dar suporte às operações de todas as empresas do grupo no País, de modo a ampliar o ritmo de crescimento da empresa italiana no Brasil.

“No ano passado abrimos uma nova filial em Indaiatuba para melhorar o atendimento à demanda do mercado de trabalho da região por mão de obra temporária, profissionais efetivos para diferentes níveis hierárquicos, executivos para média gerência e alta diretoria, contratação terceirizada, treinamento de equipe e consultoria em RH. A nova filial também é parte importante da estratégia da Gi para ampliar a carteira de clientes na região, especialmente nos segmentos da indústria automotiva, de bens de consumo, logística e agronegócios”, explica Paulo Canoa.



Luiz Felipe Bay, diretor de vendas corporativas e negócios PBM da Univers

Com a Gi Group de Indaiatuba, a companhia passa a ser a multinacional do segmento com maior presença no país, totalizando 19 escritórios nas capitais e grandes centros urbanos de 11 estados brasileiros – Amazonas, Bahia, Ceará, Minas Gerais, Pernambuco, Pará, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo. A companhia atendeu a mais de 450 empresas em 2017. Entre os seus clientes estão os gigantes de telefonia, serviços financeiros, companhias aéreas, grandes redes varejistas, indústrias automotivas e de bens de consumo.

Quem também registrou bons resultados em 2017 foi a Farah Seguros, que focou no desenvolvimento de produtos para grupos específicos do mercado que tinham carência de atendimento segmentado. A consultoria especializada em Análise de Riscos, Gestão de Benefícios e Seguros Patrimoniais registrou um crescimento de 24% em relação a 2016.

No ano passado foi retomado um projeto que estava “adormecido”: um estudo completo acerca dos riscos aos quais as empresas estão expostas, indicando medidas e produtos que possam miti-



Daniela Mendonça, presidente da LG lugar de gente

gar o risco. Esse trabalho é feito por profissionais qualificados que estudam minuciosamente a situação, através de visitas presenciais, levantamento de dados com profissionais responsáveis pela empresa e análise de documentos, sendo finalizado com a entrega de um dossiê que contempla o estudo e as indicações de providências. Fica a critério do cliente a execução através da Farah Seguros ou não, explica a companhia.

Em 2017 a Farah Seguros aumentou em 20% os investimentos no capital humano, número que deve crescer 25% em 2018. Com as negociações já bem aquecidas, a empresa trabalha pela melhoria de produtividade e com perspectiva de um aumento de 15% no quadro de funcionários.

Quem também projeta um crescimento significativo em 2018 é a LG lugar de gente, empresa sediada no estado de Goiás que está há mais de 30 anos no mercado e que é atualmente a principal companhia nacional especializada em tecnologia para RH. Com cerca de 900 clientes e 500 colaboradores, a LG projeta um aumento de 15% em suas receitas, apostando em um esboço de otimismo do mercado, que já acarreta novos investimentos em tecnologia.

Os principais clientes da empresa atualmente

são Ambev, Carrefour, Ipiranga, Lojas Renner, Oi, Rede Globo, Santander, Vale, Atento, VLI, Tejofran e Caterpillar. O ano de 2017 foi bem desafiador para a LG devido ao instável cenário econômico brasileiro, mas mesmo assim a empresa incrementou o seu faturamento em 10%. Os investimentos no desenvolvimento de soluções para RH foram mantidos, o que ajudou a fortalecer a plataforma de gestão de capital humano com o desenvolvimento do portal HCM, que reúne os dados dos colaboradores de forma prática para o gestor.

“Além disso, desenvolvemos nossa solução de People Analytics, que consegue prever comportamentos, antecipar tendências e gerar insights para RH, líderes e alta direção. Acrescentamos novas funcionalidades ao nosso módulo de Recrutamento e Seleção e também ao aplicativo Gen.te Mobile. Aumentamos nosso cardápio de games, ofertando ao mercado soluções personalizadas de acordo com a realidade de cada empresa. Por fim, não poderia deixar de citar os investimentos feitos para adequar nossas soluções ao projeto eSocial. Chegamos ao total de mais de 200 mil horas aplicadas no desenvolvimento e atualização dos nossos produtos para atender essa obrigação do governo federal”, enumera Daniela Mendonça, presidente da LG lugar de gente.

Com 18 mil colaboradores e presente em todas as regiões do país, o Grupo Protege é formado por seis empresas: Protege, Protege Segurança Eletrônica, Provig, Proair, Protege Serviços Especiais e Proforte.

A companhia - que foi criada na década de 70 e hoje atua nos segmentos de logística de valores e de cargas, vigilância patrimonial, processamento de numerário e documentos, formação de profissionais de segurança, serviços aeroportuários, segurança eletrônica e monitoramento - ampliou nos últimos anos os investimentos no treinamento de suas equipes.

Em agosto de 2016 foi implantada a Universidade Corporativa, que tem a missão de promover e manter programas educacionais para o desenvolvimento humano e empresarial. Outro investimento nessa área são as parcerias com mais de 140 instituições de ensino, contemplando escolas profissionalizantes e de idiomas, além de universidades.

Mario Baptista de Oliveira, diretor-geral do Grupo Protege, aponta alguns dos principais investimentos realizados pela companhia no ano passado. “Lançamos o veículo pesado Titanis, o maior da categoria no Brasil. O caminhão foi projetado para atender a demanda de transporte de eletrô-



RHMED São Paulo

O VALOR QUE DAMOS À SAÚDE DO TRABALHADOR ACABA DE SE EXPANDIR PARA SÃO PAULO

No movimento de expansão que realizamos para atender cada vez melhor o cliente, inauguramos nossa nova unidade em São Paulo, num prédio moderno, localizado em região estratégica para os negócios.

Assim, reforçamos nossa competitividade nesta relevante cidade com toda nossa expertise de gestão em saúde ocupacional e segurança do trabalho, desenvolvida ao longo de 21 anos de muita dedicação e cuja força se fundamenta em três pilares: tecnologia, gente e processo.

Venha nos visitar!

Av. Engenheiro Luiz Carlos Berrini, 1748 | 24º andar
Bairro Cidade Monções | São Paulo - SP
comercial@rhmed.com.br

| www.rhmed.com.br |

RHMED

Inteligência em Saúde e Segurança do Trabalho

nicos (notebooks, celulares, circuitos integrados, entre outros), medicamentos, cartões, documentos sigilosos, formulários de cheque em branco e mercadorias de alto valor agregado em grande escala. Ainda em 2017, lançamos nosso primeiro caminhão blindado com baú refrigerado. O veículo é certificado pela Anvisa e pela Polícia Federal e é destinado para medicamentos, vacinas, insumos farmacêuticos e produtos perecíveis de uma maneira geral, que necessitam de rígido controle de temperatura durante todo o percurso de transporte da carga”, explica.

Lançamentos também foram uma das marcas da SulAmérica Seguros em 2017. A companhia inaugurou o SulAmérica Odonto Individual, um plano odontológico específico para pessoa física. É um produto moderno, completo e ideal para quem busca um plano odontológico de qualidade, com cobertura ampliada e abrangência nacional, por um custo acessível.

Também foi o ano em que houve a abertura de novas filiais em diferentes regiões do País. A presença da SulAmérica se expandiu para novas localidades, entre elas Petrolina (PE), João Pessoa (PB), Santo André (SP), Vale dos Sinos (RS), Vitória (ES) e Cascavel (PR). Ainda como parte da estratégia de expansão, estão previstas novas aberturas de filiais em 2018 (em 6 de janeiro foi inaugurada a nova sede da diretoria em São Paulo).

“Ainda que o ano de 2017 tenha sido desafiador para o setor de seguros, para a SulAmérica foi um ano de crescimento e evolução em diferentes linhas de negócio, com disponibilização de novos produtos no portfólio, lançamento de novas parcerias, investimento em tecnologia e expansão de atuação regional. Alcançamos, ao final do período, 3 milhões de beneficiários no segmento de saúde e odontologia, principal carteira da companhia. Além disso, investimos em inovação e tecnologia para aperfeiçoar a experiência do cliente e na continuidade de ações de capacitação junto aos nossos colaboradores e parceiros de negócios”, conta Raquel Giglio, diretora Técnica e de Relacionamento com Cliente da SulAmérica.

Para ela, o grande diferencial da companhia está na força da marca, que reflete um alto índice de confiança e excelência em serviços por parte dos consumidores. Suas iniciativas de gestão de saúde tiveram uma contribuição importante para a alta na retenção de segurados, acima de 90% entre os clientes empresariais. Outro ponto-chave é o investimento em treinamentos, que atingiu 4.518 colaboradores e somou mais de 47.695 ho-

ras de capacitação.

A VB Serviços atua em outro segmento vital para a área de RH: a gestão de benefícios (Vale-Transporte, Refeição, Alimentação e Odonto). Há quatro anos, a empresa foi adquirida pelo grupo norte-americano FleetCor, maior fornecedor de cartões de combustível e de meios de pagamentos especializados do mundo, que atende mais de 500 mil empresas com milhões de usuários em 53 países.

Já passaram pela VB mais de 30 mil clientes em todo o Brasil, incluindo grandes, médias e pequenas empresas, e 1,5 milhão de usuários. Entre os seus clientes estão empresas como Carrefour, Makro, Latam, McDonald's e Lojas Americanas.

A estratégia da VB é a de oferecer uma cesta completa de soluções de benefícios para que o cliente possa reter o seu capital humano e reduzir custos, segundo a cultura de estar sempre ao lado dos clientes. O maior desafio é fazer com que as empresas mantenham os benefícios dos seus colaboradores gastando menos, com soluções mais econômicas e de qualidade. Por isso, a tendência é que iniciativas criativas e inovadoras sejam lançadas de forma que contribuam, principalmente, para a retenção dos colaboradores.



Mario Baptista de Oliveira, diretor-geral do Grupo Protege

VICTORY HEALTH

INOVAÇÃO CORPORATIVA



VICTORY
health



Agora em suas mãos o aplicativo que revolucionou a gestão de saúde no mundo corporativo!



Redução de peso



Redução do absenteísmo



Redução da sinistralidade



Redução tabagismo

Foco na prevenção de doenças e promoção da saúde, com mudança de hábitos e estilo de vida, para proporcionar muito mais saúde e longevidade!

O aplicativo realiza:

Mapeamento do perfil de saúde (7 módulos de atenção);

Implanta programas de saúde e monitora o desempenho;

Gamificação com meritocracia da saúde;

Dicas diárias de saúde e bem-estar;

Módulos de alerta para água, medicamentos, exames preventivos (saúde da mulher e do homem) e calendários de vacinas;

Compartilha resultados nas redes sociais (whatsapp, facebook etc);

Cruzamento de indicadores dos softwares de gestão do plano de saúde (único no Brasil).



Vera Bejatto,
CEO da Victory Consulting

A mais respeitada consultoria de benefícios do mercado brasileiro.



11 5088 0003
www.victoryhealth.com.br

VICTORY
Consultoria em benefícios

CONHEÇA OUTRAS COMPANHIAS ELEITAS ENTRE OS MELHORES FORNECEDORES



QUALICORP (CONSULTORIA DE BENEFÍCIOS – MELHOR AVALIADA DO SEGMENTO)

O Grupo Qualicorp é líder brasileiro na comercialização e administração de planos de saúde coletivos e serviços em saúde. Fundado em 1997, atua em nível nacional, possui 2.400 colaboradores diretos e representa 4,6 milhões de beneficiários, considerando-se todos os seus segmentos de atuação.

“No que se refere à gestão de pessoas, nossa grande ênfase para este ano é a capacitação de líderes em todas as categorias: diretores, gerentes e supervisores. Este aprimoramento se dará tanto em matéria de relacionamento como na gestão do dia a dia, pois queremos ainda mais agilidade e harmonia entre as equipes”, aponta José Augusto de Paula, diretor de Negócios Empresarial da Qualicorp.



RHUMO CONSULTORIA (CONSULTORIA DE RH E TRABALHISTA – MELHOR AVALIADA DO SEGMENTO)

A Rhumo Consultoria é uma empresa com 23 anos de mercado especializada na construção e implementação de soluções personalizadas nas áreas de Remuneração, Desenvolvimento Humano, Organização, Métodos e Processos. “Nossa metodologia de trabalho pressupõe atuar de forma simples e prática na busca por soluções que possam ser efetivamente traduzidas em inovação, desenvolvimento, qualidade e melhoria nos resultados dos clientes, respeitando a identidade e a filosofia de cada organização”, diz Sérgio Campos Pereira Ramos, diretor presidente da companhia.



BIOQUALITYNET (SAÚDE OCUPACIONAL)

A Bioqualynet está há mais de 20 anos no mercado, contando com cerca de 400 colaboradores e 2,5 mil parceiros capacitados. “No que diz respeito à Saúde Ocupacional e à Segurança no Trabalho, o mercado tende a crescer à medida que as empresas se conscientizam sobre a importância de preservar a saúde e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, evitando acidentes, danos físicos e prejuízos de ordem financeira”, aponta Cristina Uglík, gerente técnica da Bioqualynet.



BRIGHTLINK (RECRUTAMENTO E SELEÇÃO)

Em operação desde 1993, a Brightlink tem assessorado empresas nacionais e multinacionais dos mais diferentes setores de atividade, sejam do segmento industrial, comercial e de serviços, captando, avaliando, desenvolvendo e retendo profissionais para diversas áreas de trabalho nas organizações. Seus consultores estão aptos a oferecer as melhores soluções para que você conheça e desenvolva os talentos de sua empresa com foco em resultados.



CIA DE TALENTOS (PROGRAMA DE TRAINEES E ESTÁGIO)

O Grupo Cia de Talentos é uma consultoria de educação para a carreira formada pelas empresas Cia de Talentos e Cia de Experts (antes conhecida como DMRH). Ela se orgulha por ter promovido e facilitado bons encontros entre mais de 500 empresas e milhões de profissionais nos seus 29 anos. “O nosso foco em 2017 foi muito mais em aumentar a produtividade do nosso time, melhorar a qualidade e a constante atualização das nossas ofertas do que, necessariamente, em crescer faturamento”, afirma Máira Habimorad, sócia da companhia.



COLABORADORES (SOLUÇÕES PARA RH)

Fundada em 2015, a Colaboradores é uma plataforma que simplifica a gestão de convênios e parcerias empresariais e pode ser acessada via smartphone. Possui clientes como: Accenture, Philip Morris, Saint Gobain e Mutant. “2017 foi um ano excelente para nós! Tivemos grandes avanços em diversos aspectos. Triplicamos nossa equipe, aumentamos nosso faturamento em 420% e conquistamos a posição de maior rede de parcerias do Brasil”, conta Rogério Aquino Nogueira, sócio da empresa.



DUOMO (CURSOS E TREINAMENTOS)

Com foco em RH e gestão de pessoas, a Duomo Educação Corporativa está no mercado desde 1999. Ela atende clientes como Banco do Brasil, Bosch, Electrolux e Votorantim. Em 2017 a Duomo incorporou novas metodologias a alguns programas de treinamento e desenvolvimento, gamificando processos para ampliar a transferência do aprendizado, investindo na formação técnica de seus colaboradores e ampliando o quadro administrativo e de consultoria.



ELANCERS (SITE DE RECRUTAMENTO)

A Elancers é uma multinacional brasileira com 19 anos de atuação no mercado, líder em tecnologia para Gestão de Atração, Recrutamento e Seleção. São mais de 10 mil empresas usuárias do sistema e mais de 16 milhões de currículos administrados. “Em 2017 ampliamos o poder do nosso BigData e otimizamos, ainda mais, o processo de geolocalização, o que gerou ganhos econômicos para os clientes”, explica Alexandre Nunes, diretor de produtos da Elancers.



ELEMENTO RH (CONSULTORIA DE HEADHUNTING)

O Grupo Elemento RH, formado pelas empresas Elemento RH e Elemento Advisory, é uma consultoria de Recursos Humanos que desde 2014 oferece soluções de atração, recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas. Sua atuação engloba desde estagiários até presidentes, nos mais variados segmentos de mercado. A companhia teve em 2017 um crescimento no faturamento de mais de 50% com relação aos anos anteriores, fruto de investimentos não só em recursos, mas em capacitação da equipe e na gestão dos setores.



EXTENDED DISC BRASIL (CONSULTORIA DE RH E TRABALHISTA)

Fundada em 1994, a Extended Disc é uma empresa multinacional de origem finlandesa, presente em mais de 50 países no mundo, com 33 escritórios locais, que oferece produtos e serviços de assessment para todas as áreas de Recursos Humanos. A companhia assessora parceiros nacionais e multinacionais de setores diversos, desenvolvendo, retendo e avaliando profissionais para diversas áreas de trabalho nas organizações.



GR (PORTARIA E CONTROLADOR DE ACESSO)

O Grupo GR é uma empresa atuante no setor de segurança privada e terceirização de serviços. Com 25 anos no mercado, presente em 12 Estados e com mais de 1.100 clientes ativos, o Grupo GR é referência em seu setor de atuação, atendendo com eficácia condomínios (residenciais e comerciais), indústrias, hospitais, shopping centers, instituições de ensino, entre outros locais. “Seguimos nosso plano estratégico de cinco anos, com foco na atuação em segmentos-alvo nos quais temos grande expertise e esperamos um crescimento de 8 a 10%. Vemos com bons olhos a economia e acreditamos que o Brasil vai retomar, mesmo que ainda timidamente, o caminho do crescimento”, diz Roger Rodrigues Santos gerente de Marketing da GR.



GRUPO DATAMACE
(TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO)

O Grupo Datamace tem mais de 30 anos de existência dedicada ao desenvolvimento de soluções tecnológicas para a gestão de Recursos Humanos. “Nossa experiência possibilita oferecer soluções personalizadas e escalonadas, baseadas em plataformas já testadas e focadas em simplificar e solucionar os assuntos de RH”, diz Samuel Duarte Rocha, gerente de Comercial & Marketing na organização.



JOBCENTER
(TRABALHO EFETIVO E TEMPORÁRIO)

Fundada em 1984, a Jobcenter do Brasil é referência na disponibilização de temporários e terceirizados. A companhia atende atualmente mais de 200 empresas e conta com aproximadamente 1000 profissionais entre os contratados pela CLT e os trabalhadores temporários. “Ao longo de sua história a Jobcenter sempre investiu em melhoria de processos e atualizações tecnológicas. Este fato pode ser constatado por todos os prêmios conquistados anualmente e pela confiança que nossos clientes depositam na empresa”, diz Polliana Mitalli, da área de marketing e RH.



NASAJON
(TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO)

A empresa, que é considerada uma das 200 maiores de TI no País, foi fundada em 1982, quando Claudio Nasajon tinha apenas 17 anos. Criada para suprir a necessidade do mercado de software de gestão empresarial, a Nasajon iniciou um ciclo de investimentos em TI e lançou o seu ERP, um software desenvolvido para integrar os processos de todas as áreas de uma empresa. Em setembro de 2017, a companhia bateu recorde de vendas, com aumento de 73% sobre as vendas do mesmo período de 2016. Hoje ela conta com uma equipe de cerca de 200 colaboradores.



ORNELLAS
(CURSOS E TREINAMENTOS)

A Ornellas sempre apresentou soluções diferenciadas, construídas sob medida a partir da necessidade dos seus clientes (como Bradesco, Braskem, Claro e Mercedes-Benz). A marca oferece treinamentos e workshops; coaching executivo e processos de assessment; Academia de Recursos Humanos; desenvolvimento de equipes e criação de trilhas de aprendizagem - design de conteúdo. “Temos como propósito criar soluções para o desenvolvimento de líderes e equipes que façam a diferença para os resultados das organizações”, explica Marco Ornellas, sócio-diretor.



PROFESSIONAL RH
(TRABALHO EFETIVO E TEMPORÁRIO)

A Professional RH foi criada há mais de 40 anos com o objetivo de “encantar” clientes e candidatos através dos seus serviços. Com sede própria no Itaim Bibi, ela atende empresas dos mais variados segmentos, desde pequenas até médias, grandes e multinacionais. A empresa oferece serviços como: processos de recrutamento e seleção mais eficientes e assertivos; R&S e Administração de estagiários; R&S de pessoas com deficiência; terceirização de mão de obra; etc.



SANTOS & ASSOCIADOS
CONSULTORIA DE GESTÃO)

Especializada em consultoria de gestão, a Santos & Associados Consultores foi fundada em 1993 por Marcus Túlio Santos juntamente com Rosália Rezende Trivisan e Lucia Ragazzi Benini. “Em 2017 revisamos nossos processos internos e investimos em uma nova roupagem de todos os nossos canais de relacionamento com cliente, site e redes sociais. Ampliamos nosso quadro de consultores e psicólogos associados em 30% e também investimos muito em marketing de relacionamento com nossos clientes de carteira”, conta o CEO da Santos.



**ESTAR PELA 10ª
VEZ ENTRE
OS MELHORES
FORNECEDORES?**

**DEIXA
COM
A GENTE.**



Reconhecimento é sempre bom. Principalmente vindo dos clientes. Afinal, trabalhamos para entregar a eles as melhores soluções. Por isso, temos orgulho de mais uma vez ser a empresa mais bem avaliada na categoria **Soluções para RH**.

Uma solução de confiança.

Com 32 anos de história, a LG lugar de gente é a maior empresa brasileira especializada em tecnologia para gestão de RH do país.¹ Oferecemos uma solução completa, que auxilia o RH desde a seleção até a aposentadoria, 100% em nuvem. E, claro, com acompanhamento sempre próximo de nossos 900 clientes.

Não por acaso, “confiança” é a palavra mais usada por eles ao mencionarem a LG.² Esse é, com certeza, nosso maior troféu e nosso maior motivo de orgulho.

¹ Segundo Anuário Informática Hoje
² Segundo Pesquisa de Satisfação realizada pela LG em novembro de 2017





SEG
(SAÚDE OCUPACIONAL)

A SEG está no mercado há 17 anos, e atualmente conta com 56 colaboradores. Formada por especialistas com larga vivência em Gestão Ocupacional, é reconhecida por seus órgãos de classe e premiada pela sua qualidade em atendimento ao cliente. "Fornecemos uma gestão integrada em plataforma web através de um sistema online que simplifica as atividades dos nossos clientes e é totalmente padronizado para o eSocial", diz a companhia. Em 2017 houve a implantação de ações de endomarketing para os colaboradores, aumentando a interação entre departamentos e a perspectiva de olhares dos funcionários sobre a organização.



SOULAN
(TRABALHO EFETIVO E TEMPORÁRIO)

Há 30 anos o Grupo Soulan desenvolve projetos em RH, já tendo atendido cerca de cinco mil empresas, envolvendo mais de meio milhão de profissionais, entre contratados, desenvolvidos e administrados. "2017 foi um novo marco para nós. Fortalecemos o posicionamento de nossos serviços de mão de obra temporária com um crescimento de 40% sobre o ano anterior e nossa área de prestação de serviços ao RH, que tem como carro chefe a Gestão de Folha de Pagamentos, cresceu nada menos que 60% seu número de clientes", comemora Ademir de Souza, diretor presidente da empresa.



TEMPERO CERTO
(ALIMENTAÇÃO COLETIVA)

Em 2018 a Tempero Certo completa 33 anos no mercado de refeições coletivas, tempo suficiente para conferir à empresa credibilidade, evolução e inovação constante em seus processos. "No ano passado buscamos inovar nossos serviços, seguindo as tendências do mercado e atendendo as necessidades de nossos clientes. Um exemplo disso foi a criação de marmitinhas light, com cardápio balanceado e variado, visando atender a demanda dos clientes de refeição transportada", explica Levy Pugliese Antunes, diretor da Tempero Certo.



VICTORY
(CONSULTORIA DE BENEFÍCIOS)

A Victory Consulting foi fundada por Vera Lúcia Bejatto no ano 2000. A empresa vem atuando fortemente no mercado com uma grande expertise quando se trata de Gestão Integrada da Saúde. Possui atualmente 208 colaboradores e atendimento presencial em todo o território brasileiro. Acumula cases de sucesso, com destaque para seus programas preventivos de saúde.



SODEXO ON-SITE
(ALIMENTAÇÃO COLETIVA)

A Sodexo On-Site é uma das duas divisões da multinacional francesa Sodexo no Brasil. A empresa conta com 35 mil colaboradores, em 2 mil unidades operacionais, com 1.5 milhão de consumidores servidos diariamente. Ela oferece serviços integrados de qualidade de vida e atende a clientes de três segmentos: corporativo, saúde e educação, e energia e recursos. Alessandra Bonaño, gerente de Comunicação, Marca e Responsabilidade Corporativa, afirma que no ano passado o foco foi "revisão de contratos para identificar oportunidades e oferecer novos serviços a nossos clientes, aumentando nosso escopo de trabalho nos contratos". "Além disso, tivemos a aquisição de novos grandes contratos. Desta forma, mesmo frente a um cenário econômico desafiador, conseguimos atingir um crescimento de 7.4% em nosso faturamento", conta a executiva.

ELEITA PELO 2º ANO CONSECUTIVO ENTRE OS



A LUANDRE
EM 2017

20%
de crescimento

4 mil
Clientes Atendidos



55 mil
Colaboradores Administrados

25 mil
Processos Seletivos

SOLUÇÕES
ESPECIALIZADAS



Recrutamento & Seleção



Administração de Pessoal



PARP Luandre



Programas Especiais



Avaliação Profissional



Outsourcing

UMA EMPRESA COMPLETA



Central de Relacionamento

11.3474-4688

www.Luandre.com.br



/LuandreRH



/Luandre



/LuandreRH

ALGUNS MOMENTOS DA PREMIAÇÃO MELHORES FORNECEDORES 2018





Você sabe quanto custa realmente o plano de saúde de seus funcionários?

Se você respondeu não, é hora de falar com a Marso.

Fundada em 1998, a Marso Assessoria e Consultoria em Seguros oferece soluções sob medida nas áreas de benefícios e seguros, com relatórios pormenorizados para a tomada de decisão rápida, eficaz e segura.

► A Marso promove economia de custos e melhoria na qualidade de vida dos funcionários, com uma estratégia baseada em 4 pilares:

- Classificação de segurados;
- Cruzamento de informações consultas/farmácias;
- Busca ativa de doenças futuras;
- Controle de medicamentos.

► Com a Marso, sua empresa tem:

- Controle minucioso da sinistralidade;
- Classificação e mitigação de riscos;
- Programa de promoção de saúde/prevenção de doenças;
- Controle dos custos do plano de saúde;
- Previsão de custos futuros;
- Redução do FAP;
- Retorno sobre Investimento em saúde;
- Suporte burocrático ao plano de saúde 24h;
- Acompanhamento dos casos crônicos;
- Medicina ocupacional.

A solução online da Marso para o problema do absenteísmo.

Diagnóstico do Absenteísmo:

Estatística dos emissores de atestado:



Indicadores:



Relatórios: Diagnóstico dos afastamentos • Ocorrência, tempo e gravidade de afastamentos • Taxa de retorno • Incidência de patologias
• Reaberturas de afastamento • Cruzamentos entre a causa principal do afastamento e tratamento correspondente no plano médico • Identifica na massa de afastados as possíveis fraudes • Revela indivíduos que estão mal atendidos e precisam de orientação.

Fale com a Marso e descubra você também a fórmula para economizar no plano de saúde para seus funcionários, no atual e no próximo contrato.



Marso

Consultoria e Assessoria em Seguros

Unidade Manaus

Edifício Atlantic Tower - Av. Djalma Batista, 1719 - 6º andar - Sala 610
Bairro Chapada - Manaus-Am - CEP: 69053-070
Tel.: (92) 3321-2307 / 3342-6108

Unidade São Paulo

Rua Funchal, 411 - Quarto andar
Bairro Vila Olimpia - CEP: 04551-060
Tel.: (11) 3192-3719



SELO DE QUALIDADE

Grupo DPSP é o “Fornecedor Mais Admirado pelos RHs”; conheça o que fazem as companhias reconhecidas pela pesquisa

GRUPO 
DPSP

GRUPO DPSP

O Grupo DPSP é resultado de uma fusão ocorrida em 2011 entre a Drogaria São Paulo e as Drogarias Pacheco. A Drogaria São Paulo é uma rede que nasceu em 1943 atuando com venda por atacado e criou um novo conceito de farmácias, graças à intuição de seu fundador, Thomaz de Carvalho. Ela também foi pioneira na implantação de atendimento 24 horas e na concessão de descontos especiais para aposentados.

Já as Drogarias Pacheco têm como foco o atendimento qualificado, a prática de preços justos e uma ampla variedade de produtos para a saúde e bem-estar. A primeira loja da rede foi inaugurada na região central do Rio de Janeiro, ainda no período em que as pessoas iam às farmácias com prescrições feitas pelo “médico da família”. Assim, a rede passou a fazer parte do cotidiano de muitos cariocas e tempos depois se tornou a marca líder no estado.

A companhia é um dos principais players do varejo farmacêutico, com aproximadamente 1200 lojas em 10 estados do Brasil, além do Distrito Federal. Atualmente o Grupo DPSP emprega mais de 26 mil colaboradores, que são constantemente preparados para oferecer um dos melhores atendimentos deste mercado. Para isso, a companhia disponibiliza iniciativas como: Universidade Corporativa (base para os treinamentos de todos os colaboradores, focados por área de negócios), Trilha de Carreira, Avaliação de Desempenho, Programas de Estágio Farmacêutico, Administrativo e Logística, Liderança e Sucessão, além de cursos de atualização e desenvolvimento profissional.


accenture

ACCENTURE

A Accenture é uma empresa líder global em serviços profissionais, com ampla atuação e oferta de soluções em estratégia de negócios, consultoria, digital, tecnologia e operações. Combinando experiência ímpar e competências especializadas em mais de 40 indústrias e em todas as funções corporativas – sendo fortalecida pela maior rede de prestação de serviços no mundo –, a Accenture trabalha na interseção de negócio e tecnologia para ajudar companhias a melhorar seu desempenho e criar valor sustentável para seus stakeholders. Com mais de 435.000 profissionais atendendo a clientes em mais de 120 países, a Accenture impulsiona a inovação para aprimorar a maneira como o mundo vive e trabalha.

AON

AON

A Aon é uma consultoria em Gestão de Riscos, Benefícios e Soluções de Capital Humano, Corretagem de Seguros, Resseguros e Seguros Massificados. A companhia está presente nas principais capitais do País, com dez escritórios e mais de 1.200 colaboradores. Dispõe de uma equipe altamente especializada, formada por profissionais com vasta experiência e grande conhecimento técnico.

Reconhecida pela inovação e excelência no desenvolvimento de soluções para os mais diversos segmentos e tamanhos, a empresa mantém como uma de suas principais diretrizes estratégicas uma política de qualidade diretamente voltada às necessidades de seus clientes, a fim de oferecer e entregar as melhores soluções. Tem como missão desenvolver pessoas, encantar clientes e gerar resultados sustentáveis.


ACCOR HOTELS
Feel Welcome

ACCOR HOTELS

A Accor Hotels está no Brasil há mais de 40 anos. É uma das cinco maiores operadoras do grupo no mundo, e possui na América do Sul quase 300 hotéis em operação. A gama de marcas varia de super econômicas, como Ibis Style e Ibis Budget; para middle, como Novotel, Mercure e Adaggio; indo até o segmento do luxo, como Pullman, Grand Mercure e Sofitel. Na América do Sul a Accor está presente em vários países. Além do Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai e Peru possuem unidades do grupo. Na região, são cerca de 14 mil colaboradores, sendo 80% deles localizados no Brasil.


Bradesco
Saúde

BRADESCO SAÚDE

A Bradesco Saúde é a seguradora especializada em saúde integrante do Grupo Bradesco de Seguros e Previdência, com atuação exclusiva no seguro-saúde médico e hospitalar. A empresa conta com mais de 2,5 milhões de segurados, sendo que, destes, mais de 90% são beneficiários de planos empresariais. A busca permanente pela excelência dos padrões de atendimento e dos serviços prestados é o objetivo central que vem habilitando a Bradesco Saúde a manter-se na liderança do mercado, fazendo com que a sua marca seja reconhecida como sinônimo de solidez e qualidade.

A Bradesco Seguros nasceu da aquisição da antiga Atlântica Boavista pelo Bradesco (controlador) em 1983. É líder do mercado segurador nacional com atuação multilinha - segmentos de seguros, capitalização e previdência complementar aberta. Possui cerca de 7.000 empregados e sua matriz está no município de Barueri.



BRF

A BRF é uma das maiores companhias de alimentos do mundo, com mais de 30 marcas em seu portfólio, entre elas, Sadia, Perdigão, Qualy, Paty, Dánica, Bocatí e Confidence. Seus produtos são comercializados em mais de 150 países, nos cinco continentes. Mais de 105 mil funcionários mantêm 54 fábricas em sete países: Argentina, Brasil, Emirados Árabes Unidos, Holanda, Malásia, Reino Unido e Tailândia.

Nos últimos anos, a BRF investiu mais de US\$ 1 bilhão na aquisição e construção de unidades e marcas. O investimento alterou o perfil da empresa de "grande exportadora de aves" para "multinacional do setor de alimentos". Anualmente, a companhia comercializa mais de 4 milhões de toneladas de alimentos. São milhares de produtos que cumprem um objetivo claro: o de alimentar o mundo.



Farah
SEGUROS

FARAH SEGUROS

Fundada em 1996, a Farah Seguros é uma consultoria especializada em Análise de Riscos, Gestão de Benefícios e Seguros Patrimoniais. A empresa trabalha com o compromisso de atender seus clientes e parceiros com excelência e garantir condições especiais na contratação de seguros e benefícios para pessoas físicas e jurídicas.

Para atingir essa meta, a organização mantém parcerias com as mais sólidas seguradoras do mercado e investe na capacitação de sua equipe de profissionais, que está apta a oferecer os melhores serviços e agir de forma rápida e precisa na solução de problemas, garantindo o melhor custo-benefício para proteção pessoal e patrimonial.



DIMEP SISTEMAS

A Dimep Sistemas desenvolve soluções tecnológicas altamente sofisticadas para o controle de acesso, ponto, estacionamento e gestão de frotas totalmente certificadas pela ISO 9001. Com exclusiva assistência técnica em mais de 85 pontos no Brasil, a Dimep exporta para diversos países da América, Europa e África, além de manter unidades de negócios em Portugal e México.

Acompanhar a trajetória da Dimep é vivenciar uma história de paixão, excelência, inovação e dedicação. Fundada em 1936 pelo professor Dimas de Melo Pimenta, a empresa dedicou-se inicialmente à fabricação de marcadores de tempo, mas depois expandiu suas atividades e tornou-se a pioneira no segmento de sistemas de ponto e controle de acesso de pessoas e veículos. Com o passar dos anos, a Dimep foi aperfeiçoando cada uma de suas especialidades, construindo uma tradição em qualidade, tecnologia e pesquisa que se tornaram princípios fundamentais na elaboração de seus produtos e serviços.



GI GROUP

A Gi Group é um dos líderes globais em soluções dedicadas ao desenvolvimento do mercado de trabalho, com forte destaque nas atividades de Recrutamento e Seleção, Administração de Temporários, projetos de Terceirização (Outsourcing), Trade Marketing, Treinamento e Consultoria em Desenvolvimento Organizacional. O grupo opera em mais de 40 países (com presença direta e parcerias estratégicas) na Europa, Américas, Ásia e África.

A chegada ao Brasil, dez anos atrás, fez parte do processo de expansão internacional da companhia. Atualmente, a Gi Group Brasil possui 300 colaboradores internos e mais de 3.900 funcionários em folha que são terceirizados e alocados no quadro de seus clientes.



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos

GRUPO META RH

Fundado em 1983 e administrado por Abigail Ribeiro Costa Leite e Gutemberg Leite, o Grupo Meta RH vem somando a seu histórico serviços de qualidade, credibilidade, reputação e parcerias de mais de 25 anos com diversas empresas nacionais e multinacionais. Para tanto, ampliou seu portfólio de serviços, com vantagem competitiva, otimização e efetividade na contratação de profissionais, recrutamento e seleção (efetivos), temporários e outsourcing, por meio de sua divisão Meta BPO (Business Process Outsourcing).

Durante sua trajetória de mais de 30 anos, o Grupo Meta RH vem conquistando nichos de mercado em diferentes segmentos. A divisão Meta Executivos foi criada para consolidar a atuação da organização neste mercado diferenciado de Executive Search e Desenvolvimento Organizacional, com suporte de uma equipe especializada de consultores bilíngues com vasta experiência local e internacional. Já a condução bem-sucedida de diversas demandas para as áreas de Estagiários e Trainees tornou possível a criação da divisão Meta Talentos, especializada na contratação, acompanhamento e desenvolvimento destes jovens profissionais.



IBM

A IBM é uma empresa global de tecnologia e inovação com sede em Armonk, Nova York, nos Estados Unidos. É o maior empregador do setor de tecnologia e consultoria do mundo, com aproximadamente 427 mil funcionários servindo a clientes em 170 países. No Brasil, a companhia celebrou 100 anos de atuação em 2017.

A organização oferece um extenso portfólio de serviços de tecnologia e consultoria, softwares de colaboração e análise preditiva, desenvolvimento e gerenciamento de sistemas, além dos mais avançados servidores e supercomputadores do mundo. Através da sua consultoria de negócios, tecnologia e conhecimento na área de P&D, a IBM ajuda clientes a se tornarem "mais inteligentes" enquanto o planeta se torna cada vez mais digitalmente interconectado.



KPMG

A KPMG opera como uma rede internacional de firmas-membro que oferecem serviços nas áreas de Audit, Tax e Advisory. A presença de suas firmas-membro locais é tão importante quanto a presença global. No Brasil, a empresa possui aproximadamente 4.000 colaboradores distribuídos em 13 Estados (e no Distrito Federal) e 22 cidades. Seus escritórios estão situados em São Paulo (sede), Belém, Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Cuiabá, Curitiba, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, Joinville, Londrina, Manaus, Osasco, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Rio de Janeiro, Salvador, São Carlos, São José dos Campos e Uberlândia. Todos são capazes de fornecer serviços com um padrão de qualidade semelhante ao padrão internacional.



LAUREATE

Líder global no segmento de educação superior, a Laureate International Universities é formada por mais de 70 instituições de ensino e reúne em sua comunidade acadêmica mais de um milhão de estudantes em 25 países nas Américas, Europa, Ásia, África e Oriente Médio.

As instituições integrantes da Laureate oferecem cursos de Graduação e Pós-graduação (Lato e Stricto Sensu) em áreas como Arquitetura, Administração, Engenharia, Gestão de Hospitalidade, Direito e Medicina, entre outras.

Na cidade de São Paulo, a Laureate está presente com as instituições Universidade Anhembi Morumbi (desde 2005), BSP - Business School São Paulo (desde 2008) e Complexo Educacional FMU|FIAM-FAAM (desde 2014).



LG LUGAR DE GENTE

Há mais de 30 anos no mercado, a LG lugar de gente é a maior empresa brasileira especializada em soluções de tecnologia para RH, com uma oferta completa de produtos para gestão do capital humano das companhias. Sua tradição traz confiança e seu viés empreendedor faz com que a organização esteja constantemente se renovando. Com sede em Goiás e atuação em todo o território nacional, possui cerca de 900 clientes e 500 colaboradores.

Sua carteira de clientes diretos e indiretos inclui mais de 900 empresas, com nomes como Ambev, Vale, Oi, Carrefour, Caterpillar, Grupo Algar, Grupo Positivo, Grupo Santander, PSA Peugeot Citroën Brasil, Natura, SBT, Hering, Sulamérica, Piracanjuba, Lojas Renner, EcoRodovias e Rede Globo.



SAPORE

A Sapore é provedora de soluções em administração de restaurantes corporativos, com aplicação de tecnologia operacional aplicada para a otimização do custo global do produto final através da redução dos custos indiretos (energia, água, manutenção, etc) e dos equipamentos para novas instalações e adequações de restaurantes (cozinha, etc).

Há 25 anos a Sapore conecta empresas e colaboradores através de seus restaurantes e, nos últimos anos, transformou a alimentação em uma experiência única e singular para conectar empresas, clientes, equipes e negócios, através de shows e eventos em geral.

Atualmente a empresa possui 900 clientes, quinze mil colaboradores. Ela serviu 1,2 milhão de refeições, nos últimos doze meses, e o faturamento no ano passado ultrapassou o valor de R\$ 1,7 bilhão.



SENAC

Desde 1946, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) é o principal agente de educação profissional voltado para o Comércio de Bens, Serviços e Turismo do País. Hoje, está presente em mais de 2.200 municípios, de norte a sul do Brasil, onde mantém infraestrutura de ponta composta por mais de 600 unidades escolares, empresas pedagógicas e unidades móveis.

Seu portfólio contempla cursos presenciais e a distância em diversas áreas do conhecimento, que vão da Formação Inicial e Continuada à Pós-graduação e permitem ao aluno planejar sua carreira profissional em uma perspectiva de educação continuada.



PROPAY

A ProPay é uma das maiores empresas brasileiras especializadas em serviços de terceirização para os processos de Recursos Humanos. A companhia oferece atendimento de qualidade e soluções de RH com tecnologia integrada para melhorar resultados de negócios.

Desde 1999 a ProPay atende companhias de variados segmentos e tamanhos e auxilia diariamente a área de RH em seu principal desafio: cuidar do Capital Humano para gerar cada vez mais valor aos negócios. Além de soluções em ASP, BSP e BPO para Folha de Pagamento, a organização trabalha com Gestão de Benefícios e oferece apoio jurídico para que as empresas possam atuar em conformidade com as leis trabalhistas vigentes.



PROTEGE

A história do Grupo Protege teve início na década de 70. A organização atua nos segmentos de logística de valores e de cargas, vigilância patrimonial, processamento de numerário e documentos, formação de profissionais de segurança, serviços aeroportuários, segurança eletrônica e monitoramento. Atualmente, figura entre as maiores empresas do mercado, sem, no entanto, perder o foco na qualidade e na conduta ética nos negócios, que sempre serviram de base para seu desenvolvimento. Com 18 mil colaboradores e presente em todas as regiões do país, o Grupo Protege é formado por seis empresas: Protege, Protege Segurança Eletrônica, Provig, Proair, Protege Serviços Especiais e Proforte.



SODEXO ON-SITE

A Sodexo On-Site oferece serviços integrados de Qualidade de Vida e atende a clientes de três segmentos: Corporativo, Saúde e Educação, e Energia e Recursos. A empresa possui 35 mil colaboradores em duas mil unidades operacionais, atendendo a 1,5 milhão de consumidores diariamente. A On-Site é uma das duas divisões da multinacional no Brasil (a outra é a de Benefícios e Incentivos).

A Sodexo foi fundada em 1966, na França, por Pierre Bellon. Operando em 80 países, a multinacional atende 100 milhões de consumidores todos os dias. O sucesso e o desempenho da Sodexo estão baseados em sua independência, no modelo financeiro do negócio e na habilidade em desenvolver-se constantemente e engajar seus mais de 427 mil colaboradores ao redor do mundo.



SULAMERICA SEGUROS

A SulAmérica é a maior seguradora independente do Brasil, com uma rede de distribuição de mais de 30 mil corretores independentes. Fundada em 1895, a companhia possui mais de cinco mil funcionários e atua em várias linhas de seguros, como saúde e odontológico, automóveis, vida, além de outros segmentos, como previdência privada, investimentos e capitalização. A SulAmérica tem mais de sete milhões de clientes, de pessoas físicas a grandes empresas, em todo o País.

O grande diferencial da companhia está na força da marca, que reflete um alto índice de confiança e excelência em serviços por parte dos consumidores. Suas iniciativas de gestão de saúde tiveram uma contribuição importante para a alta na retenção de segurados, acima de 90% entre os clientes empresariais.



TICKET

Presente no Brasil desde 1976, a Ticket conquistou a liderança histórica do setor de refeição-convênio, com o Ticket Restaurante. A companhia ampliou seu leque de atuação com o lançamento de produtos e serviços inovadores e pioneiros nos segmentos de alimentação, transporte, cultura e premiação, como Ticket Restaurante, Ticket Alimentação, Ticket Transporte, Ticket Cultura, Presente Perfeito, Duo Card e Ticket Plus. Com abrangência nacional, a Ticket atende a 70 mil empresas-clientes e mais de 5 milhões de usuários, com 4,3 milhões de cartões eletrônicos em operação aceitos em uma rede de 320 mil estabelecimentos credenciados em 4,8 mil municípios brasileiros.



TOTVS

Provedora de soluções de negócios para empresas de todos os portes, a TOTVS atua com softwares de gestão, plataformas de produtividade e colaboração, hardware e consultoria. Líder no mercado SMB na América Latina e com mais de 50% de market share no Brasil, ela ocupa a 21ª posição de marca mais valiosa do País no ranking da Interbrand. A TOTVS está presente em 41 países e, no Brasil, conta com 15 filiais, 52 franquias, 5 mil canais de distribuição e 10 centros de desenvolvimento.



UNIODONTO DO BRASIL

A Uniodonto do Brasil é a maior rede de atendimento odontológico do mundo, já tendo consolidado o atendimento a três milhões de usuários no Brasil, com 20 mil cirurgiões dentistas cooperados.

A grande característica do sistema da Uniodonto é garantir uma cobertura efetivamente nacional. O usuário da cooperativa que estiver viajando ou trabalhando fora é atendido em qualquer cidade do País que possua um profissional cooperado, sem burocracia.



VAGAS

A VAGAS é líder no mercado de e-recruitment no Brasil e oferece soluções de Recursos Humanos para três mil clientes, 71 deles entre os 100 maiores do País. Possui mais de nove milhões de usuários no site VAGAS.com.br e forte presença nas mídias sociais do segmento: mais de 1,6 milhão de fãs no Facebook, 800 mil seguidores no Twitter e o maior fórum de discussão no LinkedIn, com mais de 750 mil membros.



VB SERVIÇOS

A VB atua há mais de 20 anos na gestão de benefícios, com a compra e distribuição de Vale-Transporte em mais de 1.200 emissores no Brasil. Oferece também os cartões: VB Refeição, VB Alimentação, VB Combustível e VB Dental Plus com as melhores e maiores redes de aceitação do mercado.

Há quatro anos, a empresa foi adquirida pelo grupo norte-americano FleetCor, maior fornecedor de cartões de combustível e de meios de pagamentos especializados do mundo, que atende mais de 500 mil empresas com milhões de usuários em 53 países.



Quer melhorar o clima da sua empresa e ao mesmo tempo reduzir custos?

Invista em um Programa de Qualidade de Vida.

As pesquisas feitas entre as *Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil* mostram: mais do que salários altos, as pessoas querem empresas que permitam que elas tenham **Qualidade de Vida**.

A Qualiforma é formada por uma equipe multidisciplinar de profissionais especializados na área de Saúde e Segurança do Trabalho que possuem mais de 10 anos de atuação no mercado de saúde incompany.

Oferecemos serviços que visam promover a saúde física e mental, motivar a integração e a produtividade sustentável:

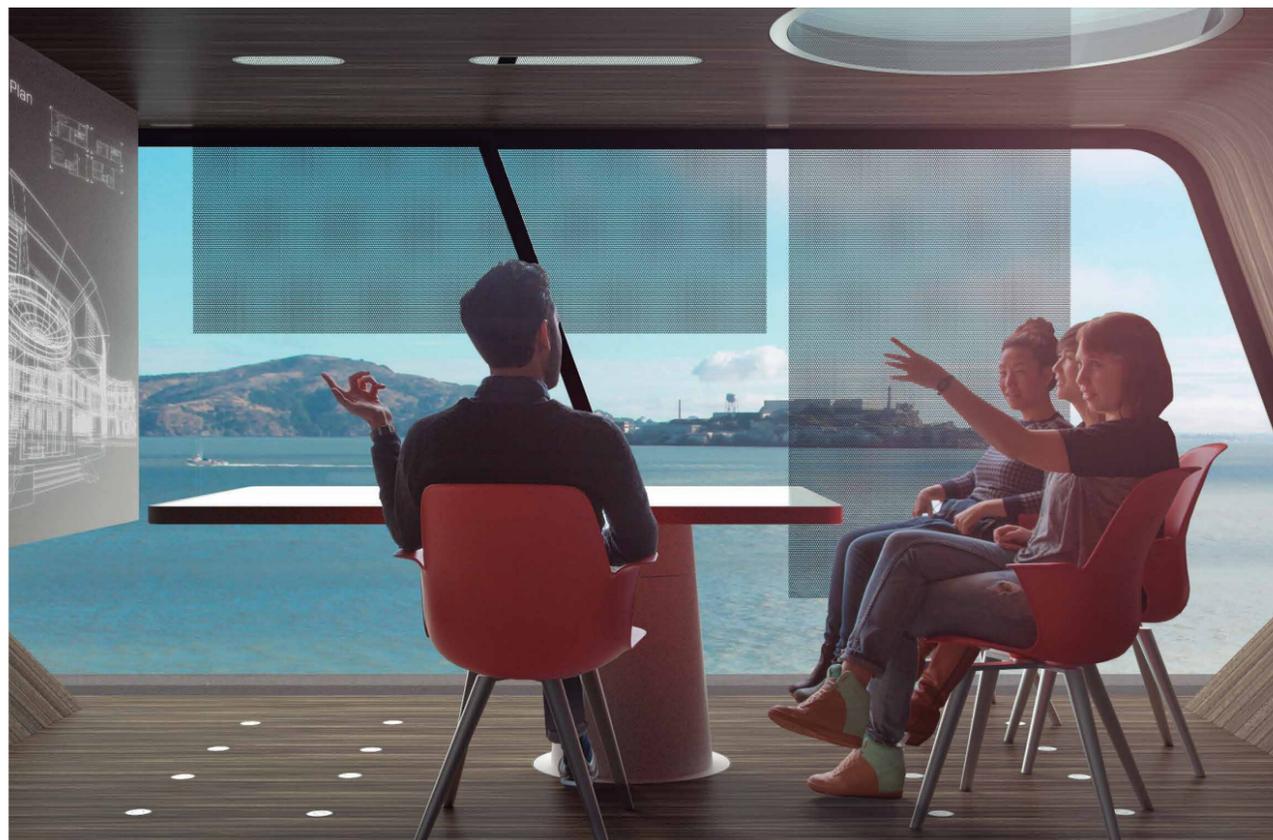
- Ginástica Laboral;
- Análise Ergonômica (NR-17);
- PPRA;
- Perícia do trabalho;
- Shiatsu;
- Blitz Ergonômica;
- Acupuntura;
- Quiropraxia;
- RPG;
- Fisioterapia;
- Drenagem Linfática;
- Nutricionista;
- Gestão de Ambulatório.

Realizamos desde o planejamento, análise de necessidades, implementação das ações até o acompanhamento dos resultados com relatórios que possuem métricas e indicadores que comprovam a efetividade dos projetos.



www.qualiforma.com.br

Rio de Janeiro R. Mario Alves 55, 205 - Icaraí, Niterói - RJ (21) 3617-2445 / (21) 98173-6177
São Paulo R. Prof. Hilário Veiga de Carvalho - Morumbi, São Paulo - SP



TRABALHO DE VANGUARDA

Workshop realizado pela Gestão RH discute novas práticas do setor

Por **Victor Triveloni**

Profissionais da área de Recursos Humanos estão sempre em busca de conhecimento e da troca de informações com colegas do setor para levar novidades para suas empresas, no intuito de atingir um crescimento saudável e um rendimento de trabalho maior e melhor de seus colaboradores. Sa-

bendo disso, a Gestão RH abriu a sua agenda de eventos em 2018 no dia 31 de janeiro, com um workshop sobre Tendências em RH. Realizado na Delta Berrini, o evento contou com a presença de 50 pessoas da área de RH, que puderam conferir palestras pertinentes ao tema ministradas por consultores renomados. A seguir

destacamos alguns dos conteúdos abordados.

RESILIÊNCIA – VENÇA O ESTRESSE

Estresse, exaustão, falta de motivação e irritação são alguns males que afetam as pessoas durante a jornada de trabalho. Caso não sejam elimina-

dos, esses sintomas podem evoluir para doenças físicas e mentais mais graves, como a Síndrome de Burnout, que segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) é caracterizada como uma doença ocupacional que leva ao esgotamento profissional e acaba afastando os profissionais de suas empresas, gerando, assim, prejuízos para ambos.

Apesar de ter um diagnóstico difícil, a doença possui tratamento, seja com antidepressivos ou por meio de psicoterapia, que fazem com que as pessoas conheçam os seus limites e necessidades. Porém, há várias formas de a doença ser prevenida, como a prática da resiliência, que é a capacidade de saber lidar com os problemas de forma positiva.

E foi com a resiliência que a Dr^a Érika Stancovich - CEO do Instituto Stancovich e autora do best seller "Resiliência – Vença o estresse e controle a pressão antes que eles dominem você" - iniciou o ciclo de palestras, falando sobre como os indivíduos podem vencer os males da vida, dando, para isso, exemplos de sua própria trajetória.

"O ser humano precisa ser o protagonista da sua vida. Estamos vivenciando uma era de muita ansiedade, e as pessoas têm que aprender essas técnicas mentais e emocionais para aumentar a sua produtividade nas empresas e mostrar resultados dentro de um mercado de trabalho tão competitivo como este", explica Stancovich.

Para que a rotina do dia a dia melhore, segundo a palestrante, é importante que as pessoas sigam sete dicas para se tornar um indivíduo resiliente: estar próximo de pessoas otimistas e trabalhadoras; ter uma boa noite de sono; escrever seus objetivos a curto, médio e longo prazo; elaborar uma playlist de música; praticar meditação; dedicar um tempo para si próprio; e evitar perder tempo com situações que não agregam.

A talent acquisition Juliana Guimarães Capello Garcia anotou tudo o que foi dito na palestra e disse que

pretende colocar as dicas em prática. "Tudo o que a Érika disse na palestra vai ao encontro de meus valores e de minhas crenças. A maioria das pessoas não sabe o poder que elas têm para se desenvolver, e a partir do momento em que essa visão muda elas passam a acreditar que tudo de ruim que já aconteceu na vida delas pode se transformar em algo bom, e aquilo acaba se tornando uma lição de vida para crescer e fortalecer".

O SUCESSO DO TRABALHO EM EQUIPE

"O sucesso é a equipe. O sucesso é mais rápido e mais fácil se nós aprendermos a trabalhar bem em equipe". Com essas palavras, Adriano Simões - escritor do livro "Como Construir Seus Sonhos" e articulista da Revista Gestão RH - deu início à segunda palestra do dia, compartilhando logo depois uma história pessoal de superação, na qual criou um laço de confiança entre ele e os outros profissionais presentes no evento.

Porém, para que o sucesso aconteça, Adriano afirma que é necessário que todos os membros da equipe tenham Inteligência Coletiva, que só é possível com a sincronização das ações de todos os indivíduos do grupo em um mesmo sentido. Um exemplo disso foi passado por ele em um vídeo que mostra formigas, que possuem apenas 1% da nossa capacidade de pensar, trabalhando para construir uma ponte.

"É um trabalho em equipe, de saber como nós conseguimos fazer essa sinergia. Apesar de ser algo óbvio, também é algo muito difícil de aplicar na rotina de todos", disse o supervisor de RH e educador corporativo da Martin Brower Hugo Leonardo Ferreira Simone.

Diante dos exemplos apresentados, ficou evidente que a flora e a fauna são os maiores exemplos de coletividade para os seres humanos. Chegou-se assim à formulação do conceito de Mente de Colmeia, que é o desenvolvimento de pensamentos coletivos dentro de um grupo. Em outro vídeo

“ O SER HUMANO
PRECISA SER O
PROTAGONISTA DA
SUA VIDA. ESTAMOS
VIVENCIANDO UMA ERA
DE MUITA ANSIEDADE,
E AS PESSOAS TÊM
QUE APRENDER ESSAS
TÉCNICAS MENTAIS
E EMOCIONAIS PARA
AUMENTAR A SUA
PRODUTIVIDADE NAS
EMPRESAS E MOSTRAR
RESULTADOS DENTRO
DE UM MERCADO
DE TRABALHO TÃO
COMPETITIVO COMO
ESTE
ÉRIKA STANCOLOVICH



“
LÍDERES E COLABORADORES QUE ACABAM PENSANDO AS MESMAS COISAS, QUE TÊM O MESMO PERFIL PSICOLÓGICO, ROBOTIZAM OS FUNCIONÁRIOS, QUE COMEÇAM A AGIR SEMPRE DA MESMA FORMA, NÃO SAEM DA ZONA DE CONFORTO E ACABAM QUERENDO FAZER MENOS COISAS
ADRIANO SIMÕES

passado por Simões, uma matilha de lobos caça uma manada de búfalos. Na ação, os lobos começam a cercar e a atacar os animais, tirando a segurança psicológica deles, que acabam se desesperando e batem em retirada para fugir dos caninos, ocasionando, dessa forma, o Efeito Manada. Adriano apontou, assim, o lado perigoso da ação coletiva de um grupo, que acarreta em uma mesma ação, sem um sentido ou direção planejada.

Dessa maneira, a Mente de Colmeia e o Efeito Manada, termos bastante comuns no ambiente de trabalho, se tornam essenciais para fazer parte do conhecimento dos gestores de Recursos Humanos, que procuram maior estabilidade e rentabilidade dentro das empresas.

“Um dos fatores que podem causar o Efeito Manada é a falta de diversidade nos perfis. Líderes e colaboradores que acabam pensando as mesmas coisas, que têm o mesmo perfil psicológico, robotizam os funcionários, que começam a agir sempre da mesma forma, não saem da zona de conforto e acabam querendo fazer menos coisas”, concluiu Simões.

NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DE CONFLITOS

Um jogo de palavras deu início à palestra “Negociação e Gestão de Conflitos”, ministrada pela gestora

Alessandra Canuto, que desenhou, em um quadro, duas tabelas para que os convidados pudessem refletir sobre o que eles poderiam trazer de bom para a resolução de conflitos. Durante o jogo, Canuto pediu para que os profissionais jogassem palavras relacionadas a Negociação e Conflitos, fazendo com que eles pensassem um pouco sobre a evasão de conflitos que as pessoas sempre buscam. “Em uma situação de conflito, porém, nós precisamos desenvolver as nossas habilidades de negociação”, afirma.

A fundadora do grupo Elemento RH Luciana Carolina Ferreira disse que o conteúdo contribui para o dia a dia e que todos os problemas podem ser resolvidos à base da comunicação. “Para os RHs, de uma forma geral, ela norteou como eles podem gerenciar conflitos, e também tratou da necessidade de eles se comunicarem perante os times e as suas equipes dentro das suas empresas de um jeito mais assertivo, reduzindo os conflitos internos”, explica.

Ao fim da palestra, Alessandra passou cinco dicas práticas para se evitar conflitos dentro das instituições:

1. Buscar pontos em comum: as diferenças são infinitas e podem atrasar a conclusão da negociação;
2. Evitar suposições: transformar su-



FAZEMOS O SEU SALÁRIO RENDER MAIS

Maior programa de parcerias corporativas do Brasil, onde o próprio colaborador diz onde quer economizar.

TESTE GRÁTIS

durante os primeiros 30 dias

30% DE DESCONTO

ao citar este anúncio no momento da contratação

colaboradores.com.br
contato@colaboradores.com.br

11 3280 0880

“**DEVE HAVER O ASPECTO DE RESPEITAR A INSTITUIÇÃO COM PEDIDOS QUE EFETIVAMENTE TENHAM O INTUITO DE SE BUSCAR JUSTIÇA QUANDO ELA É NECESSÁRIA. A RECEPTIVIDADE DA REFORMA TRABALHISTA ESTÁ SENDO POSITIVA PARA TODAS ESSAS ÁREAS: A JUSTIÇA DO TRABALHO, O TRABALHADOR E O EMPREGADOR** REINALDO FINOCCHIARO FILHO

- posições em perguntas; sempre falar o óbvio; investigar a solução na cabeça do outro;
3. Evitar oposição direta: acolher e reconhecer como legítimo o que o outro está sentindo e dizendo e, em seguida, se posicionar;
4. Potencializar a comunicação;
5. Identificar curva de emoções.

Quando questionada sobre o tempo que as empresas demoram para resolver determinados conflitos, Alesandra respondeu: “Depende da habilidade e da vontade das duas partes de querer resolver o conflito. Pode ser que demore um pouco, se essa parte interessada não conseguir instigar no outro o mesmo interesse. Vai depender desse jogo entre as partes envolvidas. Quicar a bola só de um lado não resolve”, salienta.

A NOVA REFORMA TRABALHISTA

A palestra sobre a nova Reforma Trabalhista foi a mais esperada pela maioria dos profissionais presentes no workshop Tendências em RH. Por gerar polêmica entre empregados e empregadores, a Lei 13.467/17, promulgada em 11 de novembro de 2017, tem sido interpretada de diversas maneiras pela população.

Para falar sobre o assunto, foi convidado o advogado especializado em Direito do Trabalho Reinaldo Finocchiaro Filho, que, logo de início, já alertou aos participantes do evento que a conclusão da reforma será demorada e que, para que a lei se torne mais objetiva, será preciso esperar pelo posicionamento dos juizes das varas do trabalho, dos desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e talvez dos ministros do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

“Eu acho que ainda vai levar um tempo tanto para a empresa quanto para o funcionário entender as mudanças, mas eu vejo muita coisa positiva, porque a nova lei flexibilizou bastante. Toda mudança gera um impacto”, comenta a educadora e consultora de treinamento e desenvolvi-

mento Amanda Lima.

“A moralidade dentro da Justiça do Trabalho é algo a ser buscado. Deve haver o aspecto de respeitar a instituição com pedidos que efetivamente tenham o intuito de se buscar justiça quando ela é necessária. A receptividade da reforma trabalhista está sendo positiva para todas essas áreas: a Justiça do Trabalho, o trabalhador e o empregador”, opina o palestrante.

Veja abaixo alguns pontos que foram mudados com a nova lei trabalhista:

- **Trabalho intermitente**
A Medida Provisória (MP) destaca que o trabalhador não pode ser demitido e readmitido como intermitente. Para isso, a empresa deverá esperar 18 meses. Entretanto, essa regra só valerá até o dia 31 de dezembro de 2020.
- **Gestantes**
Grávidas só poderão trabalhar em locais de insalubridade mínimas ou médias. Mesmo assim, deverão apresentar um atestado médico as liberando.
- **Jornada 12x36**
Agora, o sindicato dos trabalhadores deverá fazer uma negociação com os patrões, tirando a possibilidade do acordo individual do funcionário com seu chefe.
- **Validade para quem já está empregado**
A MP afirma que isso se aplica na integralidade, ou seja, para todos os contratos de trabalho vigentes.
- **Home office**
A remuneração será por tarefa. Deverá constar, no contrato, todas as atividades desempenhadas pelo empregado.
- **Autônomos**
As empresas poderão contratar autônomos, mesmo que eles sejam considerados colaboradores das mesmas.

Buscando o talento ideal para sua empresa?

Conheça profissionais diferenciados de mercado validados por nossos especialistas



Idade: 21 anos
Formação: Graduando em Engenharia no ITA.
Idiomas: Inglês fluente

TALENTS

Estagiário - Business Intelligence

Histórico profissional:

- Profissional com experiência em mercado financeiro e consultoria de investimentos;
- Atuou em áreas de operações, business intelligence e análise setorial para avaliação de investimentos em diferentes setores da economia.

Indicado para: Empresas multinacionais de grande porte, bancos ou Asset Management.

Pontos fortes: Perfil voltado para análise de informações através de research.



HIRING TOP CANDIDATES



Idade: 34 anos
Formação: Administração de Empresas pela PUC e MBA em Gestão Empresarial pela FGV.
Idiomas: Inglês avançado

SPECIALISTS

Gerente de Novos Negócios

Histórico profissional:

- 8 anos de experiência na área comercial voltado para venda de serviços B2B em diferentes segmentos do mercado;
- Gestão de equipes multidisciplinares atuando com foco em prospecção de novos clientes e manutenção dos clientes ativos;
- Acompanhamento mensal de P&L, avaliação de metas e desempenho, desenvolvimento direto da equipe comercial.

Indicado para: Empresas de serviços B2B.

Pontos fortes: Foco em resultado, novos negócios e gestão.



HIRING TOP CANDIDATES



Idade: 36 anos
Formação: Engenharia pela Poli e MBA em renomada universidade americana.
Idiomas: Inglês e espanhol fluentes

EXECUTIVES

CFO Latam

Histórico profissional:

- Atuação Latam responsável por Finanças e TI com implantação de ferramentas e novos processos gerando maior eficiência da operação;
- Atuou como Diretor Financeiro de unidade industrial, responsável pelo planejamento financeiro, avaliação e controle de desempenho.

Indicado para: Posições de liderança em Finanças em empresas globais do segmento industrial em São Paulo capital.

Pontos fortes: Visão de projetos e negócios, gestão de crises, orientação a resultados.



HIRING TOP CANDIDATES



Idade: 32 anos
Formação: Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela FMU e técnico em Secretariado Executivo Universidade Cidade de São Paulo.
Idiomas: Inglês intermediário

RPO

Secretária Executiva - PCD

Histórico profissional:

- Sólida experiência como secretária executiva prestando suporte ao presidente e diretores da empresa;
- Responsável pelo controle de agenda, planejamento de reuniões e eventos além de assessoramento nos assuntos pessoais;
- Auxílio na gestão do escritório (office manager) e contratação de serviços.

Indicado para: Empresas nacionais de médio e grande porte.

Pontos fortes: Dinamismo, maturidade, organização e bom nível de comunicação.



HIRING TOP CANDIDATES



INTERCÂMBIO DE IDEIAS

Revista Gestão RH e Gi Group realizam evento em Portugal

Sempre com o intuito de disseminar conhecimento a respeito de Recursos Humanos, a Revista Gestão RH tem se esforçado para fazer os melhores eventos sobre o setor. Isso ocorre não apenas no Brasil, mas também ao redor do mundo. Assim, a publicação realizará no próximo dia 26 de março, em parceria com a Gi Group, a Conferência Interna-

cional Brasil – Portugal. Sediado na cidade do Porto, no país europeu, o evento vai discutir a temática “Brasil e Portugal: Novo ciclo de crescimento – oportunidades e riscos” e propiciará a troca de informações sobre o setor de Recursos Humanos entre executivos brasileiros e portugueses de grandes empresas.

A conferência contará com o apoio

institucional da Câmara Portuguesa de São Paulo, Urbiface, Seal Group, Hamilton Oliveira Advogados, Associação Empresarial de Portugal, Ordem dos Economistas de Portugal e ESCP Europe, e terá como palco o Auditório da Associação Empresarial de Portugal (AEP), localizada na Avenida Dr. Antônio Macedo, 196, Leça da Palmeira.

CONFIRA A PROGRAMAÇÃO DA CONFERÊNCIA

26 DE MARÇO

8h30 às 9h

Credenciamento e café

9h às 9h15

Boas-vindas

Alexandre Garrett, fundador da Gestão RH e o Representante da AEP-Associação Empresarial de Portugal

9h15 às 10h

“O Brasil e sua Economia em Plena Retomada do Crescimento”

Economista **Fernando Luis Dias**, Consultor e Professor (Brasil)

Moderador **Cristiano Lagôas**, Jornalista e CEO da Alta Gestão (Brasil)

17h30 – 18h

“Brasil, o País onde Tudo é Difícil, mas Nada é Impossível”

Paulo Canoa, CEO GI Group e Conselheiro da Câmara Portuguesa de São Paulo (Brasil)

Moderadora **Sara Behmer**, Voyer Internacional/ Penrhyn (Brasil)



Paulo Canoa

10h45 às 11h05

Intervalo

11h05 às 11h50

“Desafios da Liderança e Gestão de Equipe no Brasil”

Marcelo Nóbrega, Diretor de Recursos Humanos do McDonald's Brasil
Moderadora **Rosa Silva**, Partner da Abylos Fellipelli (Portugal)



Marcelo Nóbrega

11h50 às 12h30

“Incentivos e Desafios Fiscais e Trabalhistas no Brasil”

Dr. Fabio Gindler de Oliveira, do Escritório Hamilton de Oliveira Advogados (Brasil)

12h30 às 14h30

Horário livre para almoço

14h30 às 15h10

“Perspectivas da Economia Portuguesa”

Antônio Cunha, Presidente da Ordem dos Economistas – DRN (Portugal)

15h10 às 15h50

“Crescimento dos Negócios e o Desafio Digital”

Sérgio Vasquez Bronfman, Associate Dean for Digital Learning ESCP Europa (França)

15h50 às 16h30

“As Lideranças Europeias”

Sergio Almeida, fundador do Seal Group (Portugal)

16h30 às 17h10

Casos de Sucesso - Grupo Sonae

Moderador **Antônio Pinto Bernardo**

17h10 às 17h30

Café e networking

17h30

Encerramento

IMPULSO PARA O FUTURO



Daniela Corrêa é diretora de RH do Grupo Aethra

Daniela Corrêa fala sobre os desafios de estar à frente do RH do Grupo Aethra

Por Adriano Garrett

Presente há mais de quatro décadas no mercado, o Grupo Aethra é hoje uma das maiores fornecedoras de serviços e produtos de alta tecnologia para a indústria automobilística do Brasil e da América Latina. Recentemente, tornou-se a única empresa a possuir uma linha completa de pintura automotiva fora de uma montadora. O grupo mineiro tem cerca de cinco mil colaboradores em suas 13 unidades produtivas, e quem cuida da gestão de pessoas da companhia desde 2015 é Daniela Corrêa, atual diretora de RH da organização.

“O RH funciona como uma estrutura de suporte estratégico para o bom funcionamento das demais áreas da organização. Cada líder é um gestor de pessoas; sendo assim, temos gestores de pessoas pulverizados em todas as áreas da empresa. Para que as ações ligadas a pessoas sejam impulsionadas, é necessário o interesse coletivo deste grupo”, explica a executiva.

Em um período de recuperação da economia brasileira, a diretora de RH do Grupo Aethra acredita que o grande desafio se encontra na retenção de talentos internos. Por isso, a companhia trabalha para que “todo o grupo gerencial se torne responsável por este tema e trabalhe de forma integrada ao RH”.

Nesta entrevista concedida à Gestão RH, Daniela Corrêa comentou os desafios à frente do RH do Grupo Aethra e apontou as boas práticas que já são desenvolvidas pelo seu departamento.

Gestão RH - Como foi a sua trajetória até chegar à posição de diretora de Recursos Humanos do Grupo Aethra? O que mais te motivou a atuar profissionalmente no departamento de Recursos Humanos?

Daniela Corrêa - Há aproximadamente três anos, recebi o convite para compor a equipe da Aethra, um grande desafio em minha carreira profissional! Entrei como gerente de RH e depois me tornei diretora de RH. Antes disso, percorri um longo caminho em outras companhias, desde os estágios curriculares, a passagem como analista por vários subsistemas de RH e o início das atividades de gestão e condução de equipes. Desde que iniciei o curso de Administração de Empresas, já tinha certeza da área de atuação que gostaria de percorrer. Recursos Humanos sempre foi o meu desejo de trabalho, pois acredito na capacidade das pessoas e na possibilidade de gerar transformação nelas e a partir delas; é com elas que construímos resultados sólidos nas organizações.

Gestão RH - Na área de atração e retenção de talentos, quais são os maiores desafios para o setor de RH da Aethra neste momento de instabilidade política e incipiente recuperação econômica? Como a empresa vê as perspectivas socioeconômicas e políticas do País no médio prazo?

Daniela Corrêa - A Aethra acredita no momento de recuperação do setor automotivo e também do País como um todo. Vivemos alguns anos de adap-



EM UM PERÍODO DE RECUPERAÇÃO, O NOSSO GRANDE DESAFIO É DESPERTAR NOS PROFISSIONAIS O DESEJO DE PERMANECER NA EMPRESA. ESTE DESEJO PODE ESTAR ATRELADO À QUALIDADE DO AMBIENTE DE TRABALHO, ÀS TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS NA EMPRESA, ALÉM DA LIBERDADE E AUTONOMIA PARA TOMADA DE DECISÕES



tações, e são elas que irão permitir a retomada do crescimento. Momentos de crise são propícios para ajustes relacionados ao tema mão de obra, pois neles o mercado costuma apresentar grande oferta de profissionais, geralmente com alto índice de competências, capacitação e flexibilidade com relação à remuneração. No entanto, as práticas adotadas neste momento precisam ser conscientes e devem visualizar o momento futuro.

Em um período de recuperação, o nosso grande desafio é despertar nos profissionais o desejo de permanecer na empresa. Este desejo pode estar atrelado à qualidade do ambiente de trabalho, às tecnologias disponíveis na empresa, além da liberdade e autonomia para tomada de decisões. Todos estes pontos estão sendo extremamente demandados pelos profissionais de hoje. Portanto, trabalhamos para que todo o grupo gerencial se torne responsável por este tema e trabalhe de forma integrada ao RH. Um ponto de referência da Aethra é o tema inovação. Com isso, fornecer ambiente para a pesquisa e para o surgimento de ideias é mais uma forma de atrair e reter talentos em nossa empresa.

Gestão RH - Quais foram as ações ou programas mais inovadores e eficientes implantados pelo RH da Aethra em sua gestão?

Daniela Corrêa - Conseguimos implantar várias ações pontuais que resultaram em importantes mudanças na Aethra. Uma das que gostaria de destacar é o Programa de Formação de Ferramenteiros, iniciado em 2017 e já com resultados significativos - quatro turmas já estão em andamento.

Este programa está sendo realizado em parceria com o Senai e tem como objetivos resgatar a relevância das ferramentarias brasileiras e preparar profissionais com habilidades específicas para o presente e futuro do mercado automotivo - a parceria deu origem a um novo perfil profissional, que é válido até 2021. Entre as disciplinas, por exemplo, estão as tecnologias inovadoras de hot stamping (estampagem a quente) e roll forming, ambas presentes na Aethra e em alta no meio automotivo em função dos veículos elétricos e híbridos, que conciliam maior resistência a impactos e mais leveza na carroceria.

O novo currículo para a profissão é mais amplo e atende às novas demandas do mercado. Além da formação para Ferramenteiro de Fabricação e Manutenção, o profissional também tem a opção de se especializar em

Ferramentaria de Desenvolvimento, para projetos na área de estampo. O programa contempla também uma vertente de gestão.

Em novembro do ano passado, pudemos colher os primeiros resultados desta formação. À frente de nossa presidência, diretoria e gerência, os alunos da primeira turma apresentaram o resultado dos meses iniciais de estudo, através da construção de um dispositivo de dobra e repuxo. Mais que a absorção do conhecimento técnico, ficamos surpreendidos pela desenvoltura, postura e firmeza das colocações durante a apresentação. Isso é prova de que a estrutura do programa, baseado em formação técnica e comportamental, é realmente o caminho para a formação dos ferramenteiros do futuro!

No entanto, não basta formar novos profissionais; precisamos também ter atenção para as pessoas que já fazem parte do nosso quadro de pessoal. Recentemente, realizamos uma minuciosa capacitação de um colaborador, incluindo uma etapa no exterior, e posteriormente iniciamos a multiplicação para os demais ferramenteiros. O conteúdo tem sido levado aos alunos em salas de aulas, palestras técnicas e visitas. Esse material conta com uma base técnica, associado à formação de competências comportamentais. O nível de curiosidade e compromisso de todos os alunos tem sido altíssimo, garantindo, com isso, novas turmas para 2018.

Gestão RH - Que tipo de ações a companhia realiza nas áreas de mentoria, plano de carreira e linha sucessória transparente?

Daniela Corrêa - Na Aethra temos em funcionamento o Programa de Formação de Liderança, que tem como foco a formação do primeiro nível de liderança da fábrica. Acreditamos que este grupo tem um papel fundamental na formação de clima, na disseminação da cultura e na garantia da boa execução do tripé qualidade, segurança e produtividade. Para isso, eles participam de aulas durante 11 meses consecutivos, totalizando uma carga horária

de 420 horas. Qualquer empregado pode se inscrever e participar do processo seletivo para este treinamento. A seleção busca identificar pessoas com perfil de liderança, que sejam curiosas, criativas e com iniciativa para mudanças. O interesse é de identificar talentos para que possamos complementar a sua formação.

Os alunos recebem aulas relacionadas aos temas técnicos, competências comportamentais e coaching indivi-



NA AETHRA TEMOS EM FUNCIONAMENTO O PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇA, QUE TEM COMO FOCO A FORMAÇÃO DO PRIMEIRO NÍVEL DE LIDERANÇA DA FÁBRICA. ACREDITAMOS QUE ESTE GRUPO TEM UM PAPEL FUNDAMENTAL NA FORMAÇÃO DE CLIMA, NA DISSEMINAÇÃO DA CULTURA E NA GARANTIA DA BOA EXECUÇÃO DO TRIPÉ QUALIDADE, SEGURANÇA E PRODUTIVIDADE



dual. Cada aluno é acompanhado de forma individual, com feedbacks periódicos. Neste momento conseguimos identificar competências que já estão bem formatadas e outras que precisam de mais atenção. O objetivo é garantir a formação de cada profissional dentro das suas especificidades. As aulas são distribuídas entre práticas e teóricas, e reuniões de alinhamento acontecem periodicamente com o objetivo de escutar os participantes

com relação à percepção do seu desempenho e do funcionamento do curso. Para que tenhamos uma constância no programa, 90% dos instrutores são internos e foram formados como multiplicadores. As atividades se encerram com a apresentação do trabalho de conclusão de curso, sempre relacionado a um tema real e à geração de melhoria para a fábrica.

Sempre que temos a abertura de uma posição para esta liderança, utilizamos esses grupos de profissionais que já foram formados. Hoje, para compor a equipe do primeiro nível de liderança, é obrigatória a passagem por este treinamento. Os profissionais que passam por esta formação e possuem uma boa experiência prática são acompanhados para assumirem futuras posições de supervisão. Desta forma, estamos construindo a linha sucessória em toda a estrutura produtiva.

Gestão RH - Como o RH da Aethra incentiva a diversidade (de gênero, orientação sexual, religião, etc.)? Quais são as metas da companhia para que a equidade de gênero seja alcançada no quadro de lideranças?

Daniela Corrêa - A conduta ética é compromisso da Aethra em seus relacionamentos internos e externos. O nosso código de conduta prevê o compromisso para o fornecimento de oportunidades iguais de emprego a todas as pessoas. E é assim que o RH trabalha: com um processo seletivo profissional, avaliando as pessoas pelo atendimento aos requisitos exigidos para o cargo. A Aethra se orgulha, por exemplo, de ser uma empresa com cumprimento da cota legal de PcDs, possuindo, inclusive, ações que permitam a inclusão destes profissionais de forma igualitária no ambiente de trabalho.

Gestão RH - De que modo a tecnologia é utilizada como parceira do departamento de Recursos Humanos da Aethra?

Daniela Corrêa - Seja para automatizar processos operacionais a fim de

CONHEÇA
LIDERANÇA SITUACIONAL® II
EM APENAS 5 HORAS
PARTICIPE DE UM TREINAMENTO COMPACTO!

15 MILHÕES
DE LÍDERES
TREINADOS
EM MAIS DE
100 PAÍSES!

O CURSO COMPLETO DE
LIDERANÇA
SITUACIONAL® II
EXPERIENCE
OFERECE:

- 24 novos vídeos.
- 21 novas ferramentas de aplicação no pós-Treinamento.
- 4 novas dinâmicas.
- 4 novos role-plays.
- 2 novos jogos.
- 2 novos instrumentos de autoavaliação.

Novos materiais instrucionais **100% em cores.**

Novo aplicativo para Celular ou Tablet.

Nova metodologia de treinamento baseada em Neurociência.

Acesso ao Portal de Aprendizagem da Blanchard (em Português) por **1 ano**, após o treinamento.

30% de preleções do instrutor e **70%** de atividades interativas.

Retorno sobre o investimento 50% a 60% maior do que com qualquer treinamento de liderança anterior.



Blanchard | Global Partner Network | **Partner**

FILIADA AO INSTITUTO BRASILEIRO DE CONSULTORES DE ORGANIZAÇÃO (IBCO).

INSCRIÇÕES
E INFORMAÇÕES:
0800 026 2422
info@interculturaltd.com.br



disponibilizar mais tempo para atividades de análise e que agreguem valor, seja para garantir a precisão de dados e informações, tecnologia e RH caminham juntos. Outro ponto focal desta parceria é a disponibilização da informação em todos os pontos da estrutura e no momento certo, garantindo às lideranças condições de efetuar de forma profissional a gestão de sua equipe.

A Aethra está atualmente investindo na implantação de um sistema integrado de Recursos Humanos, uma ferramenta nova que traz melhorias, facilidades e liberdade na gestão das informações por parte das lideranças. O novo sistema utiliza ferramentas de workflow e processflow para gerenciar os fluxos e garantir o cumprimento de cada etapa dos processos relacionados a pessoas. A possibilidade de gerenciar um volume maior de informações, de forma estruturada, garante uma tomada de decisão mais assertiva. A possibilidade de geração de métricas de desempenho com acompanhamento individual permite a avaliação e a for-



O RH FUNCIONA COMO UMA ESTRUTURA DE SUPORTE ESTRATÉGICO PARA O BOM FUNCIONAMENTO DAS DEMAIS ÁREAS DA ORGANIZAÇÃO. CADA LÍDER É UM GESTOR DE PESSOAS; SENDO ASSIM, TEMOS GESTORES DE PESSOAS PULVERIZADOS EM TODAS AS ÁREAS DA EMPRESA



mação de equipes coesas e que possam gerar melhores resultados.

Gestão RH - Qual é a importância da integração entre todos os departamentos de uma empresa para impulsionar as ações ligadas ao RH, e de que maneira isso se verifica na Aethra?

Daniela Corrêa - O RH funciona como uma estrutura de suporte estratégico para o bom funcionamento das demais áreas da organização. Cada líder é um gestor de pessoas; sendo assim, temos gestores de pessoas pulverizados em todas as áreas da empresa. Para que as ações ligadas a pessoas sejam impulsionadas, é necessário o interesse coletivo deste grupo. Tendo em vista que os impactos destas ações são sistêmicos, é fundamental o alinhamento de percepções e formas de ação deste grupo. O trabalho alinhado, em equipe e com boa comunicação é fundamental para garantir que as ações ligadas ao RH retornem os resultados esperados e permitam que a empresa seja eficiente.

SIPAT A CUSTO ZERO!

ABRIL: MÊS DA SAÚDE
AGENDE UMA PALESTRA!

**MAIO: MÊS DE
COMBATE AO TABACO**
AGENDE UMA PALESTRA!



Organize sua SIPAT com as palestras gratuitas do Grupo Saúde e Vida.

Nossas palestras abordam temas relacionados à prevenção de doenças cumprindo as normas regulamentadoras, são recomendadas pela **APCD** (Associação Paulista de Cirurgiões Dentistas) e pela **APM** (Associação Paulista de Medicina) e têm como base didática as informações da **Universidade de Berkeley, USA**.



Para maiores informações, ligue:

11 4126 2506 | 4126 2505

empresa@saudeevida.com.br | www.gruposaudeevida.com.br

**GRUPO
SAÚDE E VIDA
20
ANOS**

ATENÇÃO ÀS PESSOAS



Fábio Moniz, diretor-administrativo e de Recursos Humanos da Usina Coruripe

Há cinco anos na Usina Coruripe, Fábio Moniz participa de guinada no modelo de gestão

Por Adriano Garrett

A tradicional Usina Coruripe foi fundada em 1925, na cidade alagoana homônima, localizada a 120 quilômetros de Maceió. Em 2013, já quase centenária, a companhia adotou o modelo de gestão profissionalizada e deu um passo importante para continuar atuando no setor sucroalcooleiro como uma referência de sucesso. Também naquele ano, Fábio Moniz, atual diretor-administrativo e de Recursos Humanos da Usina, chegou à companhia com o objetivo de trazer o mesmo grau de profis-

sionalismo para o setor de RH, algo que vem sendo alcançado nesse período de quase cinco anos.

Atualmente, a Usina Coruripe possui quatro unidades em Minas Gerais, nas cidades de Iturama, Campo Florido, Limeira do Oeste e Carneirinho, uma em Alagoas, na cidade de Coruripe, um escritório em Maceió (AL), além de um terminal rododiferroviário em Fernandópolis, (SP). No momento, a companhia possui cerca de 9,4 mil colaboradores.

Na safra 2016/2017, a receita líquida da Usina Coruripe teve crescimento de 15,9%, puxado principalmente pela melhora nos preços do açúcar e pela performance operacional. Em relação ao ano anterior, o Lair (Lucro antes dos Impostos) cresceu 224%. Para a safra 2017/2018, que será finalizada em março deste ano, as expectativas também são positivas. A Coruripe espera moer cerca de 14,17 milhões de toneladas de cana-de-açúcar, mantendo a produção estável e resultados financeiros similares à safra anterior, mesmo considerando um cenário de preços de açúcar mais deprimidos.

“Ao assumir a função [em 2013], os desafios eram de tornarmos a empresa mais integrada, com políticas formais que estivessem alinhadas às melhores práticas do mercado e que fossem sustentáveis. Nesse sentido, trabalhamos elementos importantes que compõem a cultura da empresa, como a atualização dos valores, missão e visão da organização. Definimos também competências e adotamos programas para o desenvolvimento das lideranças e equipes de forma estruturada”, comenta Fábio Moniz a respeito das suas primeiras ações na Usina Coruripe.

Nesta entrevista concedida à Gestão RH, o executivo falou sobre as diversas ações internas já realizadas na empresa e comentou os desafios futuros como diretor-administrativo e de Recursos Humanos da Usina Coruripe.

Gestão RH - Como foi a sua trajetória até chegar à posição de diretor de RH da Usina Coruripe? O que mais te motivou a atuar profissionalmente no departamento de Recursos Humanos?

Fábio Moniz - Comecei a minha carreira como aprendiz do Senai, com 14 anos, na Volkswagen. Formei-me técnico em mecânica, trabalhando, assim, em diferentes áreas da empresa, tanto técnicas quanto operacionais, passando pela produção, manutenção e qualidade. Fui convidado a tra-

“
CONSIDERO-ME UM PRIVILEGIADO POR TER TIDO A OPORTUNIDADE DE TRABALHAR EM EMPRESAS MUITO BOAS, ACUMULANDO CONHECIMENTO, EXPERIÊNCIA E RELACIONAMENTO PROFISSIONAL COM GRANDES PESSOAS

balhar no planejamento da engenharia, mesmo não sendo engenheiro, possibilitando um bom entendimento dos negócios.

Em 1998, quando uma crise econômica atingiu o mercado automobilístico e as vendas caíram, fui convidado para atuar no RH. Lidar bem com as pessoas e conhecer a empresa foram dois elementos fundamentais. Inicialmente, atuava com atividades relacionadas com seleção e treinamento, mas, gradualmente, fui participando de outros temas, como

remuneração e relações trabalhistas. Tive a oportunidade de atuar também no RH da Volkswagen na Alemanha, na área de desenvolvimento de pessoas. Fiz trabalhos na Espanha e em Portugal, voltando ao Brasil para assumir novas funções.

Foram cerca de 15 anos na Volkswagen, até 2003, ano em que fui convidado a assumir o RH de uma fábrica da Alpargatas, desempenhando funções diferentes na área, como gerente e consultor, até 2007. Posteriormente, com os desafios aumentando na carreira, fiz parte do RH da Gerda. Fui gestor em diferentes negócios no período de 2007 a 2013. Em 2013, veio o convite da Usina Coruripe para assumir a área de RH na nova etapa de profissionalização da gestão da empresa. Desde então, são cinco anos integrando o time da Coruripe e caminhando com essa empresa incrível. Considero-me um privilegiado por ter tido a oportunidade de trabalhar em empresas muito boas, acumulando conhecimento, experiência e relacionamento profissional com grandes pessoas.

Em relação à motivação com a área de RH, sempre gostei do relacionamento com as pessoas, conhecer diferentes áreas e entender o negócio. É um ambiente do qual gosto muito e a paixão por essas questões são o que mais me motiva. Eu me preparei muito para poder contribuir com a área, e sempre estou em busca de novos conhecimentos. Minha formação acadêmica teve início com a faculdade de Publicidade e Propaganda, mas também cursei diversas especializações em gestão de produtividade, negócios, com módulos inclusive no exterior. Busquei sempre me aprimorar nos diversos temas de RH, desde a legislação ao desenvolvimento de pessoas. É a paixão pela área que me inspira, que me faz buscar o aprimoramento e novos conhecimentos constantemente.

Gestão RH - Em 2013, ano de sua entrada na companhia, a Usina Coruripe deixou de ser uma organiza-



ção familiar para assumir práticas profissionalizadas de gestão. Quais foram os principais desafios dessa mudança para o setor de Recursos Humanos?

Fábio Moniz - Quando cheguei à empresa, a Usina Coruripe não tinha, formalmente, uma estrutura de Recursos Humanos, mas já mantinha em seu DNA a paixão pelas pessoas, um respeito legítimo por todos, independentemente do cargo e área ocupados pelos colaboradores. A empresa, que sempre buscou incentivar e cultivar o relacionamento entre as pessoas – seja com os colaboradores, as comunidades, os fornecedores, os órgãos públicos –, já realizava adequadamente as atividades essenciais da área de RH e sempre honrou com todos esses princípios básicos. Em sua essência, a Coruripe contava com um bom ambiente de trabalho, tanto entre os colaboradores mais novos quanto entre os mais antigos, todos muito apaixonados por trabalhar na empresa. Os acionistas cuidavam muito bem dessa área.

Ao assumir a função, os desafios eram de tornarmos a empresa mais integrada, com políticas formais que estivessem alinhadas às melhores práticas do mercado e que fossem sustentáveis. Nesse sentido, trabalhamos elementos importantes que compõem a cultura da empresa, como a atualização dos valores, missão e visão da organização. Definimos também competências e adotamos programas para o desenvolvimento das lideranças e equipes de forma estruturada.

Ampliamos e fortalecemos os canais de comunicação. Revisamos e implementamos novas políticas voltadas à remuneração, benefícios e carreira. Além disso, desenvolvemos um amplo programa de segurança com o objetivo de mudança comportamental para a redução de acidentes na empresa. Todas as ações alinhadas à visão da Usina Coruripe de sermos uma empresa eficiente e rentável, mas sempre com o cuidado de preservar a essência do ótimo ambiente

de trabalho, cultivando a prática dos valores e o sentimento de engajamento nas pessoas.

Gestão RH - Nestes quase cinco anos na empresa, quais foram as ações ou programas mais inovadores e eficientes implantados pelo RH da Usina Coruripe em sua gestão?

Fábio Moniz - Um dos grandes trabalhos que desenvolvemos foi na área de segurança. Realizamos um amplo trabalho de mudança no comportamento dos colaboradores, buscando promover atitudes seguras e preparando as lideranças para ajudar as equipes. Os resultados alcançados foram muito satisfatórios. Conseguimos reduzir o número de acidentes com afastamento por ano de 450 para 20, uma redução de cerca de 95%. Os colaboradores aderiram às campanhas na prática, houve uma mudança completa e uma quebra de paradigma entre os cerca de nove mil colaboradores da Coruripe. Com

a redução no número de acidentes, consequentemente aumentamos nossa produtividade. O ganho econômico também foi satisfatório, gerando uma economia de cerca de R\$ 20 milhões.

A comunicação também passou por uma evolução completa. Implantamos ferramentas para nos deixar mais próximos de todos os públicos. Além disso, a informação chega, de forma mais rápida e acessível, a todos os colaboradores. Gostaria de destacar duas formas de comunicação. A primeira são as “Reuniões 21 minutos”. Nem todas as áreas faziam reuniões, em função do tempo escasso ou de a equipe estar no campo. Pensando nisso, criamos esse modelo de comunicação, composto por sete slides (páginas). Com três minutos para cada tema, levamos informações essenciais para todas as áreas de forma padronizada. Para o campo, a solução foram banners, que podem ser levados para onde o líder quiser. Apresentamos o desempenho da empresa, metas do setor, reconhecimentos recebidos, além de celebrações. O principal resultado é o líder ter incorporado essa ferramenta como parte de sua gestão.

A segunda ferramenta é o WhatsApp. Temos os grupos de gerentes, média liderança e demais colaboradores; estes cadastrados a partir do próprio interesse, de forma espontânea. Assim, conseguimos enviar diversas informações de forma rápida e transparente. Acreditamos que, com comunicação adequada, temos pessoas mais engajadas, comprometidas com nosso negócio.

Também implantamos ferramentas de gestão e avaliação dos colaboradores. As discussões são feitas em forma de comitês, permitindo uma avaliação mais completa e melhorando a qualidade do feedback que o líder dará ao colaborador. Essa ação funciona de forma integrada com o plano de treinamento e matriz de qualificação, que possibilitará um programa melhor de capacitação.

Dentro da área de RH, temos reu-

niões periódicas para discussão de orçamento e custo de pessoal. Considero imprescindível que todo profissional, independentemente de sua área de atuação, entenda plenamente a composição das despesas e possa propor alternativas eficientes para um melhor resultado.

Gestão RH - Na área de atração e retenção de talentos, quais são os maiores desafios para o setor de RH da Usina Coruripe neste momento de incipiente recuperação



OS COLABORADORES FICAM NA EMPRESA POR TRÊS RAZÕES: BOM AMBIENTE DE TRABALHO, EM QUE SE SINTAM RESPEITADOS E COM POSSIBILIDADES DE REALIZAREM SUAS ASPIRAÇÕES; IDENTIFICAÇÃO E SATISFAÇÃO COM SUA LIDERANÇA; E REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS



econômica? Como a empresa vê as perspectivas socioeconômicas e políticas do País no médio prazo?

Fábio Moniz - Invariavelmente, os colaboradores ficam na empresa por três razões: bom ambiente de trabalho, em que se sintam respeitados e com possibilidades de realizarem suas aspirações; identificação e satisfação com sua liderança; e remuneração e benefícios. Quando a economia está aquecida, sem dúvida, aumentam os desafios de lidar com esses quesitos.

Por isso, trabalhamos bem esses três aspectos e consideramos que temos uma retenção muito forte. Nosso turnover é adequado e melhor do que as demais empresas do setor. Ao mesmo tempo, a Coruripe é atrativa para novos talentos, pois nossos colaboradores estão sempre indicando e recomendando, o que reflete orgulho e satisfação.

Em relação às perspectivas socioeconômicas, estamos muito otimistas. O Brasil é um país fantástico, formado por pessoas trabalhadoras e com atitudes corretas em sua ampla maioria. Precisamos continuar a fazer a lição de casa, nós mesmos, no dia a dia, cumprindo a legislação e suas obrigações, além de votarmos com consciência. É fundamental que as ações ligadas à base macroeconômica sejam mantidas, entre elas o controle da inflação, juros baixos e câmbio flutuante. É também imprescindível que os diversos órgãos que compõem o Governo controlem e sejam mais eficientes nos gastos públicos.

Nesse sentido, considero fundamental a reforma da previdência, que possibilitará um melhor equilíbrio das contas e que o País possa fazer investimentos melhores, gerando crescimento e adoção de melhores ações, especialmente voltadas à educação e à saúde. O cidadão tem um papel muito importante de escolher bem as pessoas, os nossos representantes, e os políticos precisam fazer as transformações necessárias para o País voltar a crescer mais rapidamente e, principalmente, de forma sustentável.

Gestão RH - Que tipo de ações a companhia realiza nas áreas de mentoria, plano de carreira e linha sucessória transparente?

Fábio Moniz - A Usina Coruripe adotou, formalmente, o plano de carreira em 2015. Ele estipula, de maneira transparente, posições existentes em cada área da empresa. Assim, os colaboradores conhecem os cargos e requisitos de cada posição, além do conhecimento necessário para almejar mudar de área. Adicionalmente,

sabem quais são os níveis salariais na empresa. As vagas de emprego disponíveis são divulgadas nos murais da empresa e na intranet, como forma de preenchê-las com os melhores profissionais e possibilitar o crescimento dos nossos colaboradores.

Em relação à mentoria, temos métodos de avaliação que permitem ter um processo formal de feedback e orientar os nossos colaboradores sobre o que precisam desenvolver e em quais áreas estão melhores. Fazemos sugestões como forma de desenvolvimento, incluindo a recomendação de livros, projetos e formas de crescer na carreira.

Já sobre a linha sucessória transparente, em posições estratégicas, como gerentes e coordenadores, a sucessão se dá a partir da escolha da diretoria, observando-se principalmente desempenho e potencial. Para os cargos de supervisão e analista, as escolhas são feitas dentro do próprio setor pelo líder, com a participação do RH, de acordo com a formação, experiência e desempenho do colaborador. As promoções se dão a partir da boa avaliação de cada um, de acordo com a política predefinida na empresa.

Gestão RH - Como o RH da Usina Coruripe incentiva a diversidade (de gênero, orientação sexual, religião, etc.)? Quais são as metas da companhia para que a equidade de gênero seja alcançada no quadro de lideranças?

Fábio Moniz - Estamos passando por um momento de transformação de toda a sociedade, que está disposta a falar sobre esses temas. Os debates têm ocorrido em todos os locais, inclusive no ambiente de trabalho. O RH tem o papel de guardião de regras e valores na empresa e deve procurar cultivar a igualdade e o respeito, independentemente de gênero, orientação sexual ou religião. Por isso, na Coruripe, um dos principais valores é o respeito às pessoas. Isso é primordial; não admitimos outra postura.

O incentivo à diversidade se dá,

especialmente, a partir da divulgação dos valores da empresa e dos eventos que promovemos, além da integração de novos funcionários. O setor sucroalcooleiro é, historicamente, machista, com grande prevalência de homens nas empresas. Gradualmente, acredito que isso vai se transformando, principalmente a partir das diretrizes que temos adotado.

Há dois anos, realizamos, no Dia Internacional da Mulher, uma ação simbólica, mas muito produtiva, em que as colaboradoras assumem as



NO MAIS RECENTE PROGRAMA DE ESTÁGIO QUE REALIZAMOS, CONTRATAMOS MAIS MULHERES QUE HOMENS. ISSO TAMBÉM OCORREU NO PROGRAMA DE APRENDIZES. ESSAS AÇÕES, COM O PASSAR DO TEMPO, VÃO TRANSFORMANDO A EMPRESA



diretorias da empresa. O objetivo da ação é reunir ideias para identificar oportunidades de aumentar a participação feminina na Coruripe. Elas montam uma agenda e promovem reuniões para discutir como tornar a empresa mais igualitária para todos e, consequentemente, melhor sob todos os aspectos. Sempre surgem várias ideias muito interessantes. Neste ano, inclusive, as colaboradoras idealizaram uma campanha com o objetivo de conscientizar sobre assédio moral e sexual.

Não acredito que estipular metas e percentuais de mulheres na empresa seja o caminho para promovermos a equidade de gênero. O caminho que escolhemos é o de buscarmos escolher e ter conosco os melhores profissionais, independentemente de gênero, orientação sexual ou religião. Se a pessoa se identifica com nossos valores e tem a competência necessária para a função, ela é a ideal para ocupar o cargo. No mais recente programa de estágio que realizamos, contratamos mais mulheres que homens. Isso também ocorreu no programa de aprendizes. Essas ações, com o passar do tempo, vão transformando a empresa.

Temos trilhado caminhos no sentido de integrar todos os cidadãos, pois a empresa é o espelho da sociedade. Discutir os mais variados assuntos com transparência é o primeiro passo para a inclusão e a igualdade. Por isso, vamos sempre promover ações no sentido de garantir que aqui dentro tenhamos um ambiente livre, tolerante e de aceitação.

Gestão RH - Quais são as principais características que fazem parte da cultura organizacional da Usina Coruripe? Como fazer para que essa cultura também seja bem aceita pelos colaboradores?

Fábio Moniz - A cultura organizacional da Usina Coruripe é composta por vários elementos e comportamentos que esperamos aqui dentro: respeito às pessoas, ética, bom relacionamento, sustentabilidade, qualidade e segurança. Esses são os valores que prezamos e formam a essência da nossa cultura. É a maneira que esperamos com que nossos colaboradores ajam e desempenhem suas atividades. Os líderes têm um papel importante nesse sentido, sendo exemplos no dia a dia e incentivando que os colaboradores sempre tenham atitudes alinhadas aos valores. Ao longo do tempo, isso nos faz uma empresa melhor, mais competitiva no mercado, e propicia um ambiente favorável também para os negócios e para todas as pessoas.

Acredito que as pessoas que trabalham conosco se identificam com essa cultura e valores. Muitas vezes, esses são os próprios valores das pessoas, que se sentem bem em praticá-los no dia a dia. Por isso, é mais do que aceitar a cultura organizacional da Coruripe; é uma questão de identificação. Aqueles que estão incompatíveis com tal postura acabam não seguindo carreira conosco.

Gestão RH - De que modo a tecnologia é utilizada como parceira do departamento de Recursos Humanos da Usina Coruripe?

Fábio Moniz - Nós temos uma diretriz, desenhada em 2013, sobre a forma como queremos agir no RH para o melhor funcionamento da empresa. Neste contexto, acreditamos que tecnologia é um elemento-chave, que nos faz avançar. É um caminho para trilharmos permanentemente. A tecnologia torna a gestão mais eficiente, auxilia na geração de dados, possibilitando

diagnósticos mais efetivos, e, consequentemente, melhores soluções.

Atualmente, ela está sendo utilizada para uma melhor gestão dos custos. Um exemplo é na utilização do plano de saúde, possibilitando ações preventivas da área médica e redução de absenteísmo, assim como na adoção de ferramentas de gestão de desempenho, tornando a meritocracia e planejamento de programas de treinamento mais efetivos. Estamos trabalhando agora na criação de um portal para o gestor, visando tornar a gestão dele melhor a partir do acesso simples e rápido de informações de sua equipe. Esse é um caminho que continuaremos a avançar.

Para os líderes, a tecnologia também é fundamental. Com ela, esses profissionais dependem menos do RH para gerar os resultados. O RH apoia e assessora no desenvolvimento das ferramentas, disponíveis em nossa intranet e no Portal do Gestor. É um caminho que continuamos a percorrer para

oferecer melhorias em todas as áreas.

Gestão RH - Qual é a importância de integração entre todos os departamentos de uma empresa para impulsionar as ações ligadas ao RH, e de que maneira isso se verifica na Usina Coruripe?

Fábio Moniz - Já observei, em muitas empresas, diversas áreas dizendo que vão fazer o que o RH mandou. Acredito que onde isso ocorre é sinal de que o caminho está errado e o RH falhou nesse processo. O RH tem o papel de fazer o melhor diagnóstico possível, identificando necessidades e oportunidades, e, então, propor as ferramentas e soluções adequadas que tornarão a gestão das áreas mais eficientes. Tem de ser um parceiro da liderança, apoiando e assessorando para que possam desenvolver o melhor trabalho, superar suas dificuldades e auxiliar a empresa a ser mais rentável e produtiva. Os líderes são os legítimos gestores de pessoas e o RH deve caminhar junto com eles.

ALTA GESTÃO



HÁ MAIS DE 20 DE ANOS REALIZANDO PROGRAMAS DE RÁDIO, TV E INTERNET COM CEO'S E EXECUTIVOS DA ALTA GESTÃO

• D E S C U B R A E M A L T A G E S T A O . C O M •



CEOS TAMBÉM SERÃO VALORIZADOS PELAS BOAS PRÁTICAS EM RH

A Gestão RH promove anualmente, desde 2006, a pesquisa “Os RHs Mais Admirados do Brasil”, que valoriza a atuação dos profissionais de Recursos Humanos das principais organizações do País. Em 2018, o levantamento passa a valorizar também os CEOs das “Marcas Mais Admiradas pelos RHs”. A votação eletrônica, que se inicia em mar-

ço, vai contemplar os 25 CEOs que são valorizados pelas boas práticas em gestão de pessoas e que apoiam as iniciativas dos seus gestores para tornar o ambiente de trabalho mais feliz e equilibrado.

Vários levantamentos mostram que quanto mais o CEO está próximo de seus gestores de pessoas, melhor é o resultado das organizações na



tesouro

Corretora de Produtos Financeiros

MELHOR QUE SEU BANCO.

Oferecemos tudo o que seu banco oferece, só que melhor!

+ OPÇÕES

+ ISENÇÃO

+ TRANSPARÊNCIA

A Tesouro Investimentos é uma corretora de produtos financeiros, One-Stop-Shop. Oferecemos soluções financeiras em um só lugar, para pessoas físicas e jurídicas. Assessoramos na melhor escolha em:

◆ Investimentos ◆ Consórcios ◆ Câmbio ◆ Crédito ◆ Plano de saúde ◆ Seguros e Previdência

Você opta entre várias instituições parceiras e contrata a solução mais adequada aos seus objetivos. Tudo isto com apoio de uma assessoria especializada ou de forma online, rápida e segura.

◆ **Por que somos melhores?** ◆

- Possuímos amplo leque de parceiros, dos melhores produtos financeiros do mercado.
- Equipe de analistas financeiros disponíveis para ajudar na melhor escolha
- Contratação dos produtos online, rápido e seguro.
- Somos independentes e isentos.

www.tesouroinvestimentos.com.br

VÁRIOS LEVANTAMENTOS MOSTRAM QUE QUANTO MAIS O CEO ESTÁ PRÓXIMO DE SEUS GESTORES DE PESSOAS, MELHOR É O RESULTADO DAS ORGANIZAÇÕES NA OBTENÇÃO DO ENGAJAMENTO DOS SEUS COLABORADORES E DE SEUS RESULTADOS, CONSEGUINDO, ASSIM, FIXAR A MARCA E OS VALORES DA EMPRESA PARA OS PÚBLICOS INTERNO E EXTERNO

obtenção do engajamento dos seus colaboradores e de seus resultados, conseguindo, assim, fixar a marca e os valores da empresa para os públicos interno e externo.

Desde 2011 a pesquisa da Gestão RH também passou a identificar “As 25 Empresas Mais Admiradas pelos RHs”, reconhecendo, desta forma, as marcas mais lembradas e valorizadas pelos gestores de pessoas de todo o País.

Há quatro anos esta pesquisa agregou a identificação dos “RHs Mais Admirados da América Latina”, tendo em vista que muitas multinacionais e empresas transnacionais possuem seus RHs América Latina atuando no Brasil.

Realizado em duas etapas, entre os meses de março e maio, o estudo elege ainda o “RH do Ano”, nas categorias masculino e feminino, os “10 Mais”, os “Destacques Estaduais” e “Destacques Regionais”, além da “Empresa Mais Admirada pelos RHs”. Em 2018, também vai identificar os “25 CEOs Mais Admirados pelos RHs”.

O processo de escolha dos “RHs Mais Admirados” é feito por meio de votação eletrônica com os próprios profissionais da área. São candidatos, exclusivamente, os RHs que atuam nas “1.000 Maiores e Melhores Empresas do Brasil” (Exame) e/ou nas “Melhores Empresas para se Trabalhar” (Você S/A - FIA | GPTW - Época).

PRIMEIRA FASE

Na votação da primeira etapa da pesquisa serão selecionados os e-mails de profissionais de RH que atuam em um universo de 14 mil empresas nacionais. Os RHs candidatos ao título de “RH Mais Admirado do Brasil” poderão indicar até 20 contatos para participar da pesquisa. Cada empresa poderá ter, no máximo, dez e-mails habilitados para a votação. Os prestadores de produtos e serviços para RH também poderão participar da primeira etapa da votação.

Todos os participantes da votação

na primeira etapa receberão, por e-mail, os dados de acesso à pesquisa. Os participantes da votação terão, obrigatoriamente, de votar em dez nomes de profissionais.

Nesta fase, identificamos quem são “Os RHs Mais Admirados do Brasil”, assim como “As 25 Empresas Mais Admiradas pelos RHs” e também os “25 CEOs Mais Admirados pelos RHs”.

SEGUNDA FASE

Todos os profissionais que constarem entre “Os RHs Mais Admirados do Brasil”, identificados na primeira etapa, serão listados para uma segunda fase de votação. Nessa etapa, votam apenas os profissionais de RH que foram candidatos na primeira fase da pesquisa. Os votantes terão de escolher, obrigatoriamente, dez nomes. A soma das duas votações (primeira e segunda fases) serve como critério de escolha para que finalmente cheguemos à lista final.

PREMIAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Os nomes mais votados serão conhecidos e divulgados durante o evento de Certificação e Premiação da pesquisa, que ocorrerá em São Paulo no dia 4 de junho.

Uma publicação impressa e on-line especialmente criada para essa premiação divulgará os escolhidos pela votação, assim como os currículos dos profissionais. O material contará também com entrevistas com esses profissionais abordando suas práticas nas empresas em que atuam.

Ao longo dos últimos anos da pesquisa “RHs Mais Admirados do Brasil”, diversos nomes foram reconhecidos por suas boas práticas em Recursos Humanos. Esse reconhecimento, que, para alguns, foi reproduzido em mais de uma edição do estudo, contribuiu para unir esses profissionais, além de influenciar positivamente a carreira desses gestores.

Ao todo, 350 profissionais de RH foram reconhecidos desde 2006 pela pesquisa.

• VEM AÍ! •



PATROCINE ESSE GRANDE EVENTO E GANHE:

Patrocínio Diamante Valor R\$ 25.000,00

- Anúncio 1 página;
- Mailing geral do evento;
- Material nas pastas de divulgação;
- 10 convites;
- Vídeo de apresentação da empresa;
- Apresentação de até 1min de um executivo da empresa na abertura do evento;
- Logotipo da empresa em todos materiais de divulgação;
- Logotipo no banner oficial de fotos;
- Banner eletrônico no site www.gestaoerh.com.br;
- Entrevista para TV Gestão RH;
- Email marketing para toda base da gestão RH;
- Ação de divulgação especial

Patrocínio Ouro Valor R\$ 20.000,00

- Anúncio 1 página;
- Mailing geral do evento;
- Material nas pastas de divulgação;
- 8 convites;
- Vídeo de apresentação da empresa;
- Logotipo da empresa em todos materiais de divulgação;
- Logotipo no banner oficial de fotos;
- Banner eletrônico no site www.gestaoerh.com.br;
- Email marketing para toda base da gestão RH;

Patrocínio Prata Valor R\$ 15.000,00

- Anúncio 1/2 página;
- Mailing geral do evento;
- Material nas pastas de divulgação;
- 5 convites;
- Vídeo de apresentação da empresa;
- Logotipo da empresa em todos materiais de divulgação;
- Logotipo no banner oficial de fotos;
- Banner eletrônico no site www.gestaoerh.com.br;

Patrocínio Bronze Valor R\$ 10.000,00

- Anúncio 1/2 página;
- Mailing geral do evento;
- Material nas pastas de divulgação;
- 3 convites;
- Vídeo de apresentação da empresa;
- Logotipo da empresa em todos materiais de divulgação;

— ★ — Apoio Especial Valor R\$ 5.000,00

- Anúncio 1/3 página;
- Mailing geral do evento;
- Material nas pastas de divulgação;
- 2 convites;

NÃO PERCA ESTA OPORTUNIDADE!

Mais Informações
RENATO FIOCHI

✉ renato@grupogr.com.br ☎ (11) 99911-0480



CONHEÇA ALGUNS DOS EXECUTIVOS MAIS VOTADOS NA HISTÓRIA DA PESQUISA “RHS MAIS ADMIRADOS”

ANTONIO CARLOS PEREIRA DA SILVA	DENISE HORATO	FERNANDO VIRIATO DE MEDEIROS
ANTÔNIO FERREIRA	DENISE ROCHA KNIJNIK	FLAVIO GRISI
ANTÔNIO GERALDO WOLFF	DENISE ZANZINI TORRANO	FLAVIO PESIGUELO
ANTONIO PEDRO GORDILHO	DIEGO HERNANDES	FRANÇOISE TRAPENARD
ANTONIO SALVADOR	DIONE DE QUADROS TEODORO	FRANKLIN SANTOS
ANTÔNIO STURARO	EDGAR CARLOS ECKELBERG	GABRIELA TIerno
ANTÔNIO VILLAS BOAS DE SOUZA	EDILENE GRAVIA	GERSON HANDRO
APRIGIO RELLO JR	EDMILSON PINHEIRO DA SILVA	GILBERTO ORSATO
ARIEL DA SILVEIRA	EDSON ANZOLIN	GIOVANE COSTA
ARLENE VASCONCELOS HEIDERICH	EDSON CAMARGO VIEIRA	GIUSEPPE HUMBERTO GIORGI
ARLETE SOARES	EDSON GRANDO	GLAUCIMAR PETICOV
ARLINDO CASAGRANDE FILHO	EDUARDO KOYAMA	GUILEHRME CAVALIERI
BEATRIZ HEINEMANN	EDUARDO MELLO BATISTA	GUILHERME RHINOW
BRUNOCAVALCANTE COELHO	EDUARDO MEZEI	GUSTAVO DIAS COSTA
CAIO BRIZOLLA	EDUARDO NUNES NORONHA	GUSTAVO SCHEIDEGGER
CARLA MARQUES	EDUARDO PELLEGRINA	HAROLD BOUILLON
CARLA ROSANA SCROTT SAUER	EDUARDO REIS	HELOISA MACHADO
CARLOS ALBERTO GONCALVES	ELAINE REGINA FERREIRA	HÉLVIA BARCELOS
CARLOS BALDINI	ELIANE LIBÂNIO BRASIL DE MATOS	HENRIETE FLEIG
CARLOS EDUARDO MAGNI	ELIANE MARIA AERE	HERMINE LUIZA SCHREINER
CARLOS EVANDRO	ELISA FURUSHO	HILTON FARIA
CARLOS FABBRIS	ELISABETE GARCIA BRITO	ILDER CAMARGO
CARLOS LIENSTADT	ELISABETE SZABO	IRÉLIO PEDRO FRIGO
CARLOS LUBUS	ELISABETH CERQUEIRA LEONETTI	IVO FERNANDES LOCCI
CARLOS MORASSUTTI	ELISANGELA SILVA DE OLIVEIRA	JAIME BELLICANTA
CARLOS ROBERTO MIRANDA SALLA	ELOISA ARANTES ASTROSKY	JAIME ENRIQUE SIPPEL
CATIA PORTO	EMÍLIA TELMA NERY RODRIGUES GERON	JAIR PIANUCCI
CECILIA VIEIRA	ERNESTO AUGUSTO FERREIRA	JAIRO CAMPOS
CÉLIA MARIA DUTRA	EUNICE BATISTA RIOS	JANIO MARLON BENTO
CÉLIA SILVÉRIO	EVERALDO OLIVEIRA NASCIMENTO	JOÃO ARQUIMEDES CESARIO DA SILVA
CELSON MARQUES DE OLIVEIRA	FÁBIO CAMARGO BARROS RIBEIRO	JOAO BATISTA FERREIRA DORNELLAS
CICERO DOMINGOS PENHA	FABIO GURMAN	JOÃO CARLOS R. RASQUINHO
CLARICE MARTINS COSTA	FÁBIO JOSÉ DO NASCIMENTO	JOAO MATOS
CLAUDIA CARVALHO	FABIO LUIZ CEREGATTO	JOÃO PAULO CORREA MELLO
CLAUDIA DANNIENNE MARCHI	FABIO PINAUD CERRI	JOÃO RACHED
CLAÚDIA FALCÃO DA MOTTA	FABIO RIBEIRO	JOICE ANDRADE
CLAUDIA MEIRELLES	FÁBIO SEMINOTTI	JOSÉ AUGUSTO MENDES
CLAUDIO CARIAS	FABIO VOELZ	JOSÉ CAETANO MINCHILLO
CLAUDIO COSTA	FABRICIA ABREU	JOSE FERNANDO DO VALLE
CLAUDIO GUIMARÃES	FELIPE VASQUEZ WESTIN	JOSE LUIZ DE OLIVEIRA
CLÁUDIO NESZLINGER	FELIPE ZOGBI	JOSE LUIZ RODRIGUES BUENO
CLAUDIO SOARES ALBUQUERQUE	FERNANDA BRUM	JOSE LUIZ ZAVARIZE
CLEBER COSTA MENDES	FERNANDA PIRES	JOSE RICARDO AMARO
CRISTINA ZOEGA	FERNANDO ENES SOLEIRO	JOSEANE DE OLIVEIRA MOTA
CYNTHIA SEROTTI	FERNANDO CARVALHO LIMA	JULIA FERNANDES
DALTO LEITE JR	FERNANDO FELIZARDO MORENO	JULIANA NUNES
DANIEL WEILER	FERNANDO JUSTINO MARQUES	KAREN MONTEIRO
DELTON ANTONIO DE OLIVEIRA	FERNANDO TADEU PEREZ	KATIA VALENÇA
DENISE BRUM	FERNANDO TEIXEIRA	KATTY GIOVANKA
DENISE CASAGRANDE	FERNANDO TOURINHO	LAURA COUTINHO

LAURO CHACON	MARIA LUCIA GINDE	RICARDO SMIDT
LENITA LOPES	MARIA NAZARÉ ALVES DOS SANTOS	RITA COUTO OLIVEIRA
LEONARDO BISSOLI	MARIA SUSANA DE SOUZA	RITA PELLEGRINO
LEONARDO GIOFFI	MARINA ASSAD	ROBERTO DI NARDO
LEVI GONCALVES	MARISA THURLER	ROBERTO DUMANI
LIA C ALICKE AZEVEDO	MARLY VIDAL	ROBERTO GIMENEZ TORRES
LIA C. ALICKE AZEVEDO	MASAAKI ITAKURA	ROBERTO YANAGIZAWA
LÍGIA MARIA DE SOUZA	MAURÍCIO KRANYAK	ROCHELLI KAMINSK
LILIAN GUIMARAES	MAURO MARIZ	RODRIGO LADEIRA
LILIAN GUIMARÃES	MAURO PEIXOTO	ROGÉRIO CARDOSO DE BULHÕES
LOURIVAL JUSTINO DA SILVA JR.	MAX CIARLINI	ROGERIO MACHADO MORAES
LUANA MATOS	MIGUEL FRANCISCO FERES	ROSANE APARECIDA DE MELO
LUCIA ALCOVER DE MENEZES	MIGUEL RUIZ	ROSANGELA DURU
LUCIA NOAL	MIKIKO SHUJI INOUE	ROSEANE APARECIDA MELO
LUCIANA BARBOSA	MILTON BRAGANÇA	ROSEMARY DELIBERATO
LUCIANA DE CAMARGO PEREIRA	MILTON LUIS FIGUEIREDO PEREIRA	ROSILANE PURCETI
LUCIANA MONTUANELLI	MIRIAM BRANCO DA CUNHA	RUBENS PRATA JÚNIOR
LUCIANO SIANI	MISIARA ALCANTARA	RÚBRIA COUTINHO DIAS DE PAULA CRUZ
LUIS ANTÔNIO ROBERTO CORVINI	MOACYR DE MELO JUNIOR	SANDRA MARIA GOMES DE LIMA
LUIS CARLOS VEGUIN	MÔNICA CARDOSO	SARA ISABEL BEHMER
LUIZ FRUET	MOZART RIBEIRO	SERGIO GUILLINET FADERMAN
LUIZ CARLOS GANZERLI	NANCY BARTOS	SERGIO NOGUEIRA
LUIZ EDMUNDO PRESTES ROSA	NELSON CARVALHO	SERGIO PIZA
LUIZ PAULO DE FREITAS	NELSON LUIZ OLIVEIRA DE FREITAS	SILMARA SILVA
MAGNA CASTRO ALVES	NELSON PAULO ROSSI	SILVIA TYROLA
MAIRA FISCHER	NEREU BAVARESCO	SILVIO AMOROSINO
MAJO MARTINEZ CAMPOS	NEUSA HELENA MENEZES	SIMONE DONADEL
MARA MACEDO	NEWTON BIANCHI	SIMONE NAVARRO
MARCEL E. RODRIGUEZ DE OLIVEIRA	NEY MAURO DA SILVA	SORAYA BAHDE
MARCELO ALEJANDRO WILLIAMS	NILMA RIBEIRO	SUELY AGOSTINHO
MARCELO AMOROSO LIMA	OSMAR PIOLI	SYLMARA REQUENA
MARCELO ARANTES CARVALHO	OSNI DE LIMA	SYLVIA LEÃO
MARCELO CARVALHO	OSVALDO ESTEVES	TACIANA AMARAL
MARCELO OLIVEIRA	PABLO ALZOGARY	TEREZA CRISTINA LOPES AMORIM
MARCIA ALMEIDA	PATRICIA COIMBRA	TEREZINHA SETTE FONSECA
MARCIA COSTA	PATRICIA PUGAS	THOMAS REINEKE
MÁRCIA FERNANDES KOPELMAN	PAULA JACOMO	TOMÁS LASZLO BANLAKY
MÁRCIA GUIMARÃES GUEDES	PAULA TRALDI	UBIRAJARA MACIEL CUNHA
MARCIA LOURENÇO	PAULO AMORIM	ULRICO BARINI FILHO
MARCIA MARTINS	PAULO BARRETO PEREIRA DA SILVA	VALÉRIA APARECIDA CABRAL
MARCIEL LINHARES	PAULO FASSINA	VALERIA CARMIGNANI BARBOSA
MÁRCIO MENDES FERREIRA	PAULO MIRI	VALÉRIA SEPULVIDA DA COSTA
MARCO ANTONIO DE CAMPOS	PAULUS PREENOLATO	VANESSA DE SOUZA LOBATO BARBOSA
MARCO DALPOZZO	PEDRO AUGUSTO DE JESUS RICCO	VANIA AKABANE
MARCOS COMINATO	PEDRO FAGHERAZZI	VICENTE CARLOS TEIXEIRA
MARCOS CUNHA	PERCIVAL DONATO MAIANTE	VILMAR SSTAROL
MARCOS MINORU NAKATSUGAWA	RAFAEL JAWORSKI	VILSON FERNANDO DA MATA JR
MARCOS POLETTO	RAIMUNDO RAMOS	VIVIANE THOMAZ
MARCOS ZICK	RAQUEL CONDE	VLADIMIR BARROS
MARIA APARECIDA FONSECA	RAYME LOHMANN SANTA CRUZ	WAGNER BRUNINI
MARIA CAROLINA BONALDA	REGINA PAIVA	WAGNER MOURA
MARIA CRISTINA BONINI	REINALDO FRASCINO	WALTER SIGOLLO
MARIA DE FATIMA ALBUQUERQUE	RENATA MOURA	ZILÁ GRAZEL
MARIA LUCIA FELIX	RENATA VILAS BOAS PRUDENTE	ZILDA R. CONSOLMAGNO
MARIA LUCIA FERRAZ	RICARDO GARCIA	



MODELO DE MUDANÇA

Três anos após reestruturar política de RH, Sistema Unimed colhe bons resultados

Por Adriano Garrett

Em 2014 a área de gestão de pessoas da Unimed do Brasil estruturou um modelo cuja implantação seria oferecida a todas as 346 cooperativas autônomas que formam o Sistema Unimed. No ano seguinte o Modelo de Gestão de Pes-

soas por Competências já estava em funcionamento, e atualmente 140 Unimeds já aderiram a ele (40% do Sistema Unimed), o que resulta na abrangência de mais de 50.700 colaboradores inseridos (ou 51% do total do Sistema Unimed). O programa

contempla os processos de administração de pessoal, atração e retenção de talentos, remuneração e benefícios, além de educação corporativa.

A adesão das Unimeds ao modelo de Gestão de Pessoas por Competências é voluntária. Após a coope-

rativa assumir esse compromisso, a implantação é orientada passo a passo pela Unimed do Brasil e abrange cinco etapas. Primeiro, a Unimed do Brasil atua na apresentação detalhada dos conceitos e metodologia do modelo para a cooperativa. Em seguida, é realizado o Diagnóstico da Unimed, momento em que são identificados os riscos potenciais do ponto de vista de gestão de pessoas. A terceira etapa consiste no Planejamento e Capacitação, na qual são definidos os planos de ação, cronograma e a composição da equipe técnica. A quarta etapa é a de Implantação do modelo por meio do plano de ação, definido de acordo com o porte e as especificidades da Unimed em questão. E a última etapa é a de Desenvolvimento. Ela deve ser ajustada seguindo os resultados obtidos por meio de pesquisas de clima, avaliações de desempenho e análises de indicadores.

“Antes da implantação desse modelo, era complexo criar parâmetros de gestão de pessoas por competência, além das necessidades e particularidades de cada Unimed. Por isso, optamos por uma metodologia que permitisse a modelagem de acordo com a realidade, o contexto e as exigências de cada cooperativa. Hoje, como ocorre com qualquer modelo novo de gestão, temos como desafios a mudança de cultura, justamente para que as Unimeds possam compreender e aderir ao programa e se adaptar à qualificação da equipe técnica, responsável pela aplicação prática do modelo”, comenta Viviane Malta, diretora de Administração e Finanças da Unimed do Brasil.

O modelo mapeia desde 2016 o desempenho dos colaboradores em suas atividades, segundo uma escala de quatro itens: não atende, atende parcialmente, atende e supera. De acordo com levantamento de 2016, 56% dos colaboradores das Unimeds de grande porte (que possuem mais de 100 mil beneficiários) atendem às expectativas de suas atividades. Esse índice é de 47% nas cooperati-



Viviane Malta, diretora de Administração e Finanças da Unimed do Brasil

vas de médio porte (com 20 mil a 100 mil vidas) e de 37% nas de pequeno porte (operadoras com menos de 20 mil vidas). No mapeamento dos colaboradores que superam as expectativas para os seus cargos os resultados foram de 5%, 7% e 3% nas Unimeds de grande, médio e pequeno portes, respectivamente.

“O modelo aprimorou significativamente o feedback entre colaboradores e líderes. Além disso, o mapeamento de competências facilita a identificação dos pontos fracos e fortes de cada colaborador, o que possibilita a construção de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs)”, celebra Viviane Malta.

Um exemplo de bons resultados vem da Unimed Curitiba. Segundo o supervisor de Intercâmbio da cooperativa, Syr de Oliveira, após a implementação do modelo as pessoas entenderam que são donas de sua própria carreira e passaram a aproveitar os benefícios concedidos pela cooperativa. “Mais de 50% da equipe retomaram as atividades acadêmicas”, ressalta, acrescentando que os

gestores também se beneficiaram com a entrega de melhores resultados, com alto desempenho e foco na melhoria contínua. “A gestão por competências possibilitou o desdobramento total das minhas metas enquanto gestor, de acordo com as metas estabelecidas pela diretoria. Isso tem estimulado os gestores a ter um pensamento mais estratégico que operacional. Meu comportamento tem sido cada vez mais alinhado aos valores da organização.”

Segundo Viviane Malta, a percepção dos colaboradores que atingiram suas metas de crescimento profissional - de acordo com os objetivos traçados em seus planos de desenvolvimento - é bastante positiva e promissora. Um levantamento mostrou que 93,5% do total de colaboradores se declaram satisfeitos ou muito satisfeitos com o programa, considerando uma média de todas as Unimeds participantes. Tais números só valorizam o sucesso do jovem, mas maduro, Modelo de Gestão de Pessoas por Competências formulado pela Unimed do Brasil.

EXPERIÊNCIA VALIOSA



Marcelo Doll é presidente do Grupo DPSP

Presidente do Grupo DPSP repassa sua trajetória e fala sobre o desenvolvimento da indústria farmacêutica

Por **Victor Triveloni**

Considerada uma das companhias mais importantes da indústria farmacêutica, o Grupo DPSP nasceu em 2011, a partir da fusão das redes Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo. A companhia é um dos principais players do varejo farmacêutico, com aproximadamente 1200 lojas em 10 estados do Brasil, além do Distrito Federal.

A organização emprega mais de 26 mil colaboradores, para os quais disponibiliza iniciativas como: Universidade Corporativa (base para os treinamentos de todos os colaboradores, focados por área de negócios), Trilha de Carreira, Avaliação de Desempenho, Programas de Estágio Farmacêutico, Administrativo e Logística, Liderança e Sucessão, além de cursos

Apoiar a transição de carreira é uma prática de gestão de pessoas que fortalece a reputação da sua empresa.



Programa Personalizado de Outplacement Lens & Minarelli. O melhor benefício que você pode colocar no pacote de saída de seus executivos.

de atualização e desenvolvimento profissional.

Com milhares de clientes para serem atendidos diariamente, o Grupo DPSP precisa de um presidente capaz de administrar todo o negócio de forma proativa e eficiente. Desde agosto de 2016, este nome é Marcelo Doll, engenheiro de formação com especializações voltadas para negócio e gestão.

Marcelo tem ampla experiência no varejo nacional e internacional e atuou em organizações como C&A e Pernambucanas, onde exerceu os papéis de CEO e Conselheiro. "Ter trabalhado em diversas empresas com muita governança me trouxe uma bagagem para gerenciar ambientes com diversidade de muito grande", comenta.

Em entrevista à Gestão RH, Marcelo Doll salientou o desenvolvimento da indústria farmacêutica e contou como o Grupo DPSP lida com os seus colaboradores e com os clientes das redes.

Gestão RH - Você assumiu a presidência do Grupo DPSP em agosto de 2016, quando o País vivia um momento de turbulência. Quais foram os principais desafios que esse contexto trouxe para a sua gestão, e quais são as principais metas da companhia no médio prazo?

Marcelo Doll - O setor teve resiliência durante a crise. Ele vem crescendo nos últimos anos de forma rigorosa devido a vários fatores, como a democratização de medicamentos. Isso quer dizer que cada vez mais pessoas estão se prevenindo, cuidando da sua saúde, e a expectativa de vida da população só aumenta.

Além disso, a conveniência das farmácias ocupou um espaço muito grande no cotidiano da população. Somos um dos maiores grupos de varejo do Brasil e temos o desafio de continuar um crescimento sustentável, inaugurando uma centena de lojas todos os anos, sendo referência em gestão de saúde e bem-estar,

extrapolando o papel de varejista e de comércio de medicamentos. Nós queremos ser uma referência no auxílio à gestão do bem-estar do brasileiro, na criação de condições de carreira para 25 mil colaboradores e na manutenção de uma postura proativa em relação ao consumidor.

Gestão RH - Como você define seu estilo de liderar? De que forma ele reflete na atuação dos colaboradores do Grupo DPSP?

Marcelo Doll - Não acredito muito em heróis individuais, que sozinhos fazem acontecer; acredito em times



QUEREMOS SER UMA REFERÊNCIA NO AUXÍLIO À GESTÃO DO BEM-ESTAR DO BRASILEIRO, NA CRIAÇÃO DE CONDIÇÕES DE CARREIRA PARA 25 MIL COLABORADORES E NA MANUTENÇÃO DE UMA POSTURA PROATIVA EM RELAÇÃO AO CONSUMIDOR



de alta performance, em pessoas e indivíduos que estão engajados e criam uma equipe de alto desenvolvimento, com um clima organizacional saudável. Uma crença que nós estamos incrementando no grupo para atender os mais de 15 milhões de clientes que nós recebemos por mês em todas as nossas lojas é a seguinte: inspiração e transpiração, no sentido de energia e criatividade.

Gestão RH - Com tantos colaboradores sob seu comando, qual é a sua receita para inspirar as lideranças a desenvolver suas equipes

de trabalho?

Marcelo Doll - Uma das coisas que acredito que nós procuramos fazer é ter um modelo de delegação com responsabilidade; não deixar só uma pessoa cuidar de um assunto. O empoderamento e a responsabilidade das pessoas que têm um papel relevante junto com o consumidor são importantes. Temos uma equipe de quatro mil farmacêuticos, que tem um papel valorizado e de extrema importância no setor. Inclusive, contratamos o Dr. Dráuzio Varella para transmitir para clientes e farmacêuticos informações úteis para prevenir e melhorar sua saúde.

Gestão RH - Como são desenvolvidos na empresa temas como mentoria, plano de carreira e linha sucessória transparente?

Marcelo Doll - Nós lançamos um grupo de trainees, pioneiro no nosso segmento, com mentores para o desenvolvimento dessa turma. A companhia também conta com o programa de sucessão, que é gerenciado pela área de RH; ele é uma forma de encontrar oportunidades internas. Nossa universidade corporativa reúne uma estrutura de treinamento bem desenvolvida, com conteúdo atualizado constantemente e oferecido tanto presencialmente quanto de forma remota para nossos colaboradores.

Gestão RH - Como o RH do Grupo DPSP incentiva a diversidade (de gênero, orientação sexual, religião etc.)? Quais são as metas da companhia em relação à equidade de gênero?

Marcelo Doll - Somos uma companhia muito aberta à diversidade. Temos um programa interno de inclusão que chama Faz Diferença, que trabalha com quatro eixos. São eles: pessoas com deficiência, que tem o intuito de facilitar a acessibilidade e a estrutura para que esses colaboradores, que têm muita capacidade, desempenhem os seus trabalhos; jovens aprendizes, que tem o foco

em pessoas em condição de vulnerabilidade social, que precisam de oportunidades, experiência e treinamento; profissionais com mais de 50 anos, que possuem uma contribuição excelente a dar para os nossos clientes; e voluntariado, através do qual a gente permite doação de sangue, agasalhos e brinquedos, sempre incentivadas pelos líderes e aderida pelos colaboradores.

Gestão RH - De que maneira você incentiva o RH como setor estratégico para os negócios e para o crescimento dos colaboradores do Grupo DPSP?

Marcelo Doll - A área de RH tem um papel muito grande, pois tem sido como uma grande alavanca para nós do Grupo DPSP. Um exemplo foi o trabalho com o Dr. Dráuzio Varella capacitando os colaboradores, aumentando, assim, a informação dos farmacêuticos. O RH tem uma parte



A ÁREA DE RH TEM UM PAPEL MUITO GRANDE, POIS TEM SIDO COMO UMA GRANDE ALAVANCA PARA NÓS DO GRUPO DPSP. UM EXEMPLO FOI O TRABALHO COM O DR. DRÁUZIO VARELLA CAPACITANDO OS COLABORADORES



processual, de organizar pagamentos, etc., mas o mais importante é a parte estratégica, através da qual ele consegue ajudar a organização a alcançar os seus objetivos.

Gestão RH - Você acredita que o investimento no aprendizado dos colaboradores é vital para que a companhia siga escrevendo novas páginas em sua história? Quais ações nesse sentido serão mantidas, aprimoradas ou lançadas pelo Grupo DPSP em breve?

Marcelo Doll - Nós temos o objetivo de fomentar a interação com os nossos clientes, nos posicionando como referência na área de saúde e bem-estar. Todo esse investimento é fundamental porque é feito no sangue que circula no organismo da companhia, ou seja, na qualidade humana, que é fomentada através do desenvolvimento e da capacitação de cada colaborador do Grupo DPSP.

gestão **RH**

**ANUNCIE
— NA REVISTA MAIS INFLUENTE —
ENTRE OS RHs**

gestaoerh.com.br

renato@grupogr.com.br



(11) 99911-0480

(11) 3254-7509



Com mais de 20 anos de experiência, **Ana Cláudia Diamantino** assume o cargo de diretora de Recursos Humanos da Panalpina Brasil disposta a aprimorar ainda mais os processos dedicados aos colaboradores da companhia. Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Mackenzie e com diversas especializações em Recursos Humanos - pela Fundação Getúlio Vargas, pela London Business School e pela Fundação Dom Cabral -, Ana Cláudia chega à Panalpina com vasta bagagem profissional, com know-how em processos de fusões e aquisições, recrutamentos, reestruturações, treinamentos, entre muitas outras especialidades. Recém-chegada à empresa, Ana Cláudia vai aplicar os conhecimentos adquiridos em suas passagens por renomadas instituições financeiras, como Banco Fiat e Banco Itaú, para aprimorar ainda mais os processos dedicados aos colaboradores da companhia. "Meu objetivo é proporcionar outros tipos de experiências aos profissionais, trazer uma visão diferente das que estão habituados, além de estimulá-los a novos projetos, a novas oportunidades", finaliza.



A consultoria e corretora de seguros Aon anunciou a contratação da nova líder da área de Recursos Humanos, **Adriana Zanni**. Formada em Jornalismo pelo Instituto Metodista de Ensino Superior, a profissional possui pós-graduação em Administração Geral pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e em Recursos Humanos, pela Universidade de São Paulo (USP). Além disso, conta com curso de Gestão de Liderança em Mudanças Complexas nas Organizações, ministrado pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT), e em Governança Corporativa, da Fundação Dom Cabral. Antes de começar na Aon, Adriana atuou pelo Grupo Brasanitas, Indra, KPMG e ABN AMRO Bank. A executiva possui experiência no mercado brasileiro e em outros países da América Latina. Em sua carreira, sempre atuou com foco em dar suporte no aprimoramento dos resultados das companhias, valorizando o capital humano e ajudando a traçar estratégias diferenciadas na tomada de decisão. "Estou muito feliz por fazer parte da equipe da Aon Brasil. A empresa tem uma cultura de valorização do capital humano com a qual me identifico profundamente. Além disso, utilizarei minha experiência para elaborar estratégias que gerem engajamento dos nossos colaboradores e que aprimorem nossos resultados em 2018, por meio de iniciativas impactantes e transformadoras de gestão estratégica e de pessoas", afirma Adriana.



Mariana Adensohn chega ao iFood, maior plataforma de delivery on-line de comida da América Latina, com a missão de apoiar o plano de crescimento da empresa na Argentina, na Colômbia e no México. No cargo de Gestora de RH para a América Latina, ela será responsável por levar a estes países as melhores práticas de engajamento e desenvolvimento de pessoas, unificando a cultura iFood por meio de ações de RH. Formada em Administração e pós-graduada em Gestão e Projetos, a executiva atua há mais de 14 anos no mercado e registra passagens pelas empresas Accenture, TAM Linhas Aéreas, Walmart e Hyundai CAO do Brasil. "Durante meu processo de integração, conversei com pessoas de diferentes áreas e fiquei entusiasmada pela cultura iFood, que se dedica a levar a melhor experiência de operação de delivery para os clientes e a mais incrível experiência de trabalho para as pessoas que aqui estão", diz Mariana. De acordo com o diretor de RH da empresa, Tiago Luz, a chegada de Mariana é estratégica para o iFood, que vem investindo continuamente na internacionalização da marca. "Precisamos não apenas operar com excelência em toda a América Latina, mas desenvolver as pessoas de todos os países. Já temos o programa Culinária Internacional, que promove o intercâmbio cultural de colaboradores pelos países por tempo determinado, e a ideia é cada vez mais ter uma estratégia unificada", explica.



O administrador de empresas **Felipe Sanchez Balbino** assumiu a posição de diretor de Recursos Humanos da Janssen Brasil, empresa farmacêutica do grupo Johnson & Johnson. Formado pela Universidade Ibero-Americana, possui pós-graduação em Marketing pelo Insper e certificações em Change Management pela New York University e em Coaching pelo ICI - Integrated Coaching Institute. Balbino tem 15 anos de experiência no setor, incluindo posições globais e regionais em outros países, como Alemanha e Espanha. No novo desafio, o executivo integrará o board da companhia e dará continuidade ao trabalho que vem sendo realizado pela área em desenvolver e implementar estratégias de RH alinhadas com as prioridades do negócio e com as agendas integradas para atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Além disso, terá um papel fundamental na consolidação da cultura de diversidade e de alta performance da Janssen, fortalecendo ainda mais o objetivo da companhia de formar times multifuncionais em prol de um mesmo objetivo.

A Amway do Brasil, sucursal nacional da líder global em vendas diretas, anunciou **Rossana Sadir** como nova presidente das operações da empresa no País. A executiva terá como missão expandir ainda mais a atuação geográfica da companhia, que teve taxa de crescimento de 40% em número de empreendedores nos últimos quatro anos. Com investimento de 150 milhões de dólares até 2019, a executiva irá liderar as estratégias para ampliar a oferta de produtos e serviços aos 185 mil empreendedores da empresa no País, além de implementar boas práticas de outras regiões. Antes de assumir esta posição, a executiva atuou como presidente das operações da Amway na América Latina, realizando a gestão da empresa em 11 países de língua espanhola e atingindo 60% de crescimento na região. Anteriormente, Rossana Sadir foi líder da Avon Latin America, desenvolvendo estratégias para os mercados da Colômbia, Chile e Equador, nos quais conquistou um alto crescimento de vendas e rentabilidade, mesmo com condições políticas e econômicas adversas na região. Ela possui sólida experiência internacional e um histórico de sucesso em planejamento estratégico, com passagem por empresas como McKinsey, Monsanto e Editora Abril. Odmar Almeida, que exerceu o cargo de presidente da Amway do Brasil por quatro anos, assume um papel de liderança na sede da empresa, nos EUA.



A Avianca Brasil, membro brasileiro da Star Alliance, anunciou que seu vice-presidente comercial de Marketing e Cargas, **Tarcísio Gargioni**, assumirá uma posição no Conselho de Administração da empresa. O executivo permanecerá em sua função até julho e, nos próximos seis meses, participará do processo de transição e sucessão de sua cadeira. Gargioni é Conselheiro de Administração certificado pelo IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) e já exerce esta função independente em outras duas empresas. Sua jornada na aviação, onde se tornou um dos maiores destaques do setor, começou na década de 90, como diretor da Vasp. Em 2000, foi cofundador da GOL Linhas Aéreas, onde atuou como vice-presidente de Marketing e Serviços por 10 anos e elevou a companhia a um market share nacional de 42%. Já a sua trajetória na Avianca Brasil foi iniciada em 2011, quando assumiu a vice-presidência e contribuiu com inúmeras conquistas da companhia nas frentes de Marketing, Comunicação, atendimento ao cliente, cargas e na consolidação do programa de fidelidade (Amigo). Ao longo destes setes anos, um de seus principais marcos foi o aumento da participação de mercado da empresa no país, de 2% para 13%.





LIÇÕES INTERNACIONAIS

Estudo feito nos EUA e no Reino Unido aponta desafios para reter os melhores profissionais

Por **Adriano Garrett**

Os caminhos para manter e incentivar os talentos que irão ter a “próxima grande ideia” para a sua empresa nem sempre são muito precisos, ainda mais em um contexto como o brasileiro, em que a instabilidade política e econômica impera. Olhar para países mais ricos e desenvolvidos pode ser importante para que as companhias que atuam em território nacional tenham

uma inspiração para as suas tomadas de decisão.

Um estudo feito pela empresa de consultoria de tendências de mercado WGSN entrevistou 1.600 clientes nos EUA e outros 1.600 no Reino Unido no final do ano passado e constatou que o tema da retenção de talentos permanece como um desafio atual. 44% dos entrevistados relataram ter trabalhado por três ou



Maria Kowalski, executiva de Marketing Latam da WGSN

quatro anos em suas empresas, enquanto 48% disseram que o ideal seria permanecer entre cinco e nove anos nas companhias.

Novos padrões de consumo sugerem que esta temática se tornará mais desafiadora – e até mesmo fundamental – nos próximos anos. De acordo com a PwC, multinacional prestadora de serviços nas áreas de auditoria e consultoria, a geração dos Millennials (nascidos entre as décadas de 80 e 90) será mais de 50% da força de trabalho até 2020.

Por conta disso, empregadores precisam entender, em primeiro lugar, as prioridades deste ‘público-alvo’. “Os Millennials são jovens que estão em constante mudança e preferem novas experiências, espaços de trabalho flexíveis e criativos e empresas com um propósito definido”, explica Maria Kowalski, executiva de Marketing Latam da WGSN.

É importante salientar que a retenção de talentos é uma via de mão dupla. Para o colaborador, mudar de emprego por estar infeliz na função

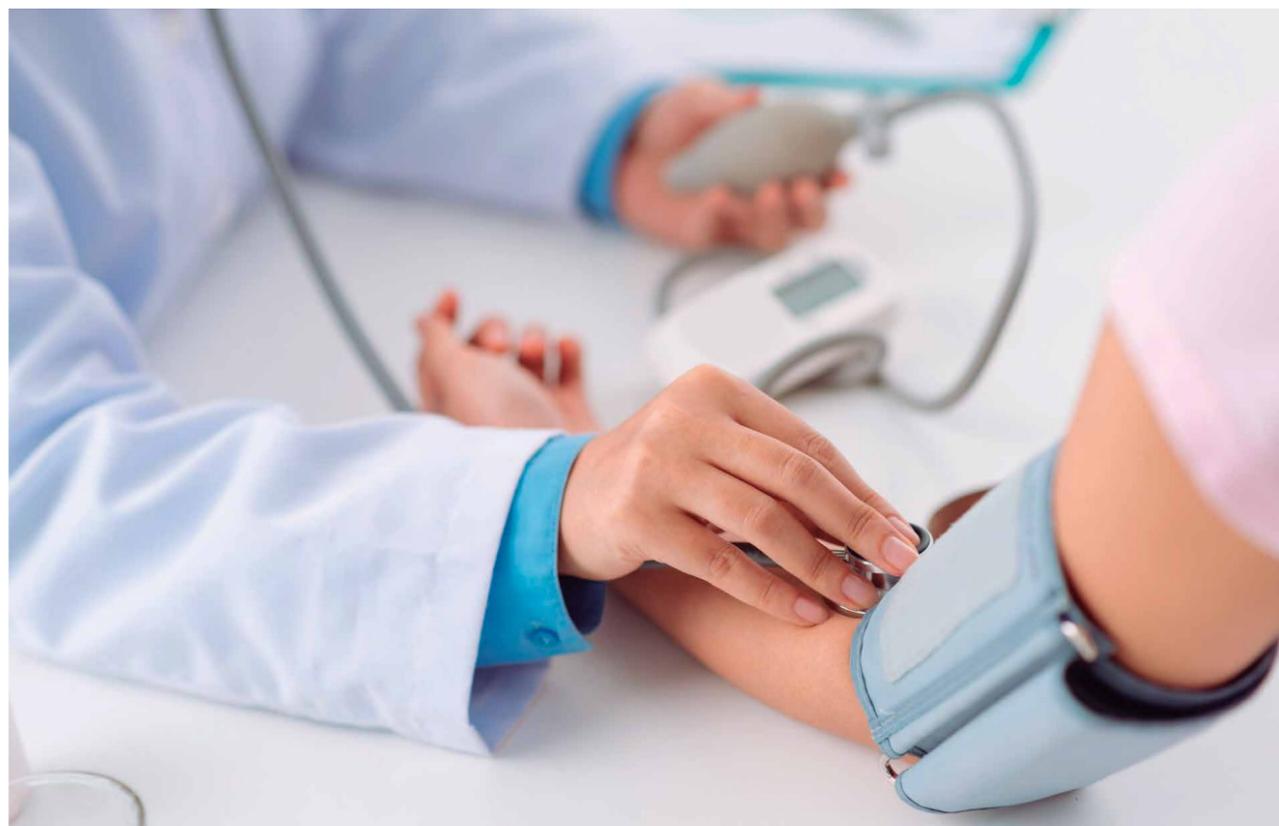
atual quase sempre é desgastante. Para a empresa, a questão não é só cobrar um bom desempenho de seu funcionário, mas oferecer um bom ambiente e treinamentos que mantenham o seu colaborador atualizado e feliz com os resultados que consegue obter.

Também é importante que as organizações criem um forte propósito de marca (para que assim os funcionários se sintam apaixonados pela sua causa) e desenvolvam uma cultura de aprendizagem para atrair os melhores talentos, que se sentirão motivados pela oportunidade de desenvolvimento.

“As pessoas procuram cada vez mais um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Horário flexível, ações dentro da empresa que não envolvam trabalho (health day/oferecer massagens/ações relaxantes) e estimulem a criatividade do colaborador fazem ele produzir mais e melhor, sendo um investimento muito menor do que trocar de funcionário”, receita Maria Kowalski.

“AS PESSOAS PROCURAM CADA VEZ MAIS UM EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL. HORÁRIO FLEXÍVEL, AÇÕES DENTRO DA EMPRESA QUE NÃO ENVOLVAM TRABALHO (HEALTH DAY/OFERECER MASSAGENS/AÇÕES RELAXANTES) E ESTIMULEM A CRIATIVIDADE DO COLABORADOR FAZEM ELE PRODUIR MAIS E MELHOR, SENDO UM INVESTIMENTO MUITO MENOR DO QUE TROCAR DE FUNCIONÁRIO

MARIA KOWALSKI



CUIDADO COM AS PESSOAS

B2P garante um retorno menos traumático para colaboradores que se acidentaram ou adoeceram

Por **Victor Triveloni**

A grande maioria dos trabalhadores brasileiros que se afastam do emprego por motivos de doenças ou acidentes de trabalho desconhece os direitos e garantias que tem perante o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Além disso, eles acabam entrando em um mundo desconfortável, em que não recebem a devida

atenção e preparo para o retorno ao trabalho.

Foi pensando nessa questão e no esclarecimento de dúvidas que a B2P (Business To Person) surgiu. Com 12 anos de atividade, a empresa tem se preocupado em acompanhar integralmente funcionários afastados em decorrência de doenças e acidentes de

trabalho, no intuito de tornar a volta à empresa menos traumática.

Para isso, foi desenvolvido um sistema de Gestão de Acompanhamento de Afastados (GAA) que permite que as empresas façam o monitoramento dos colaboradores que estão ausentes por motivos de saúde. A empresa deve pagar este colaborador até o 15º dia,



Palestrantes
Mestres de Cerimônias
Mediadores em Fóruns e Debates
Media Training

Jornalistas
Apresentadores
Empreendedores
Economistas
Atletas

Pedro Calabrez

“ Pedro Calabrez tem formação acadêmica diversificada e densa, com destacada passagem pelo mundo corporativo. Consagrou-se como professor universitário, aplaudido e procurado pelos alunos. Revelou-se um exímio conferencista na Casa do Saber, levando ao público não iniciado as intrincadas e complexas investigações do mundo das neurociências em palestras que combinam rigor, retórica e leveza. Arrojado e inovador na didática, não hesita em promover a democratização do conhecimento científico mais nobre.

O mais brilhante conferencista da nova geração, Pedro Calabrez é o principal candidato ao lugar dos monstros sagrados que hoje ocupam os palcos dos eventos por todo o país. ”

Clóvis de Barros Filho
Texto extraído do livro “Em Busca de Nós Mesmos”, de Pedro Calabrez e Clóvis de Barros Filho.

Leve para sua empresa a palestra de um dos maiores especialistas em comportamento do Brasil.



Gil Giardelli

Estudioso de Cultura Digital. Professor nos cursos de Pós-Graduação e MBA na ESPM em inovação digital.



Murilo Gun

Um dos pioneiros da internet no Brasil, publicou dois livros sobre internet e foi empresário por 10 anos



Clóvis de Barros Filho

Doutor e Livre-Docente pela Escola de Comunicações e Artes da USP, um dos melhores palestrantes do país.



Dony de Nuccio

Jornalista, Mestre em economia pela FGV, apresentador do Jornal Hoje, da Rede Globo.



Hugo Rodrigues

Publicitário Presidente da Publicis Brasil, Ícone da propaganda com 3 Leões de Cannes.

11 2894.5977

R. Michigan, 901 - Itaim Bibi,
São Paulo - SP

atendimento@connectpessoasemarcas.com
connectpessoasemarcas.com

pois a partir do 16º dia o governo se encarrega de pagar o período restante.

“A empresa passa para a B2P a notícia de um afastamento previdenciário. A partir desse momento, nós marcamos uma perícia médica e acompanhamos também o exame médico. Quando o resultado sai, indicamos o tratamento e ficamos ao lado do empregado durante a recuperação. Depois, como sabemos quando o colaborador vai ter alta, nós já começamos a negociar a volta dele ao trabalho”, explica Oswaldo Merbach, diretor presidente da B2P.

Existem duas categorias do auxílio-doença: o previdenciário, no qual o motivo do afastamento não tem ligação com o trabalho, e o acidentário, quando o acidente aconteceu na empresa ou durante o trajeto para o trabalho. “As empresas nos contratam para que nós possamos identificar as causas e aprimorar a redução desses acidentes. Estamos olhando o colaborador em atividade, que ali pode adoeecer ou se acidentar. É com este olhar que estamos trabalhando”, esclarece Merbach.

Entre os benefícios oferecidos pelo GAA estão a estratégia e a tomada de decisões das empresas; o acompanhamento ao empregado em momento de fragilidade; o cuidado adequado durante o período de afastamento; a preparação para o retorno ao trabalho, dando apoio ao empregado na sua volta; a orientação médica adequada para garantir breve recuperação da capacidade laboral; o bem-estar e a autoconfiança para o colaborador; e o suporte para a família.

“Quando o trabalhador sai do ambiente de trabalho devido a esses motivos, ele passa por uma certa marginalização dentro da própria família e no meio dos colegas de trabalho. O nosso papel é trazer esse colaborador para dentro de um lugar de respeito e admiração”, conclui o executivo.

A B2P presta serviços para diversas empresas de renome. A lista inclui Itaú, Mercedes-Benz, McDonald's, Vivo, Renault, Porto Seguro, Natura, Telefônica, Pepsico e Azul.



Oswaldo Merbach, diretor presidente da B2P

MARSO INVESTE NA PREVENÇÃO

A Marso vai completar 20 anos no mercado neste ano. A medicina preventiva e o cuidado com os usuários dos planos de saúde que estão na carteira dos seus clientes também envolve o grupo de afastados por acidentes ou doenças ocupacionais. “Temos que cuidar de todos os colaboradores envolvidos nas apólices de nossos clientes, e acionamos o Serviço Social e o Médico do Trabalho para acompanhar de perto o caso de pessoas afastadas”, comenta Suzi Kansbock, diretora da empresa.

A executiva ressalta que afastados geram enormes custos aos planos de saúde das empresas, fazendo com que elas, além de perderem seus talentos, ainda precisem arcar com altos valores financeiros. A solução apontada por Suzi é um acompanhamento caso a caso e uma atenção especial ao colaborador afastado, pois “fatores psicológicos e até a marginalização junto aos colegas da empresa e a família podem comprometer sua reintegração ao mundo do trabalho”.

Na Marso, uma população de 70 mil vidas, distribuída em cerca de 50 empresas, já serve como um parâmetro para verificação de que quase 5% da população ativa fica afastada por acidentes ou doenças ocupacionais. “O RH precisa estar vigilante, pois o custo da saúde no mundo empresarial impacta diretamente nos benefícios dos empregados. Quanto maior atenção se dá aos afastados, menos custos são gerados e menor tempo eles ficam fora da organização”, explica Kansbock.

Segundo ela, são comuns casos como acidentes de percurso e problemas ortopédicos e oncológicos entre aqueles que resultam em colaboradores afastados. “Temos que mapear a saúde dos colaboradores constantemente e trabalhar em parceria com os médicos do trabalho e os planos de saúde. Essa é a única ação para gerar o ganha-ganha para todos: menos doenças e mais prevenção”, finaliza.

BENEFÍCIO DE VERDADE É VIBRAR COM O SEU COLABORADOR!



SUA EMPRESA MERECE
ESSA ENERGIA!



MAIORES INFORMAÇÕES

(11) 3876-4340

ENTERSSP.COM.BR



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

RHMED é referência na orientação para a qualidade de vida dos colaboradores

Bem-estar, proteção à vida e preocupação constante com a saúde física, mental e social do colaborador são atitudes importantes para empresas que prezam pelo seu crescimento. Um funcionário que se sente à vontade e segu-

ro dentro do ambiente laboral, por exemplo, tem mais produtividade e melhor desempenho, gerando cada vez mais rendimentos para sua companhia.

Os segmentos de Saúde e Segurança do Trabalho têm a missão de

prevenir riscos e danos à vida e à saúde dos colaboradores. Para ajudar as empresas a cumprirem as Normas Regulamentadoras e demais legislações pertinentes, e, mais do que isso, implantarem ações que efetivamente valorizem essa temática, é que



Antonio
Martin,
diretor
presidente
da RHMED

existem no mercado consultorias em Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho. A RHMED (<https://www.rhmed.com.br/>) é um caso de sucesso nesta área, na qual atua há 21 anos.

“Nós trabalhamos com três grandes pilares: tecnologia, com um sistema de gestão de saúde ocupacional desenvolvido por pessoas que têm conhecimento profundo do setor; pessoas e corpo técnico, que estão expostos a diversos setores do mercado e acabam tendo a oportunidade de aprendizagem; e, por último, gestão e processo, onde possuímos uma capacidade de fazer gestão das atividades que são pertinentes para nossa prestação de serviço de uma maneira particular, muito próxima das necessidades do nosso cliente”, explica o diretor presidente Antonio Martin.

Com matriz localizada no Rio de Janeiro, a RHMED agora possui uma nova sede na cidade de São Paulo. Ao todo, possui cerca de dois mil clientes em sua base e já passa da marca de 500 mil vidas atendidas.

Desse meio milhão de vidas, 30% estão em São Paulo, e isso foi um ponto que pesou na escolha da cidade para ser a nova sede da companhia.

A RHMED conta com uma equipe de técnicos e engenheiros qualificados para o serviço de Gestão para Implantação e Auditoria das Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho, que tem como benefícios o progresso nas condições ambientais; a adaptação dos postos de trabalho voltados para a manutenção da saúde do colaborador; a capacitação de equipes de segurança; e a redução de acidentes de trabalho.

Já em relação à Saúde Ocupacional, um atrativo para as empresas parceiras é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que conta com soluções como relatórios gerenciais, técnicos e anuais; gestão médica ocupacional e de exames ocupacionais; exames laboratoriais complementares; Programa de Conservação Auditiva (PCA); Programa de Proteção Respiratória (PPR) e análise ergonômica.

A RHMED CONTA COM UMA EQUIPE DE TÉCNICOS E ENGENHEIROS QUALIFICADOS PARA O SERVIÇO DE GESTÃO PARA IMPLANTAÇÃO E AUDITORIA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, QUE TEM COMO BENEFÍCIOS O PROGRESSO NAS CONDIÇÕES AMBIENTAIS; A ADAPTAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO VOLTADOS PARA A MANUTENÇÃO DA SAÚDE DO COLABORADOR; A CAPACITAÇÃO DE EQUIPES DE SEGURANÇA; E A REDUÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

RECRUTAMENTO INTELIGENTE



Henry Novaes e Celson Hupfer são sócios da Connekt

Ferramenta 100% digital permite maior agilidade para empresas e candidatos

Por Adriano Garrett

Numa época em que a mudança do algoritmo de uma rede social como o Facebook pode causar revolta em veículos de imprensa, está mais do que claro o potencial transformador da tecnologia. No caso dos departamentos de Recursos Humanos, que têm como uma de suas funções a busca por novos profissionais para o quadro de sua empresa, o caminho para a modernização desse processo ainda será longo. Novos produtos, contudo, estão trazendo um leque de possibilidades para esta área. É o caso da plataforma Connekt, que possibilita aos headhunters e aos candidatos um processo totalmente digital e, por isso mesmo, com menor custo.

Do lado do recrutamento, o processo começa com a definição da vaga e a sua inclusão na plataforma pelo recrutador. A partir daí, cada vaga terá uma estratégia de marketing digital diferenciada e única, dependendo do perfil do candidato que se quer atingir (Facebook, LinkedIn, Instagram e bases de currículos, por exemplo). A vaga é então veiculada através de post patrocinado na mídia social escolhida e será direcionada apenas aos perfis desejados, sendo que os potenciais candidatos são estimulados a clicar no anúncio para se aplicarem.

Do lado do candidato, tendo clicado na vaga ele entra no processo, numa espécie de “esteira” digital. Através de questionários e testes, ele é levado a avaliações de sua competência técnica, raciocínio lógico, conhecimentos gerais ou fit cultural com a vaga e com a empresa. A ordem das fases e os próprios testes são definidos pelo recrutador e objetivam permitir que este se dedique apenas aos melhores candidatos. Sempre que concluída uma fase, o candidato recebe os feedbacks adequados automaticamente. O objetivo é deixar para o recrutador apenas em torno de 5% dos que se aplicaram inicialmente, possibilitando que ele se dedique a avaliar apenas os melhores perfis.

“Esse cenário dá aos profissionais de RH as condições de atuar de forma mais estratégica, com análise de aspectos comportamentais, técnicos e emocionais de forma prática. A possibilidade de realizar todo o processo no ambiente digital representa enormes ganhos de custo, objetividade e simplicidade, chegando à seleção de profissionais mais alinhados com a cultura e modelo da empresa”, explica Henry Novaes, sócio da Connekt.

As funcionalidades e a agilidade oferecidas pela nova plataforma já estão sendo usufruídas por parte de médias e grandes empresas como Via Varejo, Wiz Soluções, Minutrade e Pobre Juan. Além disso, Natura, Itaú, Walmart, XP, Beblue, Grand Thornton e Fleury estão em processos piloto com a Connekt.

Na entrevista a seguir, concedida à Gestão RH, os sócios da Connekt Henry Novaes e Celson Hupfer comentaram vários aspectos a respeito da plataforma de recrutamento 100% digital.

Gestão RH - Quais foram os principais diagnósticos de mercado e as principais motivações pessoais para a criação da plataforma Connekt?

Henry Novaes e Celson Hupfer - O mercado de recrutamento não via inovações há muitas décadas. O modelo brasileiro funcionava quase que desde sempre da mesma forma: quando precisavam trocar pessoas ou cobrir necessidades decorrentes do crescimento, as empresas contratavam empresas especializadas nos diversos segmentos (TI, mercado financeiro, mercado de seguros, varejo comercial, indústria metalúrgica, indústria farmacêutica, etc.) e essas empresas

ou se utilizavam de suas próprias bases de currículos acumuladas durante anos, ou davam início ao que se denomina de hunting, a busca ativa de candidatos.

O que mudou nos últimos cinco a dez anos foi o aparecimento das mídias sociais como meio de busca para o hunter. Entretanto, esses processos sempre se mostravam caros e demorados, além de estarem sujeitos a erros devido ao excesso de subjetividade na seleção, enquanto as necessidades das empresas caminham na direção exatamente oposta: cada vez mais elas querem processos mais rápidos, mais baratos e com menos erros.

“ ESSES PROCESSOS SEMPRE SE MOSTRAVAM CAROS E DEMORADOS, ALÉM DE ESTAREM SUJEITOS A ERROS DEVIDO AO EXCESSO DE SUBJETIVIDADE NA SELEÇÃO, ENQUANTO AS NECESSIDADES DAS EMPRESAS CAMINHAM NA DIREÇÃO EXATAMENTE OPOSTA: CADA VEZ MAIS ELAS QUEREM PROCESSOS MAIS RÁPIDOS, MAIS BARATOS E COM MENOS ERROS ”

“ A CONNEKT BUSCA ATENDER AS NECESSIDADES DE RECRUTAMENTO DE MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS PREOCUPADAS EM CONTRATAR PESSOAS MAIS CONECTADAS COM SUA CULTURA, PROPORCIONAR UMA EXPERIÊNCIA MELHOR AOS CANDIDATOS E REDUZIR CUSTOS DE R&S E VELOCIDADE DE CONTRATAÇÃO ”

É neste cenário que se insere a plataforma Connekt. Ela foi construída com base em três pilares fundamentais: marketing, etapas digitais e algoritmos para seleção. O marketing digital faz com que a vaga seja encarada como um produto que se quer vender e que precisa ser oferecido ao público certo; o ambiente digital possibilita que praticamente todo o processo de seleção seja feito no celular, incluindo testes e entrevistas em vídeo, e conduzido pelo próprio candidato, na hora e local que ele quiser; e os algoritmos ajudam a melhorar a efetividade do processo de seleção, fazendo com que a empresa identifique aqueles candidatos que melhor se encaixam nas suas necessidades ou objetivos.

A possibilidade de criar algo que pudesse realmente significar uma revolução no processo de recrutamento foi o que nos motivou a criar a Connekt.

Gestão RH - Quais são os passos que o candidato deve seguir para realizar um processo seletivo com o apoio da tecnologia oferecida pela Connekt?

Henry Novaes e Celson Hupfer - Do lado do recrutamento, o processo começa com a definição da vaga e a sua inclusão na plataforma pelo recrutador. A partir daí, cada vaga terá uma estratégia de marketing digital diferenciada e única, dependendo do perfil do candidato que se quer atingir (Facebook, LinkedIn, Instagram e bases de currículos, por exemplo). A vaga é então veiculada através de post patrocinado na mídia social escolhida e será direcionada apenas aos perfis desejados, sendo que os potenciais candidatos são estimulados a clicar no anúncio para ingressarem na seleção.

Ao entrar no processo seletivo, o candidato passa por uma espécie de “esteira” digital na qual questionários e testes avaliam sua competência técnica, raciocínio lógico, conhecimentos gerais ou fit cultural com a vaga e a empresa. A ordem das fases e os próprios testes são definidos pelo recrutador e visam permitir que este se dedique apenas aos melhores candidatos. Na conclusão de cada fase, o candidato recebe os feedbacks adequados automaticamente.

Antes de seguir para a avaliação do recrutador, o candidato é convidado ainda a participar de uma entrevista digital gravada. Por meio de 3 a 5 perguntas, o recrutador pode avaliar a postura do candidato diante das questões e sua desenvoltura em resolver problemas, testar seu domínio em línguas estrangeiras, entre outras possibilidades.

Normalmente, de 20% a 25% dos candidatos são aprovados nestas fases e podem, então, ser submetidos a algoritmos próprios para as questões que a empresa contratante deseja resolver, como diminuir o turnover, aumentar a eficiência do time de vendas, reduzir erros, melhorar a qualidade do atendimento etc. Os melhores colaboradores atuais da empresa servem de referência para esta análise final. O objetivo é deixar para o recrutador apenas cerca de 5% dos participantes da seleção que se aplicaram inicialmente, ou de cinco a dez candidatos finalistas para sua avaliação. Assim, seu tempo será dedicado somente aos melhores.

Gestão RH - Qual é o público-alvo da Connekt?

Henry Novaes e Celson Hupfer - A Connekt busca atender as necessidades de recrutamento de médias e grandes empresas preocupadas em contratar pessoas mais conectadas com sua cultura, proporcionar uma experiência melhor aos candidatos e reduzir custos de R&S e velocidade de contratação. O aprimoramento dos modelos permitirá que num futuro muito próximo a plataforma também possa ser oferecida a pequenas empresas. Por ser uma plataforma que foca no recrutamento de pessoas, entretanto, ela não está restrita ao mercado de trabalho tradicional. Ela pode, por exemplo, atender necessidades de seleção de empreendedores para franquias, seleção de candidatos a programas de entretenimento, etc.

Gestão RH - Quais são as principais vantagens trazidas pela plataforma Connekt para candidatos e empresas?

Henry Novaes e Celson Hupfer - Para empresas:

- Auxílio na tomada de decisão sobre

o candidato ideal para a empresa, reforçando cultura e valores;

- Know how para identificar o melhor canal de marketing para chegar a cada candidato;
- Construção de uma área de recrutamento e seleção mais estratégica;
- Gerenciamento de candidatos em uma única plataforma;
- Customização do processo de seleção;
- Redução de custos via otimização do processo.

Para candidatos:

- Economia de tempo e financeira (pois não haverá deslocamentos para entrevistas);
- Encontro de vagas através das mídias sociais;
- Feedback rápido;
- Flexibilidade (o candidato escolhe a hora e o local que quiser para aplicar – pode ser no fim de semana, à noite, em casa, etc.).

Gestão RH - Como é possível buscar candidatos alinhados à cultura e aos modelos das empresas partindo apenas de uma plataforma online?

Henry Novaes e Celson Hupfer - A plataforma online é apenas a esteira digital pela qual os candidatos às vagas navegam ou evoluem no processo de seleção. Neste sentido, ela somente faz com que o processo seja mais rápido e de menor custo. O que garante efetividade é o processo de seleção que está atrás desta plataforma. Esse processo de seleção depende de questões que não têm nada a ver com o fato de ser digital ou não. A efetividade é alcançada através dos processos que fazem parte da esteira digital: a inteligência para desenvolver os testes e fazer as perguntas certas para aferir as competências técnicas requeridas pelas vagas e a aplicação de algoritmos para identificar as competências comportamentais e sociais mais alinhadas com a cultura e valores da empresa.

Gestão RH - Por que o departamento de Recursos Humanos de empresas de todos os portes deveria se interessar por fazer com que os seus cola-

boradores utilizassem a plataforma Connekt?

Henry Novaes e Celson Hupfer - Porque a plataforma Connekt libera as pessoas para realizar outras atividades, como o planejamento estratégico de RH, o desenvolvimento de programas de carreira das pessoas, o incentivo à inovação, o desenvolvimento de políticas de diversidade, o alinhamento cultural, etc. no próprio processo de seleção, porque deixa as equipes livres para construir processos mais complexos, entrevistas mais profundas, etc.

Gestão RH - Qual é a sua visão sobre o atual cenário de recrutamento no mercado brasileiro? Há alguma plataforma semelhante à Connekt sendo utilizada de maneira bem-sucedida nos EUA ou na Europa?

Henry Novaes e Celson Hupfer - O mercado brasileiro, provavelmente em função da recessão dos últimos anos, acordou um pouco mais tarde para inovações como a plataforma Connekt. Especialmente nos EUA este movimento já tem alguns anos, sendo que algumas grandes plataformas hoje estão substituindo os tradicionais negócios de recrutamento e seleção. No Brasil outras empresas também têm surgido, algumas focando mais no que denominamos de etapas digitais, outras com propostas na área da estatística (algoritmos). Além disso, existem os tradicionais bancos de currículos, que continuam prestando importantes serviços para este mercado.

A Connekt se posiciona de forma diferente e busca abranger os três principais pilares do processo de recrutamento e seleção, já elencados anteriormente. Não adianta você ter uma esteira digital e um algoritmo que lhe permite escolher apenas os 2% ou 3% que estejam mais aderentes à vaga sem que você tenha uma captação grande e efetiva na entrada. É a mesma coisa que colocar sua casa à venda num site inovador que lhe permite todos os recursos midiáticos possíveis, mas que divulga a transação em uma placa na rua. Se este site não for capaz de encontrar possíveis compradores, de nada adiantam os recursos de mídia.

“ A CONNEKT SE POSICIONA DE FORMA DIFERENTE E BUSCA ABRANGER OS TRÊS PRINCIPAIS PILARES DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, JÁ ELENCADOS ANTERIORMENTE. NÃO ADIANTA VOCÊ TER UMA ESTEIRA DIGITAL E UM ALGORITMO QUE LHE PERMITE ESCOLHER APENAS OS 2% OU 3% QUE ESTEJAM MAIS ADERENTES À VAGA SEM QUE VOCÊ TENHA UMA CAPTAÇÃO GRANDE E EFETIVA NA ENTRADA ”



RH: PROTAGONISTA, COADJUVANTE OU FIGURANTE NA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL?

Por **Francisco Antonio Soeltl**

A Transformação Digital é um processo contínuo que já faz parte do nosso dia a dia. Com maior ou menor intensidade, utilizamos aplicativos de celulares tanto nas nossas atividades pessoais como profissionais. O lançamento de novos aplicativos vem crescendo de forma exponencial, em especial por pequenas startups que desenvolvem produtos inovadores a partir das tecnologias atuais e emergentes. Segundo levantamentos da CB Insights, somente as HRtechs captaram 7,3 bilhões de dólares em todo o mundo de 2012 a 2016.

O início da linha do tempo que ilustra este artigo marca o período de

implantação dos primeiros portais de e-commerce, no fim da década de 90. Seus resultados, potencializados pelas ações de marketing digital e impulsionados por mais de 23 milhões de compradores, promoveram um crescimento significativo no volume de negócios, de R\$ 2,5 bilhões no final de 2005, para mais de R\$ 60 bilhões, em 2017.

A evolução das aplicações que utilizam serviços em nuvem tem tomado um impulso cada vez maior, reduzindo a necessidade de investimentos de capital, consumo de energia e emissões de carbono. Segundo relatório do Carbon Disclosure Project (Projeto de

Divulgação de Carbono), até 2020, e apenas nas organizações norte-americanas, essas reduções implicarão economias com custos de energia estimados em US\$12,3 bilhões, o equivalente a 200 milhões de barris de petróleo.

Hoje, com a disponibilização de tecnologias inovadoras – como Blockchain, Internet das Coisas, Big Data, Machine Learning, Serviços Cognitivos, entre outras – e sua adoção por um número cada vez maior de organizações, assistimos ao nascimento dos negócios digitais. Eles já reinventaram as organizações e ajustaram suas culturas para produzir e oferecer soluções que integram Pessoas e Coisas.

Um exemplo desta integração é a empresa Adherium, da Nova Zelândia, que oferece um inalador com sensores que acompanham as datas e horas que o paciente usou. Um link Bluetooth transfere os dados do inalador para um aplicativo no smartphone do paciente e este passa os dados para a nuvem. De lá, pacientes, médicos e cuidadores podem acessar os dados e acompanhar se a medicação está sendo aplicada de acordo com a receita médica. A partir desta intervenção, a adesão à medicação por asmáticos adultos aumentou 59%, e os ataques graves diminuíram 60%.

Como último estágio projetado na nossa linha do tempo, a partir de 2020 alguns negócios autônomos estarão em funcionamento, com organizações independentes reguladas por relações contratuais e vinculadas a marcas comuns e metas estratégicas próprias.

Estudos do Gartner e IDC apontam que, em 2020, aproximadamente 70% das organizações terão equipes dedicadas a projetos de transformação de suas atividades empresariais em um Negócio Digital liderado por profissionais das áreas de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) apoiados pelos de Negócios, cada vez mais pressionados pela competição global.

É justamente nesse contexto, em que tecnologias assumem uma relevância cada dia maior nos negócios, que os profissionais de TIC e RH, considerados agentes da modernidade organizacional, precisarão usar suas atividades complementares para atuar conjuntamente. Não só para ajudar as pessoas a absorver suas aplicações, mas também para promover, a uma velocidade cada vez maior, as consequentes mudanças no modus operandi das organizações.

Com os projetos de transformação digital nas organizações, os profissionais de TIC estão assumindo o protagonismo pelo domínio das tecnologias. E nós de RH? Estamos preparados? Estamos assumindo nosso papel de protagonistas pelo domínio das relações humanas ou atuando como coadjuvantes? Como a maioria dos demais profissionais, estaríamos apenas seguindo

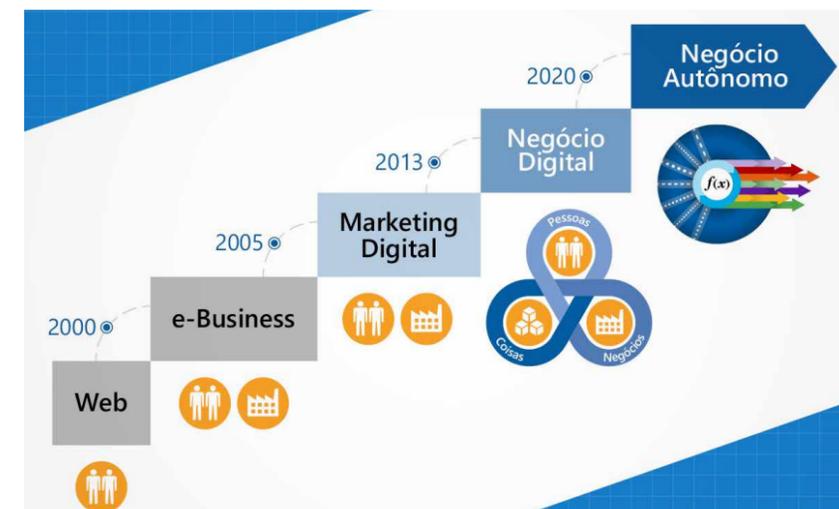


Francisco Antonio Soeltl é CEO da MicroPower e do Institute for Learning & Performance - Brasil

um roteiro estabelecido, muitas vezes não entendendo bem a amplitude e a profundidade das mudanças?

A cada dia que passa, é mais importante e fundamental acompanhar essa

evolução, que não tem volta. Não podemos ser simplesmente figurantes, mas participantes ativos nesse novo contexto. Seja um protagonista dessa mudança!





OS PERIGOS DO EFEITO MANADA NO COMPORTAMENTO COLETIVO

Por **Adriano Simões**

Você já percebeu o nível de semelhança nas atitudes de pessoas que trabalham juntas há muito tempo? Reparou que elas tendem a estabelecer a mesma velocidade, ritmo e um padrão de concordância comportamental que aproximam as decisões, condutas e produtividades? Essa ação se chama sincronia, uma tendência de todos os indivíduos de vibrar na mesma frequência, adaptando-se ao ambiente ao seu redor.

Segundo estudos do matemático

Steven Strogatz da Universidade de Cornell, nos EUA, isso ocorre devido à Força da Sincronização, uma propensão à organização espontânea presente no Universo e em todos nós. Ela é definida, simplificada, como uma inclinação para a harmonização das ações de forma coletiva, algo que todos desenvolvem ao se agruparem com outros indivíduos. O fenômeno é observado quando todos começam a praticar uma mesma ação, num mesmo sentido.

Todavia, como já falei em outra publicação da Revista Gestão RH (Ed. 132 – 2017), essa condição em grupos pode se apresentar de duas formas:

1 - A mais produtiva, e ótima para a formação e manutenção de uma grande equipe, é conhecida como Mente de Colmeia, pela qual o resultado coletivo é a soma consciente dos resultados individuais. Por exemplo: o movimento de “OLA” que é praticado com o ergui-

mento e extensão dos braços de muitos envolvidos de forma lúcida e sincronizada, gerando um tipo visual de onda dentro de um estádio de futebol;

2 – A menos produtiva, caótica e deletéria para qualquer conjunto de indivíduos é chamada de sincronização via Efeito Manada, que ocorre quando se começa a fazer o que outros estão fazendo sem se refletir se aquele comportamento será bom para o resultado final do grupo. É o caso de pessoas aglomeradas numa multidão, onde todos começam a querer se deslocar abruptamente numa mesma direção, sem se preocupar com os outros ao redor; assim, a massa é levada ao controle, e esse tumulto pode causar graves acidentes, como fortes empurrões, esmagamentos e até pisoteamentos se alguém sofrer uma queda.

Atualmente uma das maiores ferramentas que tem sido utilizadas nas redes sociais de forma capciosa e perigosa é a ativação do Efeito Manada (EM) através da elaboração de “Fake News”. Para isso, pessoas publicam notícias falsas com o intuito de viralizar o conteúdo, agrupando a manada, o público, e assim direcionando a opinião do coletivo, o rebanho, para onde eles querem, independentemente se aquilo fará bem ou mal aos envolvidos.

Quanto mais sensacionalista for a notícia, mais atrairá pessoas, e quanto mais os indivíduos observam que outros estão indo neste caminho, curtindo, comentando e compartilhando a informação, maior será a tendência de outros irem também, chegando ao ponto de se formar uma multidão com a mesma linha de pensamento e opinião sobre um determinado assunto, praticando todos as mesmas atitudes sem questionar certo ou errado. A manada segue seu fluxo sem refletir sobre aquilo, apenas fazendo porque todo mundo está fazendo também. Essa técnica, infelizmente, é usada rotineiramente para denegrir

ou enaltecer a imagem de pessoas, consolidar ou destruir uma marca, e, principalmente, para influenciar uma disputa eleitoral, direcionando a opinião pública para algum ponto de vista e candidato.

E por que isso é importante para sua equipe? Já dizia o filósofo Friedrich Nietzsche: “A loucura é uma exceção nos indivíduos, mas a regra nos grupos”.

Vivemos inseridos nesse contexto e, diante disso, ninguém está imune a este tipo de mau uso da Força da Sin-

“
A MANADA SEGUE SEU FLUXO SEM REFLETIR SOBRE AQUILO, APENAS FAZENDO PORQUE TODO MUNDO ESTÁ FAZENDO TAMBÉM. ESSA TÉCNICA, INFELIZMENTE, É USADA ROTINEIRAMENTE PARA DENEGRIR OU ENALTECER A IMAGEM DE PESSOAS, CONSOLIDAR OU DESTRUIR UMA MARCA, E, PRINCIPALMENTE, PARA INFLUENCIAR UMA DISPUTA ELEITORAL”

cronização. Conjuntos de pessoas no trabalho podem se tornar uma boa equipe ou um mau grupo. E a próxima vítima pode ser sua empresa, sua equipe ou até mesmo você.

Para evitar isso, proponho a reflexão de alguns exemplos de EM no nosso dia a dia.

Exemplo 1: “Poxa, eu não vou ficar perdendo meu tempo arrumando isso aqui, sendo que ninguém arruma”.

Exemplo 2: Quando você se atrasa um pouco, alguém vem te cobrar e você logo retruca: “Caramba, um

monte de gente se atrasa e ninguém fala nada, mas quando é comigo...”

Exemplo 3: “Aqui cada um só pensa no seu, ninguém se preocupa comigo, então a partir de agora vou ser assim também, não vou me preocupar com mais ninguém”.

Já aconteceu isso com você? Reconheceu outras pessoas ou se viu nos exemplos?

Esse tipo de pensamento não é privilégio exclusivo seu. Quem faz isso não é a pessoa mais egoísta e individualista do mundo, simplesmente está seguindo o coletivo, entrando em EM. Pensar daquela forma faz sentido em alguns momentos porque quando olha para o lado, você observa todos tendo a mesma atitude, e se torna lógico fazer igual. Mas isso, a longo prazo, vai se tornar um grave problema na equipe, podendo ocasionar atrito entre os membros e diminuição da produtividade.

E se você não tomar cuidado vai começar a trabalhar errado também! Começará a não arrumar a mesa porque ninguém arruma, chegar um pouquinho atrasado porque todo mundo chega, e parar de ajudar os outros porque ninguém te ajuda.

Sabe aquela clássica frase: “faz o seu e não se preocupa com os outros”? É vibração total em Efeito Manada. Se todos começarem a fazer isso, o que vai acontecer? Se todos fizerem só o seu e não se preocuparem com o trabalho dos outros integrantes da equipe, qual é a chance de isso dar certo no final? Cuidado para não cair nessa armadilha.

Existem diversos fatores que podem desencadear o EM no seu trabalho. Vou citar quatro:

1 - Falta de clareza na elaboração da meta: quanto menos detalhada for a informação, quanto maior a falta de planejamento, gerenciamento e descrição das tarefas, maior a chance de as pessoas não saberem como conquistar a meta proposta. Isto pode causar um EM de paralisia coletiva, na qual ninguém tomará nenhuma atitude por não

existir protocolo definido para determinadas situações. Ou, pior ainda, alguém pode ter uma interpretação errônea do objetivo a ser atingido, e todos começam a seguir esse caminho até o ponto que levará a um abismo sem retorno. Exemplos de frases típicas desta condição: "Eu não sabia", "Ninguém me falou que era assim", "Não foi do jeito que me passaram".

2 - Falta de independência profissional: quanto mais engessado o sistema, menor a possibilidade de postura flexível dos colaboradores. Em alguns setores das empresas, por exemplo, os funcionários são separados em blocos operacionais com as funções seguindo uma forte rotina preestabelecida e a possibilidade de ascensão restrita. Isso cerceia no indivíduo a capacidade de criar novas estratégias de trabalho que beneficiem a todos, pois ele se enxerga muito limitado. Nesta condição de falta de flexibilidade profissional, não demora muito para ativar o EM no grupo e todos estarem agindo da mesma forma e se tornando cada vez mais inflexíveis. Exemplos de frases típicas desta condição: "Esse trabalho não vai mais dar tempo hoje", "Este serviço não sou eu que faço", "Não posso te dar certeza se vou conseguir porque não depende só de mim".

3 - Falta de diversidade de perfis: por mais que a filosofia da empresa, missão, visão e valores já estejam pré-definidas e bem estabelecidas, a ausência de perfis psicológicos diferentes e complementares entre indivíduos da mesma equipe pode fechar o leque de possibilidades, limitando a criatividade e melhoria das atividades com poucas formas de análise de necessidades. Se todos tiverem o mesmo perfil de afinidades, num curto espaço de tempo iniciam a sincronização via EM e começam a ter as mesmas opiniões e atitudes para tudo, independente da área de atuação, o que pode causar um grande de-

sequilíbrio na empresa, inflando demais alguns setores e deixando outros abandonados. Exemplos de frases típicas desta condição: "Não me sinto bem fazendo isso", "Qual é a necessidade de termos este setor na empresa?", "Vamos deixar este departamento para depois".

4 - Falta de segurança: Essa é a principal causa de EM na minha opinião. Uma pessoa insegura, desconfortável dentro de um grupo, dispara dentro de si o instinto mais primário de todo ser vivo: a sobrevivência. E para se proteger dos perigos decorrentes da falta de confiança ao seu redor, ela começa a se defender escondendo seus erros e criando um clima de insatisfação no ambiente que acaba sendo disseminado entre os outros membros da equipe; quando se dá conta, todos estão agindo dessa

mesma forma, se autoprotégendo sem se preocupar com o resultado final, e assim o EM impera e a produtividade despenca. Exemplos de frases típicas desta condição: "Não fui eu!", "A culpa é sua", "Isso não vai ficar assim".

Por mais que a sincronização via Efeito Manada por muitas vezes pareça um caminho plausível para se conquistar um bom resultado, por ser de fácil assimilação e estar ancorado no argumento de que todos fazem assim também, seu uso contínuo pode ser extremamente deletério em todos os segmentos da vida. E o primeiro passo para evitá-lo é saber que existe e como funciona. Desta maneira, quando você se enxergar nesse caminho, irá perceber o quão aquilo pode ser prejudicial e buscará enxergar uma saída para você e sua equipe.



Adriano Simões é Palestrante Comportamental especialista em comportamento coletivo. Trabalha com Gestão de Liderança e Aumento da Produtividade em Equipe. Saiba mais em www.adrianosimoes.com.br



**JUNTOS PODEMOS MAIS!
VENHA PARA O ESARH 2018
E INSPIRE PESSOAS!**



Clóvis Barros Filho

Eugênio Mussak

Gil Giardelli

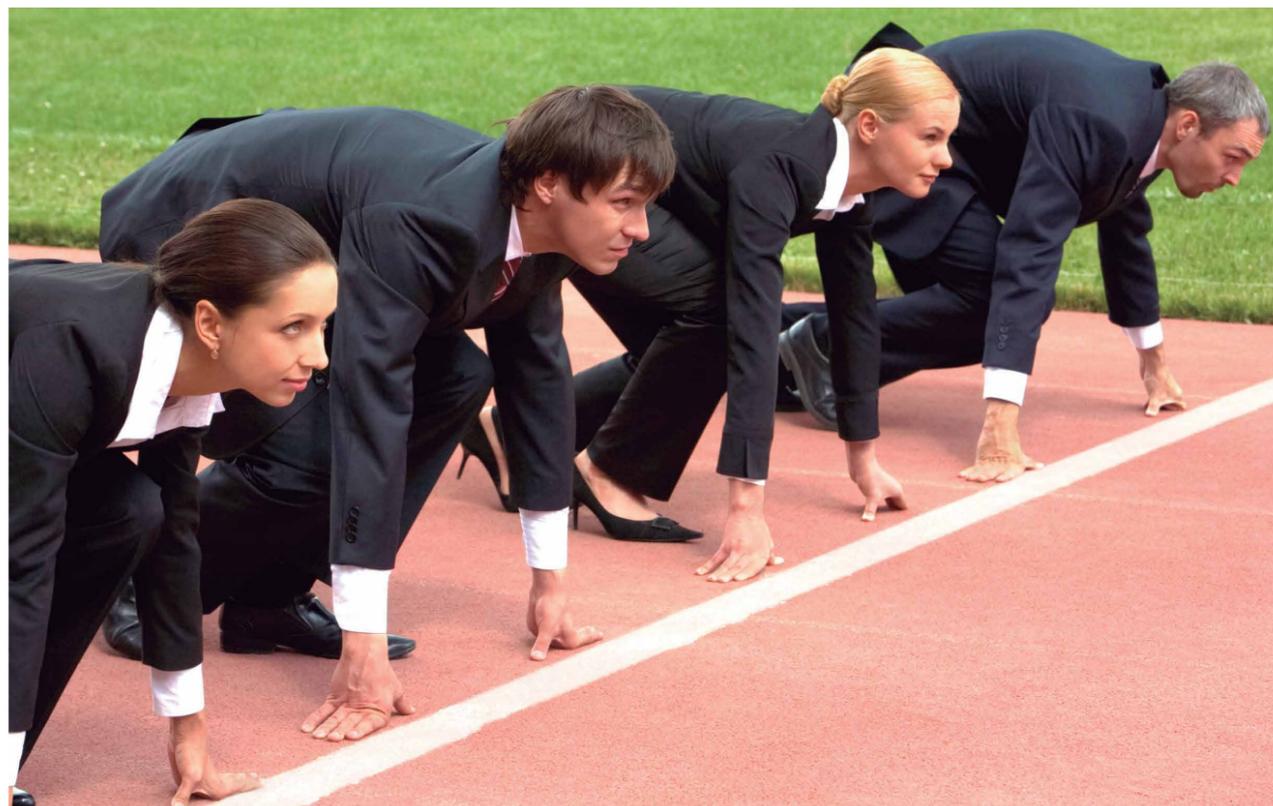


Inscreva-se já!

14 a 16 de maio de 2018 | www.esarh.com.br

Expo Gramado – Gramado – Brasil

Realização: Patrocinador Diamante: Patrocinador Ouro: Patrocinador Prata: Apoio de Divulgação:



QUATRO DICAS PARA TER VANTAGENS COMPETITIVAS

Por **Leandro Bonetti**

Depois de um ano turbulento que promoveu um abalo no mercado de trabalho em decorrência de instabilidades políticas e econômicas, 2018 inspira um levante e traz consigo tendências para a área que vem conquistando cada vez mais um posto estratégico: o RH.

Neste momento de retomada e aquecimento do mercado corporativo, o RH passa a ter uma atuação mais forte e significativa nas companhias. Mais que atração e retenção

de talentos, o RH encabeça a missão de incorporar a figura de estrategista, desenvolvendo equipes e reformulando a maneira de gerir os negócios com o principal objetivo de alcançar resultados. Algumas ações passam a exigir um foco maior, e há práticas que podem facilitar isso, como veremos a seguir.

RAIZ, ESSÊNCIA E VALORES

A primeira dica é apostar em uma cultura organizacional que seja ca-

paz de transformar a maneira como a empresa é vista e consiga alterar a rotina e os hábitos dos profissionais, além de impulsionar a motivação dos mesmos. É importante deixar claro as visões e os valores da organização para que as pessoas se identifiquem. A partir disso, as empresas também terão margem para contratar profissionais com comportamentos e habilidades valorizados pela organização.

Manter a chama da cultura organizacional sempre acesa interfere tam-

bém no desenvolvimento de equipe, já que ela é responsável por transformar, unificar e harmonizar as áreas como um todo. A cultura proporciona a comunicação entre as pessoas, facilitando a interação técnica e emocional entre elas. "Cultura representa para grupos e organizações o mesmo que caráter para indivíduos", dizia o criador do conceito de cultura organizacional, o americano Edgar Schein. Partimos do princípio de que uma empresa tecnicamente equilibrada precisa ser regida por uma cultura que tenha fundamento e que seja cabível para seus negócios.

Muitas empresas possuem uma cultura já alicerçada, mas com a constante troca de gestão alguns elementos vão se perdendo. É por isso que se faz necessário deixar visíveis os valores da empresa no dia a dia, para que o terceiro nível de cultura organizacional defendido pelo teórico Schein, as pressuposições básicas, possa ser alcançado.

“**MUITAS EMPRESAS POSSUEM UMA CULTURA JÁ ALICERÇADA, MAS COM A CONSTANTE TROCA DE GESTÃO ALGUNS ELEMENTOS VÃO SE PERDENDO. É POR ISSO QUE SE FAZ NECESSÁRIO DEIXAR VISÍVEIS OS VALORES DA EMPRESA NO DIA A DIA**”

PRIORIZAR O PLURAL E NÃO MAIS O SINGULAR

Depois de tanto tempo dando ênfase ao indivíduo como único elemento, os Recursos Humanos estão entendendo que os resultados mais satisfatórios têm sido entregues por equipes. A segunda dica é: quanto mais entrosada e sinérgica a equipe, melhores e maiores são os desfechos dos trabalhos executados por ela. Não é à toa que o investimento no desenvolvimento e na inteligência estratégica de grupos é uma forte tendência no meio organizacional, sendo uma influência positiva no rendimento e na produtividade das equipes.

Equipes bem integradas e capacitadas favorecem a troca de experiências e criam um ambiente de inovações. São capazes de agir por empatia, promovendo soluções rápidas e com qualidade, já que cada profissional consegue contribuir com ideias, suprindo os gaps um do outro e favorecendo, desta forma, a equipe. A consequên-

CLUBE GESTÃO RH

O Clube Gestão RH é voltado para o treinamento dos colaboradores das empresas associadas, abordando temas atuais e de fundamental importância na área de gestão de pessoas, além de compartilhar conteúdo e criar relacionamento entre o público que participa dos eventos e treinamentos.

280
Eventos
em 13 Anos

200
Empresas
Participantes

13 ANOS
Capacitando
Profissionais
e Empresas

2000
Profissionais
Capacitados

2500
Horas de
Treinamentos

390
Palestrantes
Nacionais e
Internacionais

Eventos
em Todo o
BRASIL

FAÇA PARTE DESTA CLUBE!

gestaoerh.com.br

renato@grupogr.com.br



(11) 99911-0480

(11) 3254-7509

cia é uma melhora dos resultados da empresa.

TERCEIRIZAR TAREFAS

Minha terceira dica é transferir atividades operacionais para quem tem expertise de mercado. Terceirizar as tarefas do departamento pessoal, como a folha de pagamento e a gestão de benefícios, possui um apelo tático que pode render resultados positivos à organização. Escolher um bom parceiro para executar as atividades operacionais do RH proporciona maior tempo para focar em atividades que realmente possam contribuir para o sucesso do negócio. Sendo assim, a melhor forma de construir um RH estratégico é identificar o parceiro certo para assumir as atividades operacionais.

Com a execução de tarefas sendo realizada por um parceiro qualificado, é possível aprimorar cada vez mais os processos, ter maior acessibilidade às novas tecnologias e conseguir um melhor cenário de comunicação com os colaboradores. Além de aperfeiçoar a execução de serviços e processos, a terceirização ainda traz vantagens como a assessoria jurídica.

Um bom parceiro poderá realizar processos sempre de acordo com a legislação trabalhista. Ou seja, contar com uma consultoria especializada é sinônimo de segurança. Com a chegada do eSocial, o apoio jurídico será muito importante para que as empresas estejam preparadas para os novos processos trabalhistas.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Hoje em dia temos nos deparado com um cenário em que as empresas visam reduções de custos ao mesmo tempo em que tentam alcançar o maior nível de engajamento possível dos colaboradores. Com isso, a quarta e última dica é utilizar a tecnologia em prol do desenvolvimento de processos eficientes, assim como inovar no relacionamento entre colaboradores e empresas, provendo conteúdos que apoiem a gestão nos desafios de liderança e engajamento e no desenvolvi-

mento das pessoas.

Há quem pense que transformação digital está ligada apenas à área de TI das empresas. Porém, é algo que impacta todos os setores, já que se trata do uso da tecnologia para alavancar a performance e garantir os melhores resultados de mercado. A tecnologia não só modifica completamente o jeito de fazer ou conduzir o negócio; ela impacta diretamente as pessoas em todas as esferas de suas vidas. Só o fato de as empresas estarem conectadas à internet não significa que já estão inseridas no contexto digital. É preciso explorar esse ambiente e automatizar a maior parte dos processos, se possível gerando receita.

A parte estratégica de gestão de pessoas ainda passa a contar mais com a tecnologia de armazenamento de dados e cruzamento de informações.

Leandro Bonetti é diretor de Tecnologia e Operações da ProPay S.A, especializada em soluções para RH como outsourcing de Folha de Pagamento, Consultoria e Gestão de Benefícios, além de eSocial.

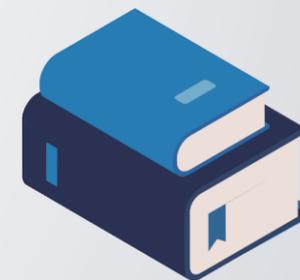


As decisões de um RH moderno passam agora a ser totalmente embasadas por fatos concretos. Big Data e People Analytics são exemplos de como o RH pode ser conduzido em sua tomada de decisão ou em qualquer outro tipo de planejamento estratégico.

Apesar de estarmos vivenciando esse desenvolvimento acelerado, métodos, processos e softwares vão se incorporando pouco a pouco nas empresas. É preciso sentir a funcionalidade de tudo, seja a capacitação e desenvolvimento de equipes, o outsourcing do operacional ou a inserção de novas tecnologias. Antes de qualquer transformação, é necessário estudar o que é viável e adequado para as suas necessidades. Esteja sempre atento às tendências e às práticas que deram certo para outras empresas que atuam no mesmo segmento que o seu.

A Editora Leader comemora com você esta data especial!

Agora sua empresa pode contar com o serviço de Biografias Empresariais da Editora Leader. Pensamos nisso, pois, certamente, sua empresa tem datas e ocasiões que precisam ser comemoradas e motivos de sobra para registrar sua história.



Sua empresa faz história e a Editora Leader publica!

Qual o objetivo de uma Biografia Empresarial?

- ✓ Perpetuar a história da empresa;
- ✓ Valorizar a empresa, o fundador, o presidente e os colaboradores;
- ✓ Divulgar a marca;
- ✓ Fortalecer o relacionamento com o cliente e o mercado;
- ✓ Ampliar a área de atuação e conquistar novos mercados.



Entre em contato e faça deste momento um registro bibliográfico.
contato@editoraleader.com.br

www.editoraleader.com.br



um livro muda tudo



DIVERSIDADE COMO INSTRUMENTO DE COMPETITIVIDADE E INOVAÇÃO

Por **Cláudia Buzzette Calais**

Falar em diversidade, acima de qualquer outra abordagem que possa existir, tem que primeiro ser um dever humano, pois estamos falando de gente, de pessoas que possuem direitos, sonhos, necessidades, qualidades e potencialidades. Isso é premissa básica para iniciarmos qualquer abordagem a respeito da diversidade. E note que aqui não estamos falando em tolerância, mas sim em respeito!

No contexto empresarial, diversidade - seja de gênero, raça, credo,

orientação sexual - é uma realidade que está posta. E as empresas precisam cada vez mais saber lidar e respeitar essas diferenças, sob o risco de ficarem para trás na disputa pelos melhores profissionais do mercado. O olhar para as diferenças entre as pessoas dentro do universo corporativo é fundamental quando se pensa em competitividade, inovação e sucesso econômico. Estudos mostram que empresas que incentivam a diversidade de no local de trabalho são ótimos lu-

gares para se trabalhar, e também oferecem excelentes produtos e serviços. Funcionários com formações, culturas, experiências e idiomas diferentes permitem às corporações compreender e atender melhor às necessidades de clientes. As mudanças de demandas e as variações constantes dos mercados são mais facilmente percebidas quando uma empresa possui grupos de colaboradores diversos.

Uma pesquisa da consultoria McKinsey, de 2015, feita com empresas e

executivos europeus, norte-americanos e latino-americanos, revelou que as corporações que encaram a diversidade de frente têm melhor desempenho no mercado. O que diferencia essas empresas? Elas não estão preocupadas com as diferenças que cada um carrega, mas sim com o que cada profissional pode agregar ao negócio. São empresas focadas em recrutar os melhores talentos, com forte orientação para o mercado consumidor. Ou seja, sabem interpretar números, estão atentas às pesquisas e buscam proporcionar ambientes de trabalho agradáveis para os seus funcionários, pois aprenderam que um profissional satisfeito minimiza conflito entre grupos e amplia a fidelidade, reduzindo o turnover. Diversidade induz à criatividade e à inovação, seja na criação de novos produtos, modelos, processos e serviços ou na busca de soluções para desafios.

A pesquisa também mostrou que os programas de diversidade de sucesso são aqueles que apresentam objetivos claros e são liderados pelo principal executivo da organização. O pior que pode acontecer a uma empresa é o tema ficar apenas sob a responsabilidade da área de Recursos Humanos, o discurso ser incoerente com a prática e cair na armadilha de não reconhecer a multiplicidade de diversidade que existe, atendo-se apenas a uma ou outra.

Levando-se em conta os dados do IBGE e de pesquisas relacionadas às áreas de consumo e de desempenho de negócios, chegamos a números que mostram que 54% da população brasileira é formada por negros, que 24% das pessoas se declaram com algum tipo de deficiência e que o País conta com uma população de 18 milhões de homossexuais declarados - sendo que 83% se concentram nas classes A e B. Ademais, as mulheres são maioria no Brasil (51% da população). Sob a ótica do negócio, ignorar esses números é virar as costas para o crescimento e o sucesso nos negócios. Incluir significa que o que está bom pode ficar ainda melhor.



Cláudia Buzzette Calais é diretora executiva da Fundação Bunge.

E, acima de tudo, respeitar a diversidade é respeitar o ser humano. Todos são iguais perante a lei, todos têm direitos iguais. As pessoas investem tempo e energia demais em discussões a respeito do que nos difere, ao passo que o foco tinha de ser o que nos aproxima. Mas a diferença também precisa ser celebrada. É ela que nos dá identidade e nos abre um mundo de novas possibilidades. E por que será que nós temos tanto medo da diferença? Será que é porque ela nos tira da nossa zona de conforto? Porque nos coloca face a face com os nossos maiores desafios? Infelizmente, no mundo corporativo, constata-se que são poucas as lideranças que, de fato, se permitem serem desafiadas. É mais fácil seguir teorias mais que testadas do mundo da gestão e focar no ano fiscal. Dá menos trabalho! Mas

será que no longo prazo isso garante fidelização de colaboradores, inovação e competitividade?

Diante de dados e reflexões como os apresentados neste artigo, sempre gosto de recorrer a uma frase atribuída ao filósofo Arthur Schopenhauer: "talento é acertar um alvo que ninguém acerta. Genialidade é acertar um alvo que ninguém vê". Será que a diversidade nas corporações está sendo conduzida por líderes talentosos ou geniais?

Quem vira as costas à diversidade está, em primeiro lugar, negando a alguém o direito de viver com dignidade e exercer plenamente seus direitos e deveres. Sob a ótica empresarial, quem quer de fato se estabelecer, crescer, ser mais competitivo e inovar não pode negligenciar as diversas possibilidades e diferenças que estão por aí.



A IMPORTÂNCIA DOS LÍDERES ENGAJADORES

Por **Claudia Piereck da Cunha**

Todos sabemos que estamos vivendo um ritmo frenético de mudanças em todos os setores, com tendências e cenários em transformação constante e grande competição entre as empresas. Inovar e ficar à frente das tendências é imperativo para a sobrevivência. Devido às inovações tecnológicas cada vez mais

disruptivas, o momento atual está sendo caracterizado como VUCA – termo em inglês que significa volátil (volatile), incerto (uncertain), complexo (complex) e ambíguo (ambiguous). Por esse motivo, a pressão e a cobrança por resultados é cada vez maior em um ambiente repleto de incertezas. Além disso, uma ge-

ração mais jovem, os chamados millennials, chegou às empresas com um modelo mental totalmente novo, que tornou a tarefa de liderar pessoas ainda mais complexa.

As empresas precisam, então, ter em seus quadros colaboradores engajados, motivados e cheios de energia para criar, buscar soluções inova-

TALENTO

NÃO TEM GÊNERO.
A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
É FUNDAMENTAL POR UM FUTURO

50/50

EM 2030.

ACESSE WWW.CONALIFE.ORG.BR E GARANTA SUA PRESENÇA.

Inscrição pessoa física

Associado ABRH-SP
R\$925,00
Valor unitário

Novo associado
R\$925,00
Valor unitário
+ R\$365,00
anuidade

Não associado
R\$1.500,00
Valor unitário

Inscrição pessoa jurídica

Empresa associada ABRH-SP
R\$1.040,00
Valor unitário
até 9 ingressos

Empresa associada ABRH-SP
R\$925,00
Valor unitário
a partir de
10 ingressos

Não associada
R\$1.735,00
Valor unitário

Valores válidos até 30/04/2018.

**LIDERANÇA
FEMININA**
PARA UM MUNDO
COLABORATIVO

 24 de maio

 Hotel Unique - Av. Brigadeiro Luís Antônio, 4700

realização
 **ABRH SP**
Associação Brasileira de Recursos Humanos

apoio
 **HeForShe**
Ele por Ela. E por todos e todas etc.

 **ONU MULHERES**
Entidade das Nações Unidas para a Igualdade
de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

 **ABRH BRASIL**
Associação Brasileira de Recursos Humanos

doras e navegar com eficácia nestes cenários turbulentos. Colaboradores engajados trabalham com paixão e sentem uma conexão profunda com a empresa. Eles lideram inovações e mobilizam a empresa para seguir adiante.

A empresa de consultoria Gallup afirma que pessoas altamente engajadas aumentam a satisfação do cliente, gerando um volume 20% maior de vendas. Além disso, colaboradores engajados apresentam desempenho 147% melhor. Corroborando essa ideia, a consultoria em Recursos Humanos Aon Hewitt afirma que “engajar funcionários será o desafio empresarial mais importante na próxima década e o ponto focal da gestão de talentos” (2014 Trends in Employee Engagement). Porém, de acordo com estudos feitos sobre engajamento no local de trabalho no mundo todo, os resultados não são animadores.

A empresa Gallup efetuou uma pesquisa em mais de 140 países entre 2011 e 2012, e constatou que a maior parte dos trabalhadores não está engajada. O levantamento mostrou que 13% das pessoas estão engajadas, enquanto 63% dos colaboradores são considerados não engajados, ou seja, apenas cumprem o esperado. São pessoas que agem como sonâmbulas e investem tempo – não energia e paixão – no trabalho. E, pior ainda, 24% estão ativamente não engajadas, o que significa que não estão apenas insatisfeitas - elas se ocupam alardeando sua infelicidade. Todos os dias elas solapam as conquistas dos colaboradores engajados.

A mesma Gallup acaba de divulgar uma pesquisa de engajamento global que demonstrou uma muito pequena variação no quadro acima. Nesta última pesquisa, que abrange 155 países, a empresa divulgou que a média das porcentagens das pessoas engajadas no trabalho no mundo é de 15%. Ou seja, a situação mudou muito pouco em relação à pesquisa anterior.

Esses números variam muito de acordo com a região do globo, e o Brasil tinha um melhor desempenho em

engajamento mundial na época. Contudo, o melhor desempenho do Brasil em relação ao engajamento ocorreu antes da recessão que assolou o País e, portanto, é bem provável que essas porcentagens tenham caído. De qualquer forma, segundo a Gallup, em nenhum país a proporção de pessoas engajadas no trabalho é maior do que 4 em 10. Ainda de acordo com a empresa, os líderes são responsáveis por 70% da variação nos índices de engajamento de funcionários.



**AS EMPRESAS
PRECISAM CONSTRUIR
UMA CULTURA EM
QUE O ENGAJAMENTO
DE PESSOAS SEJA
PRIORIDADE
ESTRATÉGICA.
ISSO INCLUI O
ENVOLVIMENTO E O
COMPROMETIMENTO
DOS LÍDERES, SISTEMAS
QUE ESTIMULEM E
MEÇAM A ATUAÇÃO
DOS LÍDERES E AÇÕES
DE DESENVOLVIMENTO
ALINHADAS A ESTE
OBJETIVO**



De acordo com John Bersin, fundador da consultoria de RH Bersin by Deloitte, o contrato empregador-empresa mudou. Os profissionais considerados talentos têm cada vez mais poder de barganha, e a balança de poder mudou do empregador para o empregado. Isso coloca uma pressão muito grande nos líderes, que estão sendo continuamente cobrados por reter e engajar pessoas que trabalhem com paixão e façam contribuições inovadoras e relevantes.

As empresas precisam construir uma cultura em que o engajamento de pessoas seja prioridade estratégica. Isso inclui o envolvimento e o comprometimento dos líderes, sistemas que estimulem e meçam a atuação dos líderes e ações de desenvolvimento alinhadas a este objetivo.

Os líderes precisam estar cientes e serem estimulados a praticar os comportamentos que engajam pessoas, tais como:

- Praticar comunicação consistente e constante – pessoalmente, por telefone ou por meios eletrônicos;
- Conversar com as pessoas do seu time sobre trabalho e também sobre sua vida pessoal, para construir relações verdadeiras;
- Estimular um clima de confiança em que as pessoas se sintam seguras para conversar sobre qualquer tema e para experimentar coisas novas, desafiar processos vigentes e dar ideias. Perceber seus colaboradores como pessoas inteiras, com características únicas e diferentes entre si, e não apenas como pessoas que exercem uma função. Levar em consideração as diferenças entre as pessoas para motivar e engajar;
- Fazer gestão de desempenho: comunicar com clareza as metas e as expectativas de resultados e prioridades e acompanhar o desempenho, dando feedback constante. Não esperar para conversar apenas na reunião anual formal sobre desempenho. Dessa forma, as pessoas se sentem responsáveis pelos resultados (empowered) e percebem que há justiça no tratamento e que os melhores se destacam.
- Focar nos pontos fortes e talentos das pessoas, e não nos seus pontos fracos, pois assim as pessoas aprendem mais rápido, são mais produtivas e, conseqüentemente, ficam mais motivadas e engajadas.

Se considerarmos os jovens da geração dos millennials, ou seja, os nascidos entre 1980 e 1994, os compor-

tamentos acima são essenciais. Eles buscam:

- Propósito em vez de lucro – mostram maior lealdade a líderes que colocam propósito à frente do sucesso financeiro do negócio;
- Maior autonomia - mais tempo para desenvolver novos modelos de trabalho e aumentar suas habilidades. Desejam receber feedbacks constantes de parte dos seus líderes;
- Ter equilíbrio entre vida pessoal e profissional e maior flexibilidade, podendo trabalhar de casa para serem mais produtivos, o que exige dos líderes uma atitude de maior confiança e menos controle;
- Um ambiente no qual haja interatividade, comunicação e colaboração. Gostam de poder opinar e serem ouvidos e não apreciam estruturas hierarquizadas.

Neste contexto, líderes precisam, mais do que nunca, ser gente e gostar de gente. De verdade. Terão que engajar os corações e não somente as mentes das pessoas para reter e motivar todos os que estão sob sua responsabilidade.

Líderes não nascem líderes. São desenvolvidos líderes, desde que queiram e estejam motivados a fazê-los. Nem todos estão dispostos a assumir essa missão. Se quiserem atrair e reter os melhores talentos, as empresas precisam contratar e desenvolver líderes dispostos a incorporar e demonstrar os comportamentos acima, dotando-os de informação e ferramentas para que possam cumprir o papel esperado de líderes engajadores.

É muito importante que as empresas de fato percebam que contratar e desenvolver líderes engajadores é vital para o seu sucesso e até para a sobrevivência nos dias de hoje. O nível de pessoas engajadas é baixo porque muitas empresas ainda não perceberam isto e seus líderes não sabem que comportamentos precisam adotar para engajar pessoas. A maior parte dos líderes atuais foi formada

por líderes que viveram em uma época em que o engajamento de pessoas não era tão importante. Ele não tem exemplos de atuação.

Como coach e consultora em desenvolvimento de líderes e times para empresas globais em diferentes países, posso afirmar com segurança que existe atualmente uma urgência em várias empresas globais relevantes em desenvolver uma cultura de engajamento e dar ferramentas a seus líderes para que se tornem líderes engajadores.

Trabalhamos em vários projetos de alcance global sobre o tema, porém não podemos deixar de observar que há ainda muitas empresas que não perceberam a importância de criar uma cultura de engajamento. Se não o fizerem, será muito difícil que seus líderes consigam dar conta de lidar

com a complexidade do ambiente e a pressão por resultados, fazendo as pessoas trabalharem motivadas, dando tudo de si para que a empresa possa sobreviver e, sobretudo, ter sucesso neste ambiente incerto, volátil, complexo e ambíguo.

Fontes consultadas:

- State of the Global Workplace 2017-Executive Summary - Gallup
- State of the Global Workplace Report 2013 – Gallup
- 2014 Trends in Global Employee Engagement – AON Hewitt
- Bersin, J, Becoming Irresistible: A New Model for Employee Engagement. Deloitte Review.
- Issue 16: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/deloitte-review/issue-16/employee-engagement-strategies.htm>



Claudia Piereck da Cunha é diretora de Learning and Development da Meta Executivos. Possui vasta experiência em atuar com CEOs, diretoria executiva e gerentes de times globais. Já atendeu clientes como: Unilever, General Mills, Diageo, BASF, Shell, BP, Parker-Hannifin, Ford, Scania, Roche e Bayer.



SOLUÇÕES INTELIGENTES

Setor de benefícios reinventa seus produtos durante período de crise

A economia brasileira já iniciou um processo de recuperação, embora de maneira gradual. O aumento do PIB no terceiro semestre de 2017 (1,4% em comparação ao mesmo período do ano passado), apesar de estar abaixo das expectativas, representa uma melhora significativa para este ano. As perspectivas seguem positivas, mas há pelo menos

dois anos, diante de um cenário econômico instável, diversas companhias se viram obrigadas a mudar o rumo e, principalmente, repensar seus custos operacionais.

Nesse meio tempo, a área de Recursos Humanos não teve descanso. Com a reforma nas leis trabalhistas e a crise econômica, o setor teve que focar em uma boa gestão e buscar novos

caminhos e soluções para conseguir driblar as adversidades.

Segundo Renato Zacharias, sócio-diretor da RB Serviços, “adotar uma posição estratégica, principalmente em relação aos custos e benefícios oferecidos aos colaboradores, é mais benéfico do que um corte de custos drástico”. Para evitar redução de colaboradores, diminuição de salários ou



Junior Martins e Renato Zacharias, sócios-diretores da RB Serviços

investimentos em capacitação, muitas equipes passaram a investir na gestão de benefícios.

Para se sobressair durante os momentos de estagnação financeira no país, a RB Serviços investiu em uma ferramenta voltada ao gerenciamento e acompanhamento dos gastos de Vale-Transporte, que é considerado um dos principais fatores de desperdício de recursos pelos mais diversos segmentos.

A Gestão Inteligente de Vale-Transporte, por meio de uma auditoria, regulariza a utilização do benefício e realiza o cruzamento dos dados e o perfil de uso do benefício por parte dos funcionários. Sem alterar o trajeto do colaborador, é possível reduzir até 35% dos gastos com o VT.

“Com a nossa ferramenta, é possível efetuar uma compra precisa, sem desembolsos extras. O departamento de Recursos Humanos consegue realizar a recarga proporcional dos créditos necessários para uso ao longo do mês”, explica Zacharias.

Com uma base de 9.500 clientes ativos, a RB Serviços está entre as empresas que viu na crise uma oportunidade de crescimento. Sendo considerada uma das principais empresas da

área de gerenciamento de Vale-Transporte do Brasil, a companhia ficou entre os cinco finalistas do “Top Of Mind de RH” e foi eleita por três anos consecutivos no nível de excelência pelo Prêmio Fornecedores de Confiança.

Ainda de acordo com o especialista, o crescimento da RB Serviços em 2017 não se deveu apenas ao cenário econômico atual ou ao perfil de suas soluções, mas também à qualidade do serviço e ao atendimento dos colaboradores, que possuem expertise na área para garantir satisfação de todos os clientes. “Com 210 colaboradores, a empresa já gerou uma economia de mais de R\$ 75 milhões de reais”, comenta Renato.

Assim, neste momento de crise, a área de Recursos Humanos foi reformulada e ganhou uma posição de destaque dentro das companhias, tomando atitudes mais assertivas e buscando inovações no mercado. “Uma boa ideia é apenas o começo. É preciso saber se adaptar às circunstâncias que se apresentam, abraçar novas oportunidades dentro do seu espectro de negócios, olhar além do óbvio e usar uma pitada de ousadia para se manter sempre competitivo”, finaliza Zacharias.

UMA BOA IDEIA É APENAS O COMEÇO. É PRECISO SABER SE ADAPTAR ÀS CIRCUNSTÂNCIAS QUE SE APRESENTAM, ABRAÇAR NOVAS OPORTUNIDADES DENTRO DO SEU ESPECTRO DE NEGÓCIOS, OLHAR ALÉM DO ÓBVIO E USAR UMA PITADA DE OUSADIA PARA SE MANTER SEMPRE COMPETITIVO”
RENATO ZACHARIAS

CONHECE-TE A TI MESMO

Coach Paulo Vieira lança o livro “O Poder da Autorresponsabilidade” pela Editora Gente

Encontrar em si a força necessária para assumir responsabilidades pelos seus resultados e, a partir deste ponto, as rédeas de sua vida: essa é a proposta do novo livro de Paulo Vieira, Master Coach, PhD, fundador da Febracis, a maior instituição de coaching das Américas, e também desenvolvedor do Coaching Integral Sistêmico (CIS). Chamada de “O Poder da Autorresponsabilidade”, a nova publicação de Vieira, em parceria com a Editora Gente, tem como objetivo gerar alta performance e mudança de vida em pouco tempo através da “Autorresponsabilidade” – princípio que nada mais é do que a conscientização de que somos responsáveis por todos os nossos resultados, sejam eles positivos ou negativos.

“Percebi que [durante o processo de autoconhecimento] me preocupava mais com o esforço do que com a conquista. De forma sistemática, eu não terminava o que começava. Constatei que minhas atitudes e ações eram intempestivas e sem planejamento, e isso era o que me prejudicava. Entendi, sobretudo, que eu culpava os outros por todos os meus insucessos e desgostos. Ficou claro para mim que tudo aquilo que eu estava vivendo nos últimos treze anos não eram fracassos, mas, sim, os resultados das minhas ações e atitudes”, explica Vieira. “O passo seguinte foi entender o que são crenças e programações mentais. Diversos artigos e livros de neurociência me mostraram que a mente humana é programada e que existem métodos para reprogramá-la”.

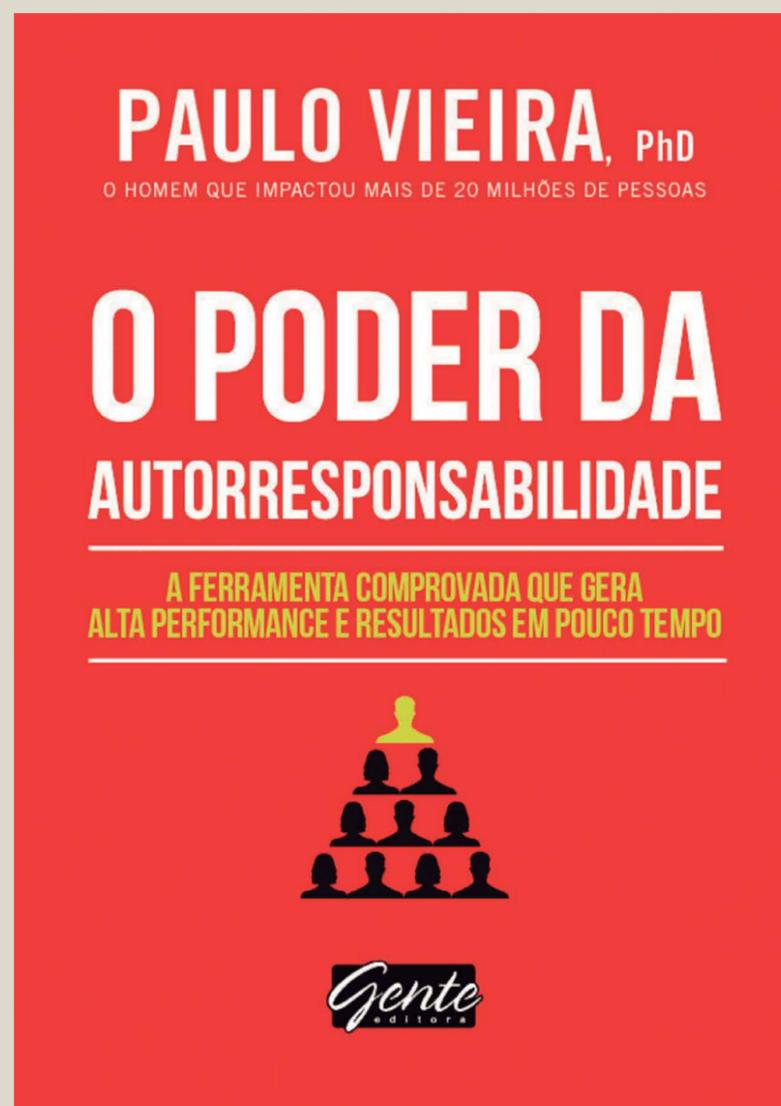
Com mais de 20 anos de experiência, 10.800 horas em sessões individuais de coaching, e sete livros publicados, o autor apresenta em “O Poder da Autorresponsabilidade” as características da inteligência emocional e social que são essenciais para os que desejam

assumir, plenamente, a responsabilidade por suas vidas, gerando um ciclo virtuoso de satisfação, crescimento pessoal e emocional.

O livro teve lançamento no final de janeiro na capital paulista, e a seguir você pode ler o primeiro capítulo da publicação.

CAPÍTULO 1 – COMO TUDO COMEÇOU?

Eram sete horas de uma manhã de setembro de 1997. Quando o despertador tocou, abri os olhos e encarei a dura realidade; mais um dia estava começando, mais um de muitos dias repletos



de problemas, carentes de prazeres ou confortos. Era mais uma página da minha vida que estava sendo escrita naquela manhã e, diga-se de passagem, uma vida nada interessante. Naquela época, meus problemas pareciam não ter solução. Quanto mais eu olhava as circunstâncias em que vivia, menos esperança tinha: estava endividado, em processo de divórcio, com um negócio próprio que ia de mal a pior, distante da família e dos amigos, a pressão arterial estava elevada e eu tinha problemas renais. Essa era a minha vida naquele momento.

Indo de encontro à realidade que eu vivia, decidi levantar mais tarde da cama e fingir que tudo estava perfeito e sem nenhum problema. E assim fiz. Tomei meu café da manhã como se fosse um príncipe, cabeça alta e sorriso no rosto, vesti uma ótima roupa e fui ao shopping.

Aquele dia parecia ser diferente: o céu estava mais azul e soprava uma brisa fresca e agradável. Apesar de todos os meus problemas, que eu decidira negar naquele dia, estava tudo em perfeito equilíbrio. Entrei em uma livraria e comecei a folhear diversas obras, até que me deparei com um pequeno livro vermelho escrito por um respeitado escritor da área de autoajuda, Roberto Shinyashiki. Nele, deparei-me com um texto que falava sobre um mito grego. Foi a partir daquele pequeno texto, num livro de autoajuda, que minha vida começou a mudar de forma extraordinária. Ali, a minha chave ligou, os faróis se acenderam e comecei a andar; porém, daquela vez, na direção certa. A seguir, reproduzo na íntegra o texto que li naquele dia e compartilho o início da minha nova vida, uma vida extraordinária.

A HISTÓRIA DE SÍSIFO

Um dos personagens mais interessantes da mitologia grega é Sísifo, o rei de Corinto. Ele era tido como o mais esperto entre os homens. Apesar de toda a sua astúcia, ou, talvez, justamente por causa dela, sempre se via diante das situações mais complicadas. Cada esperança criava novas dificuldades que, por

sua vez, pediam novas estratégias, uma sucessão de saídas provisórias. Certa vez, Sísifo descobriu, por acaso, que Zeus havia raptado Egina, filha de Asopo, o deus dos rios. Como faltava água em suas terras, Sísifo teve a ideia de revelar a Asopo o paradeiro de sua filha, desde que este lhe desse em troca uma nascente. O pai desesperado aceitou de bom grado a proposta, deu a Sísifo a nascente e soube, então, que sua filha fora raptada por Zeus.

Sísifo teve água, mas arrumou outro problema: Zeus ficou furioso com a delação e mandou a Morte buscá-lo.

Confiando na própria astúcia, Sísifo recebeu a Morte e começou a conversar. Elogiou sua beleza e pediu a ela para enfeitar-lhe o pescoço com um colar. O colar, na verdade, não passava de uma coleira, com a qual Sísifo manteve a Morte aprisionada e conseguiu driblar seu destino.

Durante um tempo não morreu mais ninguém. Sísifo, que soube enganar a Morte, arrumou novas encrencas. Desta vez com Plutão, o deus das almas e do inconsciente, e com Marte, o deus da guerra, que precisava dos préstimos da Morte para consumir as batalhas. Tão logo teve conhecimento do acontecido, Plutão libertou a Morte e ordenou que trouxesse Sísifo imediatamente para os infernos. Quando Sísifo se despediu da sua mulher, teve o cuidado de pedir, em segredo, que ela não enterrasse o corpo dele.

Já nos infernos, Sísifo reclamou a Plutão da falta de respeito de sua esposa em não enterrar seu corpo. Então, suplicou por um dia de prazo para se vingar da mulher ingrata e cumprir os rituais fúnebres. Plutão concedeu-lhe o pedido. Sísifo, então, retomou seu corpo e fugiu com a esposa.

Havia enganado a Morte pela segunda vez.

Viveu muitos anos escondido, até que, enfim, morreu. Quando Plutão o viu, reservou-lhe um castigo especial. Ele foi condenado a empurrar uma enorme pedra até o alto de uma montanha, porém, antes de chegar ao topo, a pedra rolava montanha abaixo, obrigando Sísifo a retomar a sua tarefa até o fim dos tempos.

Com esse texto eu me percebi. Comportamentos, até então despercebidos, revelaram-se. Vi que minha vida era um eterno recomeçar, que, apesar de todo o meu esforço e dedicação, quando eu estava prestes a ter alguma conquista, algo acontecia e tudo ia por terra. Percebi que me preocupava mais com o esforço do que com a conquista. De forma sistemática, eu não terminava o que começava. Constatei que minhas atitudes e ações eram intempestivas e sem planejamento, e isso era o que me prejudicava. Entendi, sobretudo, que eu culpava os outros por todos os meus insucessos e desgostos. Ficou claro para mim que tudo aquilo que eu estava vivendo nos últimos treze anos não eram fracassos, mas, sim, os resultados das minhas ações e atitudes. Cada resultado negativo era um alerta de Deus para que eu vivesse de forma diferente, pensasse diferente. Afinal de contas, compreendi com clareza que eu vinha sendo meu maior sabotador.

Por um lado, fiquei angustiado por reconhecer que, após a adolescência, eu vinha me fazendo de vítima e tendo pena de mim mesmo. Eu, literalmente, me boicotava para chamar a atenção e me sentir amado. Por outro lado, fiquei muito fortalecido e esperançoso; afinal, ficou claro também que eu era o capitão do meu destino, que eu havia conduzido a minha vida àquela situação e que, como o condutor, eu poderia direcioná-la para qualquer outro lugar.

Li o pequeno livro de autoajuda mais quatro vezes em três dias, senti cada frase, chorei cada palavra. Um novo Paulo estava sendo gerado. Pela primeira vez, iniciei uma busca incansável por ajuda e para mudar o único que precisava ser mudado: eu.

Contudo, como sempre digo, o “melhor estava por vir”. Certo dia, eu viajava com duas amigas, quando batemos o carro e um poste caiu dividindo o veículo ao meio, de modo que ficamos presos. O combustível estava vazando e os fios do poste faiscavam, foi um momento de desespero, parecia que a morte nos rondava. Nós pedíamos por ajuda às pessoas que passavam, mas elas tinham medo de se aproximar. De-

pois de muito esforço e sem nenhum auxílio, consegui sair por entre as ferragens, empurrar a porta e tirar a motorista e a outra passageira de dentro dos restos retorcidos do que antes era um carro. Os raios de sol bateram no meu rosto e, só então, eu me dei conta de que nós três estávamos ilesos.

Quem saiu daquele carro em destroços não era o mesmo Paulo. Eu estava renascendo aos 29 anos para uma vida extraordinária. Por ter sobrevivido intacto àquele acidente e ainda ter resgatado as duas amigas, algo aconteceu dentro de mim, como uma voz insistente e maravilhosa que não cansava de dizer que minha vida tinha solução.

Depois de ter consciência de que eu era o meu sabotador, coisas foram acontecendo como que por magia. As pessoas que conheci, os livros que li, os filmes a que assisti e, até mesmo, esse acidente de carro me conduziram a um processo profundo de transformação.

O passo seguinte foi entender o que são crenças e programações mentais. Diversos artigos e livros de neurociência me mostraram que a mente humana é programada e que existem métodos para reprogramá-la. Cito aqui a pesquisadora da Unicamp Elenice Ferrari:

A plasticidade neural é a capacidade do cérebro de desenvolver novas conexões sinápticas entre os neurônios a partir da experiência e do comportamento do indivíduo. Com determinados estímulos, mudanças na organização e na localização dos processos de informação podem ocorrer no cérebro. É através da plasticidade que novos comportamentos são aprendidos e o desenvolvimento humano torna-se um ato contínuo. Esse fenômeno parte do princípio de que o cérebro não é imutável, uma vez que a plasticidade neural permite que uma determinada função do sistema nervoso central (SNC) possa ser desenvolvida em outro local do cérebro como resultado da aprendizagem e do treinamento.

Assim, conhecer a história de Sísifo, sofrer aquele acidente de carro e descobrir mais sobre neurociência, isso tudo significou um renascimento para mim. Uma nova fase que começava, depois



de treze anos de muitos problemas, humilhações e fracassos. Após um ano desse renascimento, me vi dono de um negócio próspero, casado, com um patrimônio crescente, viajando o mundo inteiro cumprindo minha missão de impactar vidas e desfrutando o sucesso pessoal e profissional.

Eu venci! Aos 29 anos iniciei a minha caminhada para a vitória – caminhada essa que continuo e continuarei por toda a vida. Hoje, meu casamento é ainda melhor do que há vinte anos, também me sinto mais saudável fisicamente (já corri quatro meias maratonas), tenho mais e melhores amigos e a minha empresa – onde eu também aplico e ensino a autorresponsabilidade aos meus parceiros e funcionários – já está presente em todo o Brasil e também em outros países da América do Sul e da América do Norte. Atualmente, consigo impactar milhões de pessoas ao ano com o Método CIS® (Coaching Integral Sistemico), curso criado por mim e que se tornou o maior treinamento de inteligência emocional das Américas – as tur-

mas mensais chegam a mais de 3.500 pessoas. E o melhor de tudo, minha relação com Deus está mais próxima e mais forte, hoje consigo chamá-lo de Pai – meu Pai.

É esse o convite que lhe faço. Existe um caminho, uma tecnologia, uma metodologia para reprogramar suas crenças limitantes. Venha comigo nessa jornada prazerosa, fazer parte desse grupo seleto de pessoas que decidiram ser melhores para si mesmas e para o mundo também.

Acredite que nada é por acaso. Este livro está em suas mãos para que você conquiste uma vida extraordinária e seja inspiração para muitas outras pessoas.

Venha comigo!

Ficha Técnica
Livro: **“O Poder da Autorresponsabilidade”**
Autor: **Paulo Vieira**
160 páginas
Editora Gente



PREPARE-SE
PARA O MAIOR
EVENTO DE GESTÃO
E INOVAÇÃO EM
QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO

O EVENTO QUE
REÚNE OS MELHORES
PROFISSIONAIS
NA ÁREA DE SAÚDE
E BEM-ESTAR
DO BRASIL

Garanta sua inscrição

congresso.abqv.org.br

XVII
CONGRESSO BRASILEIRO
DE QUALIDADE DE VIDA
20, 21 e 22
MAIO/2018

ARTE E
CIÊNCIA NA
QUALIDADE
DE VIDA



Secretaria Executiva



FERNANDA PRESTES
EVENTOS
FPE Eventos
Tel.: (11) 5081-7028
congresso@abqv.org.br

Comercial



Nominal Representações
e Publicidade
Tel.: (11) 3063-5677
carlos@nominalrp.com.br

Realização



Patrocínio



HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS

Mídia Parceira



Local

INSTITUTO DE PESQUISA
SÍRIO LIBANES
SÃO PAULO - SP



GUIA MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2018

Conheça a história e o trabalho de alguns dos Melhores Fornecedores para RH



SOMOS A MAIOR EMPRESA BRASILEIRA ESPECIALIZADA EM TECNOLOGIA PARA GESTÃO DE RH DO PAÍS*.



E por que isso é relevante, afinal?

Isso nos dá uma maior capacidade de investimento em inovações e atualizações. O que nos levou a ser a primeira e única empresa do país a possuir uma suite completa e integrada de gestão de RH verdadeiramente em nuvem. Ao longo de 30 anos de história, temos nos dedicado a apoiar nossos 900 clientes a melhorar sua produtividade e eficiência através da gestão de pessoas.

A Suite Gen.te nuvem

É uma solução completa, com sistemas totalmente integrados entre si, desenvolvidos por especialistas em RH. Feitos por brasileiros para brasileiros, temos a convicção de que nossas soluções são capazes de auxiliar o RH desde a seleção até a aposentadoria. E ainda possuem games, people analytics, mobilidade, chatbots e muito mais.



Veja o que sua empresa tem a ganhar:

- + Visão completa do colaborador, possibilitando a criação de uma estratégia para seu desenvolvimento;
- + Cumprimento da legislação trabalhista e adequação ao eSocial;
- + Acesso de qualquer lugar, a qualquer hora, de forma segura e de qualquer dispositivo;
- + Liberdade para os colaboradores e engajamento nos processos de RH, seja no desktop ou no smartphone;
- + Acompanhamento de indicadores e análise dos dados de pessoas, respondendo às mudanças em tempo real;
- + Fim dos custos com instalação, atualizações e manutenção do software. A LG cuida de tudo isso para você.



Alguns de nossos 900 clientes:



*Segundo Anuário Informática Hoje 2017



Farah

SEGUROS

Premiações



Executivos

Cláudia F. Lima

- Sócia-Fundadora e Diretora de Riscos Pessoais.

Priscilla Amanda Duccas dos Santos

- Sócia-Diretora de Riscos Patrimoniais.

José Manoel de Lima Jr

- Sócio-Diretor Financeiro.

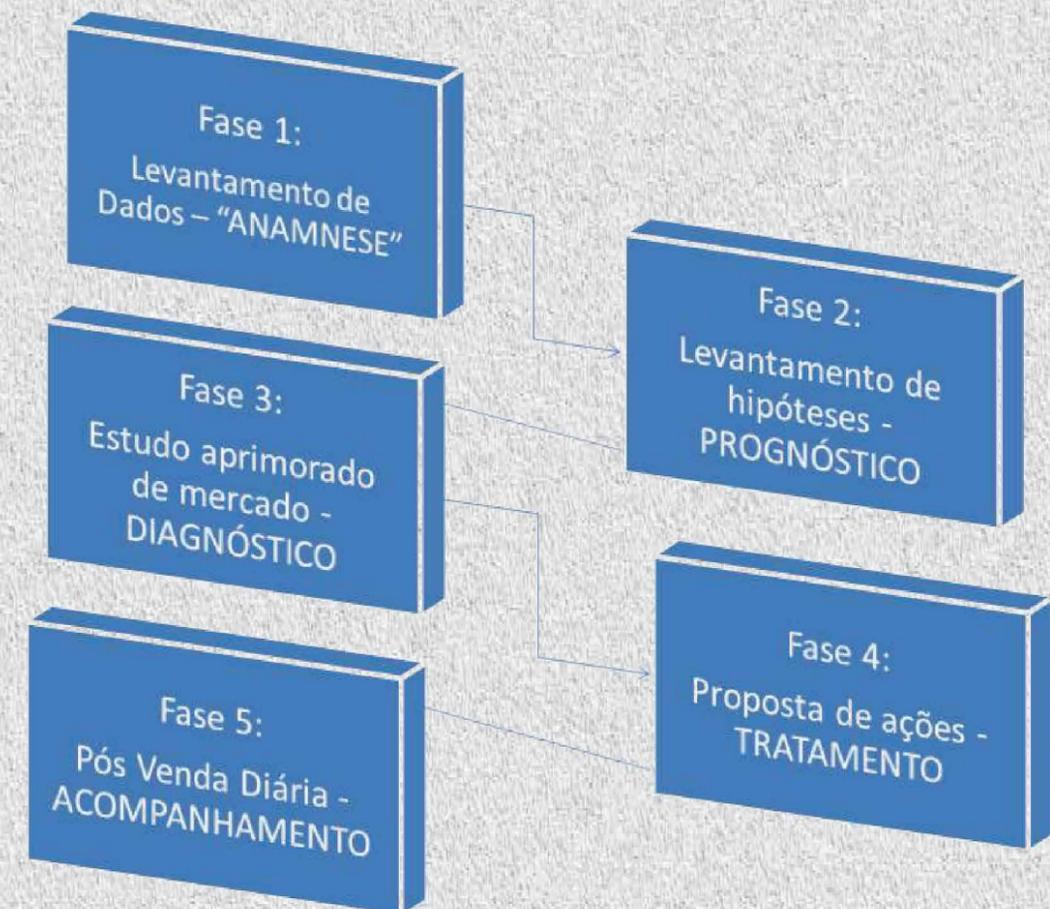
Patrimoniais:

Seguros para: prédios e conteúdos; transportes nacionais e internacionais; automóveis; equipamentos eletrônicos; responsabilidade civil; garantia; riscos diversos; condomínios; entre outros.

Serviços:

Consultoria técnica de seguros e benefícios, gerenciamento de sinistros e crises, rotina administrativa e de gerenciamento de contratos, laudo técnico de análise de risco destinado às Seguradoras, análise de exposição a riscos.

De que forma atuamos...



Consultoria especializada em cuidar:

- Da qualidade de vida das pessoas;
- Da saúde financeira - proteção do patrimônio;
- Das relações comerciais;
- Dos bens intangíveis;
- Do trabalho operacional demandado pelos contratos de benefícios e seguros.

Sobre a Farah Seguros

A **Farah Seguros** é uma empresa que desde sua fundação é pautada na ética, na inovação, na responsabilidade social e respeito pelos integrantes de sua cadeia produtiva.

Oferece para seus clientes, soluções sob medida na área de seguros e benefícios.

Para prestar serviços com excelência, conta com uma equipe qualificada, fornecedores bem conceituados e tecnologia.

Produtos

Benefícios:

Planos de saúde e odontologia; medicina e segurança do trabalho; seguro de vida e acidentes pessoais; previdência privada; cartões alimentação, refeição, transporte, combustível, bonificações, cultura e farmácia; produtos de afinidades para funcionários; empréstimo consignado; programa de promoção a saúde e qualidade de vida.

Filiações



ABRH-SP

Associação Brasileira de Recursos Humanos
Integrante do Sistema Nacional ABRH



Farah
SEGUROS

farah e associados corretora de seguros ltda.

Rua Zacarias de Góis, 1792 - Campo Belo - São Paulo - SP -
Cep: 04610-005 - Fone: (11) 5090-5515

Copyright © 2017- www.farahseguros.com - Todos os direitos reservados



Histórico

www.qualiforma.com.br

A Qualiforma Medicina Ocupacional é formada por uma equipe multidisciplinar de Fisioterapeutas, Educadores Físicos, Ergonomistas, Engenheiros, Psicólogos e Nutricionistas que possuem mais de 10 anos de atuação no mercado de saúde incompany. Oferecendo serviços que visam promover a saúde física e mental, motivar a integração e a produtividade de forma sustentável.

Produtos e Serviços

Programas de Qualidade de Vida - Ginástica Laboral - Quick Massage - Shiatsu - Quiropraxia - Acupuntura - RPG - Fisioterapia - Gestão Ambulatorial - Análise Ergonômica (NR-17) - PPR - PCMSO - Perícia do Trabalho - Blitz Ergonômica - Nutricionistas - Enfermeiros - Academia Incompany - Grupos de Corrida.

A Qualiforma tem em seu DNA uma aguçada visão de negócios e traz como diferencial o constante acompanhamento dos Programas de Qualidade de Vida através de Métricas e Indicadores que ajudam os Gestores de RH a avaliarem e comprovarem os investimentos realizados na área de Saúde de suas empresas.

Principais Clientes

Coca-Cola Andina | Essilor | Prudential | Ancar | Artplan | Generali | Fresenius | Universal Music | Lundbeck | Olympus | Oncoclínicas | Mazars | Vetor Editora | Sindipeças | Infraprev | InPress-Porter Novelli | i-Musica



Diretora Técnica: Fabiana Rachid

Fisioterapeuta do Trabalho, Ergonomista e Acupunturista, Fabiana está a mais de 15 anos atuando no mercado de saúde incompany. Já coordenou diversos projetos de saúde ocupacional e programas de qualidade de vida em diversas empresas de médio e grande porte de diferentes segmentos, como Globo, Embratel, Ancar, Coca-Cola e Essilor.



Rio de Janeiro
Rua Mario Alves, 55,
sala 205
Icaraí, Niterói, RJ
(21) 3617-2445

São Paulo
Rua Prof. Hilário Veiga
de Carvalho - Morumbi,
São Paulo - SP.

CRIADA EM 2013, A CATHO EMPRESAS É A UNIDADE DE NEGÓCIOS DA CATHO DEDICADA AO MERCADO CORPORATIVO.

Contamos com uma equipe de 250 colaboradores para atender a mais de 90 mil empresas em todo o Brasil. Além de oferecer suporte, produtos e soluções, como Recrutamento Perfeito, Recrutamento de PcD e Pesquisa Salarial, ajudamos a concluir os seus processos seletivos com muito mais rapidez e assertividade.

Só em 2016 foi publicado 1 milhão e meio de vagas na Catho Empresas, que no mesmo ano conquistou o prêmio **Fornecedores de Confiança** e, mais recentemente, o **Top of Mind de RH 2017** na categoria "Site para Recrutamento".

3003-3377 | www.cathoempresas.com.br | cathoempresas@catho.com



RECRUTAR É UM TALENTO

Histórico

Trabalhar com educação corporativa é nossa paixão, e desde 1996 nos empenhamos em gerar soluções para ampliar o autoconhecimento, fortalecer o espírito de equipe, inspirar profissionais a darem o melhor de si e influenciar pessoas a contribuírem com o coletivo de tal forma que sejam capazes de transformar competências em resultados excepcionais.



Carlos Basso
Sócio - Fundador

Nosso trabalho é construído por pessoas apaixonadas pelo que fazem. Nos concentramos em cada atendimento a dar o nosso melhor em favor dos clientes e de nossos treinandos, buscando entender suas carências e necessidades, e ofertar nossas soluções sempre em alinhamento com suas expectativas e exigências de mercado.

CR BASSO Consultoria e Treinamento

Av. Francisco Prestes Maia, 275 - Conjunto 62
São Bernardo do Campo - SP - CEP 09770-000
Tel.: (11) 5591-3000

Nossos Produtos

Educação Corporativa

- Cursos *In Company*
- Cursos Abertos
- Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL
- Programas Customizados
- Palestras
- *Executive Coaching*

Premiações e Reconhecimentos

Melhor Avaliada Consultoria de Treinamento em 2009, 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 e 2018 e há 11 anos entre os 100 Melhores Fornecedores para RH.



Contamos com uma equipe altamente qualificada de consultores e professores que combinam o conhecimento teórico e acadêmico com suas experiências acumuladas na dinâmica do mundo corporativo.



Nossos clientes podem contar com a busca permanente pela excelência e o nosso compromisso de entregar sempre igual ou acima do que eles esperam.



Consultoria de RH e Organizacional

- Diagnóstico de Equipes e de Lideranças
- Avaliação por Competências - Gestores
- *Assessment Centre*
- Diagnósticos Estratégicos
- Planejamento Estratégico
- Sistemas de Gestão da Qualidade

Algumas das empresas que confiam na excelência da CR BASSO para treinar seus colaboradores:



www.crbasso.com.br



Luandre
Soluções em recursos humanos

LUANDRE | uma empresa completa

Fundada em 1970, a Luandre tem por objetivo a excelência na prestação de serviços e o investimento em soluções inovadoras em RH, que atendam as necessidades de seus clientes, construindo um elo entre organização e colaboradores, em todas as etapas de desenvolvimento dos Recursos Humanos.

Oferecendo seus serviços a 200 das 500 maiores empresas do Brasil, a Luandre administra uma carteira com mais de 15 mil empresas/clientes, além de 55 mil profissionais administrados ao longo do ano e um banco com mais de 1,8 milhão de currículos cadastrados, tornando-a uma referência e uma das principais empresas do setor.

SOLUÇÕES LUANDRE



UNIDADES LUANDRE



SÃO PAULO:
Centro, Faria Lima, Lapa, Santo Amaro | ABC | Alphaville | Guarulhos | Campinas | Jundiaí |

RIO DE JANEIRO

CURITIBA



EMPRESÁRIO DESTAQUE

Fernando S B Medina é diretor de operações da Luandre.

Tem 13 anos de experiência em RH, formado em Adm. de Empresas e Marketing pela ESPM e pós-graduação em Gestão de Pessoas pela FIA. Além disso, gerencia a TVRH, um canal no Youtube voltado para profissionais de Recursos Humanos.

SELOS E PREMIAÇÕES



(11) 3474-4694

WWW.LUANDRE.COM.BR



Nossas soluções se destacam por:

- Simplicidade
- Praticidade
- Aplicação imediata
- Resultados mensuráveis

Sede:

Rodovia Philúvio C. Rodrigues, 5000 - Itaipava - Petrópolis, RJ
CEP 25745-072

Centro de Logística e Distribuição:

Estrada União e Indústria, 11755, salas 5 e 6 - Itaipava - Petrópolis, RJ
CEP 25730-740

Informações:

0800 0262422
info@interculturaltd.com.br

www.interculturaltd.com.br

Histórico

Em 2018, a Intercultural foi novamente a empresa melhor avaliada no segmento de Cursos e Treinamentos, dentre os "100 Melhores Fornecedores de RH do Brasil" - Pesquisa Gestão RH (12º ano consecutivo).

Fundada em 1973, atuou inicialmente no ramo de livreria especializada nas áreas de Recursos Humanos, Desenvolvimento Organizacional e Gerencial, Treinamento e Desenvolvimento e posteriormente, formou o maior acervo do mundo de filmes em desenho animado especialmente selecionados para uso em atividades de treinamento.

Em 1983, iniciou uma parceria com a Carew International, criadora do *Positional Selling*, o melhor sistema de desenvolvimento de vendas do mundo. Até hoje, 140 corporações brasileiras já treinaram mais de 29.000 profissionais de vendas nesta metodologia.

Em 1986, a Intercultural celebrou uma parceria com as *The Ken Blanchard Companies*, passando a representar no Brasil, a Liderança Situacional® II, o modelo de desenvolvimento de líderes mais adotado no mundo (15 milhões de participantes em mais de 100 países). Desde então, a Intercultural já atendeu 615 clientes corporativos que treinaram mais de 60.000 executivos, gerentes e supervisores nos programas da Blanchard.

Em 2017, a Intercultural lançou a novíssima versão Liderança Situacional® II - Experience no Brasil. Este novo programa apresenta 24 novos vídeos; 21 novas ferramentas de aplicação; 4 novas dinâmicas; 4 novos role-plays; 2 novos jogos; 2 novos instrumentos de autoavaliação; um novo aplicativo para celular e materiais impressos totalmente novos 100% em cores, além de proporcionar acesso ao Portal de Aprendizagem da Blanchard, em Português por 1 ano após o treinamento. Em síntese, chegou a versão "turbo" do que já era o melhor treinamento de líderes do mundo que oferece às empresas brasileiras um retorno sobre o investimento 50% a 60% maior do que qualquer treinamento de liderança anterior.

Os treinamentos são conduzidos no Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Costa Rica, Espanha, Estados Unidos, Honduras, México e Panamá, em Português, Espanhol e Inglês.

Produtos e Serviços

As duas principais áreas de excelência da Intercultural são desenvolvimento de lideranças e treinamento de profissionais de vendas.

Os principais produtos oferecidos pela Intercultural são:

Liderança Situacional® II: 60 mil participantes de 602 empresas;

Liderança Situacional® II - Experience (lançado em 2017): 750 participantes de 13 empresas (até 31/12/2017);

Positional Selling: 29.000 profissionais de vendas de 140 empresas;

Jornada para o Sucesso;

Vídeos em Desenho Animado;

Livros;

Materiais Instrucionais e Gráficos de Planejamento Visual - Visual Organizer.



Mais do que soluções, resultados



Os melhores profissionais para a sua empresa

A Hiring é uma empresa conceituada em Recrutamento e Seleção, composta por equipe especializada, que se diferencia pelo modelo de gestão orientado a fortes valores corporativos, excelência em processos e respeito às pessoas.

Estamos estruturados para atender a América Latina através de nossas unidades de negócios:



- Estágios técnicos
- Universitários
- Summer Jobs
- Trainees e programas de formação



- Técnicos
- Analistas
- Especialistas
- Coordenadores



- Média Gerência
- Alta Direção



- Terceirização de parte ou de todo o processo de recrutamento e seleção interno e/ou externo (Recruitment Process Outsourcing)

UNIDADE SÃO PAULO

Av. Brigadeiro Faria Lima, 1461 Cj, 154
São Paulo / SP - CEP: 01452-002
Tel.: 11 2538-3008

UNIDADE RIO DE JANEIRO

Av. das Américas, 3443 - 2º Andar - Bl 3
Rio de Janeiro / RJ - CEP: 22640-102
Tel.: 21 4560-3031



ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

ADILIS _____	4ª CAPA
SULAMÉRICA _____	2ª CAPA
TECHWARE _____	3ª CAPA
UNIVERS _____	4-5
CATHO EMPRESAS _____	7
BRADESCO _____	9
ICATU _____	11
DPSP _____	13
CAREPLUS _____	17
ELLO PLURAL _____	19
KLP _____	20-21
GRUPO META RH _____	23
UNIODONTO _____	25
CR BASSO _____	29
RHMED _____	35
VICTORY HEALTH _____	37
LG LUGAR DE GENTE _____	41
LUANDRE _____	43
MARSO _____	47
QUALIFORMA _____	55
COLABORADORES _____	59
HIRING _____	61
INTERCULTURAL _____	67
GRUPO SAÚDE E VIDA _____	69
ALTA GESTÃO _____	75
TESOURO _____	77
LENS & MINARELLI _____	85
CONNECT _____	93
ENTER SSP _____	95
ESARH _____	107
LEADER _____	111
ABRH _____	115
ABQV _____	123



RHevolution
cloud

Software para folha
de pagamento e RH.
Completo. Na nuvem.

Com o modelo de rápida implantação do Rhevolution Cloud sua empresa começa hoje o futuro na nuvem.



Venha para o novo, venha para o Rhevolution Cloud.
CLOUD | BPO | ON PREMISES

ORACLE Gold Partner techware.com.br 11 3871 7485





domine
o PDV

 **adilis.**
trade Marketing

Ofereça a melhor experiência de compra
aos seus shoppers com a Adilis,
o Trade Marketing que dá
resultados há 20 anos.

0800 777 4126 | adilis.com.br

2018

SEGMENTO
SELEÇÃO E
TRADEMARKETING