

gestão

RH

ANO XXV • EDIÇÃO 131 • 2017
www.gestaoerh.com.br

PARCEIROS
**AUMENTA
CONFIANÇA NA
RELAÇÃO COM OS
FORNECEDORES**



EMPRESA DO ANO | LG lugar de gente

EMPRESA REVELAÇÃO | Sapore

10 MAIS

Accor Hotelaria, Amil, Arezza, Bradesco Seguros, Catho Empresas, Haganá Segurança, Senac, SulAmérica Seguros, Techware e VB Serviços



Se não for benefício farmácia Univers, não adianta.

Não adianta ter garantia de descontos em todos os medicamentos e perfumaria sem um sistema que escolhe o melhor preço. Não adianta ser a gestora de saúde da maior rede de drogarias do país sem tecnologia de ponta. Não adianta ter comunicação clara e transparente e não oferecer independência para gestores e beneficiários administrarem e controlarem seu benefício farmácia.

Univers. O benefício farmácia mais completo da plataforma PBM* mais moderna.



Estamos concorrendo ao **20º Top of Mind de RH**
www.topofmindderh.com.br

Fale com nosso time
vendas@univers-pbm.com.br | (11) 3769-5603 ou (11) 3769-7471

É DROGA RAIA.
É DROGASIL.
É UNIVERS.



> **arezza**

Espaços Diferenciados para
Relacionamentos Duradouros!

Reconhecimento • Excelência • Compromisso

2017

EMPRESA
DO ANO
TRADEMARKETING



Construindo **ADILIS** Trade Marketing...



Consulte
também serviços
temporários e limpeza.

www.arezza.com.br
0800 777 4126



10

CAPA
CONFIANÇA E CONSTANTE PARCERIA
GARANTEM SUCESSO DOS FORNECEDORES



50

RHs MAIS ADMIRADOS
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



56

DIVERSIDADE
PRÁTICAS EFICAZES E SAUDÁVEIS

16

MELHORES FORNECEDORES
QUEM É QUEM SETORIALMENTE

34

FORNECEDORES MAIS ADMIRADOS
RECONHECIMENTO DO MERCADO

46

ENTREVISTA
NEUROCOACHING AJUDA NA
PRODUTIVIDADE

58

ARTIGO
COMO É SER MULHER E
ADVOGADA DENTRO DO DIREITO
CRIMINAL?

60

ARTIGO
ADMINISTRAÇÃO E LIDERANÇA
NO SÉCULO XXI

62

ARTIGO
DICAS PARA TORNAR O
DEPARTAMENTO DE RECURSOS
HUMANOS MAIS GLOBAL

66

ARTIGO
BUSINESS PARTNER COMO
GESTOR DA CADEIA DE VALOR

68

LEITURA
COMO EMPREENDER E INOVAR
NO MUNDO DOS NEGÓCIOS?

74

ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

Segredo de um posto completo:
funcionários que se sentem completos.



Ipiranga, uma das 10 melhores empresas no Índice de Desenvolvimento Humano e Organizacional 2016, da revista Gestão RH.

O IDHO reconhece as melhores práticas de gestão adotadas pelas empresas. Por isso, a Ipiranga está tão orgulhosa em receber esse prêmio. Afinal, tão importante quanto oferecer o melhor para nossos clientes é oferecer o melhor para nossos funcionários.



Ao chegarmos ao décimo primeiro ano da pesquisa nacional “Melhores Fornecedores para RH” temos que nos orgulhar pela contribuição que damos ao mercado e aos gestores de RH.

Graças a este levantamento, que envolve mais de mil empresas fornecedoras de produtos e serviços para o mercado de gestão de pessoas, podemos, anualmente, dar um selo de qualidade e uma contribuição para a valorização dessas empresas no cotidiano das maiores organizações brasileiras.

Elas atendem desde a alimentação dos colaboradores, passando por benefícios como vale-transporte, seguro de vida, previdência privada e convênio médico e odontológico, como também pela terceirização da segurança e limpeza, recepção, manutenção industrial e jardinagem.

Também estão nos programas de educação corporativa e treinamento das pessoas, na gestão da tecnologia da frequência e do ponto, do recrutamento e seleção dos colaboradores efetivos e temporários e dos estagiários e trainees. Abrangem inclusive as preocupações das empresas com qualidade de vida das pessoas através da gestão, da saúde ocupacional e da medicina preventiva, apoiando maratonas, ginástica laboral e iniciativas para bem-estar.

Na área de talentos, atração e retenção estão com uma dinâmica própria com a colaboração das consultorias de headhunting, outplacement, recrutamento e seleção via sites especializados e ferramentas de educação continuada, coaching, mentoria e aprendizagem de idiomas.

Esta pesquisa envolve todo o mercado de gestores de pessoas, e eles mesmos indicam quem são as empresas que devem participar. Empresas classificadas em anos anteriores são selecionadas automaticamente para a fase de votação (quantitativa). Apenas o grupo final das “300 Melhores” é que passa para a segunda fase, a qualitativa. A votação eletrônica acontece entre junho e setembro e a fase posterior acontece nos meses de outubro e novembro.

A edição dos “Melhores Fornecedores para RH” identifica os 300 mais votados na primeira etapa, a quantitativa, e depois

os “100 Melhores” com a fase qualitativa, que é a avaliação da prestação dos serviços e produtos fornecidos aos RHs.

Em 2017, constaram entre as “10 Mais”: Accor Hotelaria, Amil, Arezza, Bradesco Seguros, Catho Empresas Haganá, Senac, SulAmérica Seguros, Techware, e VB Serviços. A “Empresa Revelação” foi a Sapore,

pelos seus serviços de alimentação durante as Olimpíadas do Rio 2016, e a “Empresa do Ano” foi a LG lugar de gente.

Já entre as “25 Marcas Mais Admiradas” tivemos: Accenture, Admix, Aon, Dimep, Grupo DPSP, Engefort, Epharma, Farah Seguros, Grupo GR, Grupo GTP, Humanus, Impacta, Infojobs, JBS Foods, Jobcenter, Kelly Services, Odontoprev, Omint, RB Serviços, Santos & Associados, Sampo Tejofran, Ticket, Tokio Marine e VR Benefícios.

A “Empresa Mais Admirada 2017” na votação foi o Bradesco Seguros, que abrange seguros em geral, previdência privada e seguro saúde.

Boa leitura.



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

gestão **RH**

Revista GestãoRH

Uma publicação da GPN - Gestão de Pessoas e Negócios
Rua Michigan, 901
Itaim Bibi - 04566-001
São Paulo, SP
(11) 4503-7125
www.gestaoerh.com.br
www.grupogr.com.br

ANO XXV · EDIÇÃO 131 · 2017

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

Publicidade
Renato Fiochi
renato@grupogr.com.br

Marketing
Mirella Gutierrez
marketing@grupogr.com.br

Internet e Assinaturas
assinatura@grupogr.com.br

Eventos
Maria Luisa Pera
eventos@grupogr.com.br

Administração Geral
Renato Fiochi

Projeto Gráfico e Capa
José Roberto Saglietti

Impressão
Print Express

[gestaoerh](https://www.facebook.com/gestaoerh)

www.gestaoerh.com.br





CONECTE SEU RH COM O FUTURO!

Gerencie sua força de trabalho na nuvem



+Segurança



+Produtividade



-Custos



Fácil de usar



100% na nuvem



Sempre atualizado

Tudo isso por menos de

R\$ 2,00

por funcionário ao mês.*

Dimep Kairos, a solução definitiva para sua empresa.

*No plano Pro, para empresas com até 100 funcionários e contrato de 48 meses.

Central de atendimento: comercial@dimep.com.br
São Paulo e Grande São Paulo: (11) 3646-4000
Demais regiões: 0800-666 1000 • www.dimep.com.br


DIMEP
SISTEMAS



CONFIANÇA E CONSTANTE PARCERIA GARANTEM SUCESSO DOS FORNECEDORES

“100 Melhores Fornecedores para RH 2017” recebem alta média nos atributos solicitados na pesquisa anual da Gestão RH/Newsense e geram confiança como indicador principal da sua prestação de produtos e serviços para RH nas maiores organizações brasileiras

Por Adriano Garrett



Pesquisas de climas organizacionais que apontam acima de setenta por cento de satisfação já deixam os profissionais de Recursos Humanos felizes. Agora, imaginar que fornecedores de produtos e serviços para a área de RH atinjam médias de satisfação acima de oitenta por cento e próximas dos noventa por cento, segundo avaliação dos RHs das maiores empresas brasileiras, deve ser motivo de comemoração desses prestadores de serviços. Esta foi a constatação da pesquisa Gestão RH/Newsense sobre os “100 Melhores Fornecedores para RH”.

Eles foram avaliados por mais de 1500 clientes em suas respecti-

vas áreas de atuação, e a média das notas atribuídas em 14 itens lhes garantiu a média 8,46 em uma escala de 0 a 10. Levando-se em conta cada atributo isoladamente, Confiança atingiu 9,03, seguido da indicação dos seus serviços para outras empresas, com 8,73.

EM UM ANO, COMO 2016, COM A ECONOMIA EM RECESSÃO E MUITA NEGOCIAÇÃO PARA REDUÇÃO DE CUSTOS, OS INDICADORES GERAIS FORAM MUITO POSITIVOS PARA OS PRESTADORES DE PRODUTOS E SERVIÇOS PARA RH, NA VISÃO DOS TOMADORES DE SEUS SERVIÇOS

Vale considerar que o empenho como prestam seus serviços e o tratamento dado aos seus contratados recebeu 8,68, e as equipes que atuam nesses clientes receberam uma avaliação positiva com pontuação de 8,6, além de 8,59 nos serviços prestados em geral e 8,52 na relação cliente-fornecedor e na solução dos

problemas que surgem no dia a dia das suas atividades.

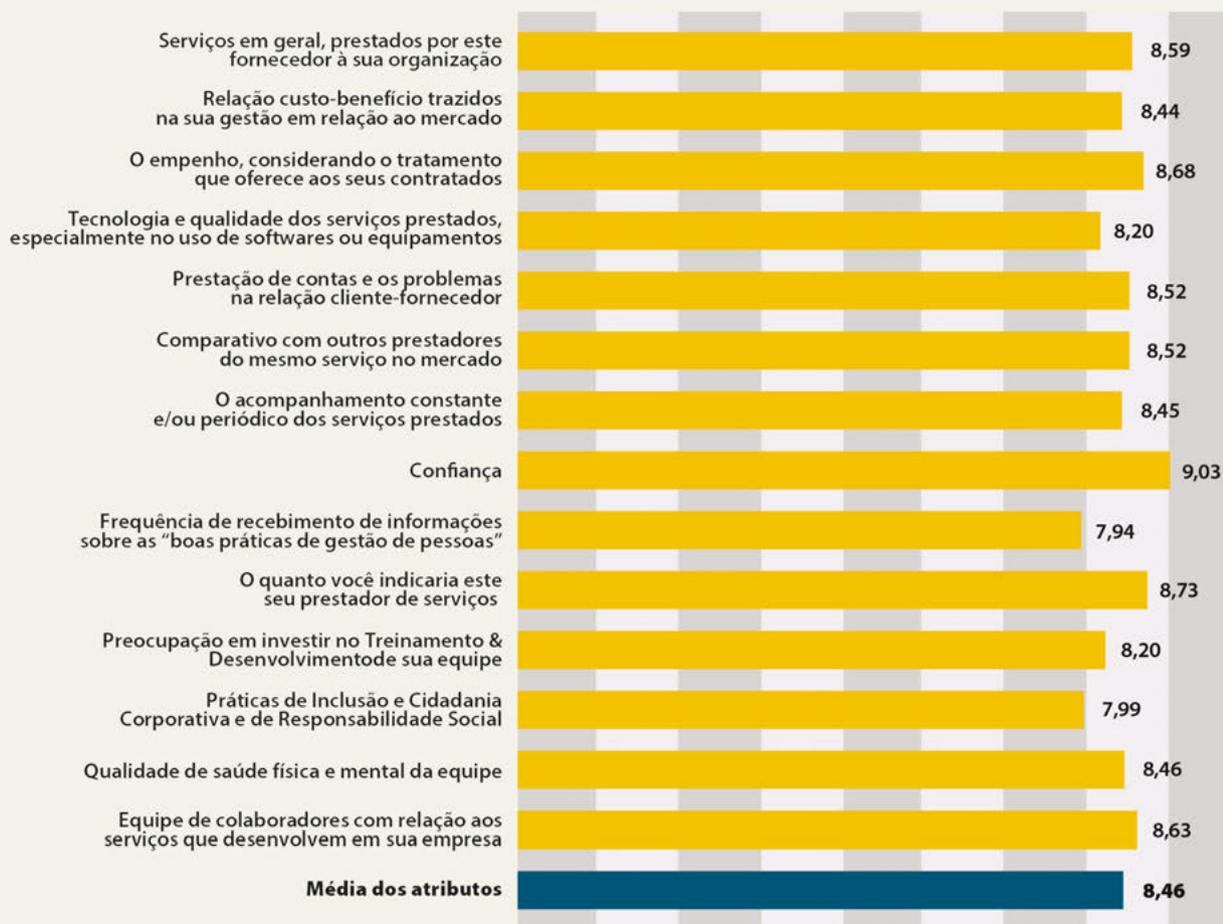
Indicador destacado pelos avaliadores é também a qualidade da saúde física e mental das equipes que servem suas organizações através desses prestadores de serviços (8,46) e o acompanhamento permanente dos serviços apresentados a seus clientes (8,45), trazendo uma otimização dos serviços e mantendo-se numa relação custo-benefício positiva para os contratantes e sua gestão em relação ao mercado (8,44).

Para não se imaginar que não existam pontos a ser melhorados, destacamos os quatro itens que estiveram aquém da barreira dos dez melhores avaliados: frequência de recebimento de informações sobre boas práticas de gestão de pessoas (7,94); práticas de inclusão e Cidadania Corporativa e de Responsabilidade Social (7,99); investimento em Treinamento e Desenvolvimento das equipes que prestam serviços (8,20); e, finalmente, tecnologia e qualidade dos serviços prestados, especialmente no uso de softwares e/ou equipamentos (8,20).

Analisando-se os 14 atributos avaliados nesta pesquisa dos “100 Melhores Fornecedores para RH”, como trata-se de uma média geral de 8,46, vale ressaltar que isoladamente diversos prestadores de serviços tiveram médias superiores a 9, especialmente os da área de tecnologias para RH e de consultorias especializadas, como Recrutamento e Seleção, Headhunting, Outplacement e alguns que prestam serviços em áreas de Benefícios, como refeição-convênio, planos de saúde e fornecimento de seguros em geral e previdência privada, além de educação continuada.

Em um ano, como 2016, com a economia em recessão e muita negociação para redução de custos, os indicadores gerais foram muito positivos para os prestadores de produtos e serviços para RH, na visão dos tomadores de seus serviços.

TABELA DA MÉDIA DOS ATRIBUTOS



Fonte: Newsense/Gestão RH

A PESQUISA



Criada em 2007 pela Revista Gestão RH, a pesquisa "Melhores Fornecedores para RH" tem como objetivo valorizar o trabalho dos fornecedores de produtos e serviços de 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 41 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 classificados entre os "300 Melhores" e 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".

O RECONHECIMENTO
DE "EMPRESA DO ANO".

Agente tem.



Mais que estar entre os 100 Melhores Fornecedores para RH, esse ano a LG lugar de gente recebeu o título de "Empresa do ano", além de ter sido a melhor avaliada na categoria "Soluções para RH". Reconhecimentos que somam a outro título que carregamos com muito orgulho: o de maior empresa brasileira especializada em tecnologia para gestão de pessoas do país.

Porque de gente e tecnologia,
a LG lugar de gente entende.

OS 100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2017

| | | | |
|--------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| ACCENTURE | CSERVICES | HUMANUS | RAIADROGASIL |
| ACCOR HOTELARIA | CTO PUBLICIDADE | HUNTER CONSULTING | RB SERVIÇOS |
| ADIGO DEF | CURRICULUM | IMPACTA | REQUISITO RH |
| ADMIX | DE NADAI SOLUCOES EM | INFOJOBS | RH BRASIL |
| AGNI EDUCAÇÃO | ALIMENTACAO | INSTITUTO REINALDO | RHUMO CONSULTORIA |
| CORPORATIVA | DIMEP | PASSADORI | SANTOS & ASSOCIADOS |
| AGRO ALIMENTOS | DMRH | INTERCULTURAL | CONSULTORES |
| ALBA CONSULTORIA | DRAUSIO RANGEL | ISAT | SAP |
| ALELO | GRUPO DPSP | ITAÚ SEGUROS E | SAPORE |
| ALLIS | EBOX GESTÃO E PROTEÇÃO | PREVIDÊNCIA | SEG ASSESSORIA |
| AMIL | DE INFORMACÃO | JBS FOODS | SENAC |
| AON | ELANCERS | JL ROCHA & ASSOCIADOS | SODEXO BENEFÍCIOS E |
| APDATA | ELEMENTO RH | JOBCENTER | INCENTIVOS |
| APETIT SERVIÇOS DE | ENGEFORT | KELLY SERVICES BRASIL | SODEXO ON-SITE |
| ALIMENTAÇÃO | ENGEMED | KPMG BRASIL | SOFT TRADE |
| AREZZA | E-PHARMA | LABORARE.MED | SOMPO SEGUROS |
| ARM ODONTOLOGIA | ERGOCORP | LENS MINARELLI | SOU EDUCAÇÃO E |
| AURORA ALIMENTOS | ESPRO - ENSINO SOCIAL | LG LUGAR DE GENTE | TALENTOS |
| B2 SAÚDE | PROFISSIONALIZANTE | LIBERTY SEGUROS | SOULAN |
| BENEFICIO CERTO | ESSENCE | LUANDRE | SULAMÉRICA SEGUROS |
| BERLITZ | ESTAGIARIOS.COM | MADIS | TECHWARE |
| BIOQUALYNET | EXAKTA | MANTRIS | TEJOFRAN |
| BRADESCO SAÚDE | FARAH SEGUROS | MARATONA QUALIDADE DE | TEMPERO CERTO |
| BRADESCO SEGUROS | FELLIPELLI | VIDA | THIEDE |
| BRADESCO VIDA E | GI GROUP | METADADOS | TICKET |
| PREVIDÊNCIA | GINFOR | MICROPOWER | TOKIO MARINE |
| BRF | GRABER SEGURANÇA | MOVIMENTO QUALIDADE | SEGURADORA |
| BRIGHTLINK | GRUPO EMPRESA | DE VIDA | UNIMED SÃO JOSÉ DO |
| CALU ALIMENTOS | GRUPO GR | NORBER SOFTWARE | RIO PRETO |
| CAREER CENTER | GRUPO GTP | O ESTADO DE S. PAULO | UNIMED SEGUROS |
| CASAS MÁXIMA | GRUPO KI-JOIA | ODONTOPREV | UNIODONTO DO BRASIL |
| CATHO EMPRESAS | ALIMENTOS | OMINT | UP LANGUAGE |
| CIA DE TALENTOS | GRUPO META RH | ON TIME | VAGAS TECNOLOGIA |
| CIATECH | GRUPO SERVSUL | PLANVALE | VB SERVIÇOS |
| CIEE - CENTRO DE | GRUPO VERZANI & | POLICARD | VOYER INTERNATIONAL |
| INTEGRAÇÃO EMPRESA | SANDRINI | PREVERMED | VR BENEFÍCIOS |
| ESCOLA | HAGANÁ SEGURANÇA | PROFESSIONAL RH | WILLIS |
| CR BASSO | HG RECURSOS HUMANOS | QUALICORP | WIZARD IDIOMAS |
| CRESCIMENTUM | HOTÉIS TRANSAMÉRICA SP | QUALIFORMA | |

CONFIRA OS DESTAQUES DE 2017

EMPRESA DO ANO

LG LUGAR DE GENTE

EMPRESA REVELAÇÃO

SAPORE

FORNECEDOR MAIS ADMIRADO PELOS RHs

BRADESCO SEGUROS

10 MAIS

ACCOR HOTELARIA
AMIL
AREZZA
BRADESCO SEGUROS
CATHO EMPRESAS
HAGANÁ SEGURANÇA
SENAC
SULAMÉRICA SEGUROS
TECHWARE
VB SERVIÇOS

25 FORNECEDORES MAIS ADMIRADOS PELOS RHs

ACCENTURE
ADMIX
AON
DIMEP
GRUPO DPSP
ENGEFORT
E-PHARMA
FARAH SEGUROS
GRUPO GR
GRUPO GTP
HUMANUS
IMPACTA
INFOJOBS
JBS FOODS

JOBCENTER
KELLY SERVICES BRASIL
ODONTOPREV
OMINT
RB SERVIÇOS
SANTOS & ASSOCIADOS
CONSULTORES
SOMPO SEGUROS
TEJOFRAN
TICKET
TOKIO MARINE
SEGURADORA
VR BENEFÍCIOS

QUALIFICAÇÃO QUE TRANSFORMA PESSOAS E EMPRESAS!

SOLUÇÕES CORPORATIVAS

Consultoria especializada em treinamento de capital humano e tecnologia

- Criação de Plano de Desenvolvimento Individual
- Soluções criativas: Hackathons empresarias
- Universidade corporativa
- Escola de Negócios

TREINAMENTOS

O maior e melhor Centro de Certificação e Treinamentos em TI, Gestão, design e digital da América Latina!

- Mais de 27 mil empresas treinadas
- Mais de 300 cursos e 40 certificações
- Calendário aberto e turmas fechadas
- Locação de salas especializadas

IMPACTA ONLINE

Mais de 70 cursos para aprender quando e onde quiser!

- Plano de assinatura para empresas
- Aulas gravadas e editadas em estúdio próprio
- 6 meses para assistir ao curso quantas vezes quiser!

FACULDADE IMPACTA

Graduação, Pós e MBA em tecnologia e gestão!

- Melhores notas no ENADE/MEC
- 25 cursos de graduação e pós
- Cursos técnicos em Mecatrônica e Telecomunicações

Desenvolvendo o capital humano de grandes parceiros:

Record • Sabesp • Santander • UOL • Adidas • VIVO • Caixa Econômica Federal
Carrefour • Gerdau • Globo • Goodyear • Marítima • Nadir • Porto Seguro • Avon

QUEM É QUEM SETORIALMENTE



ALIMENTAÇÃO COLETIVA
SODEXO ON-SITE
APETIT SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO
DE NADAI SOLUÇÕES EM ALIMENTAÇÃO
SAPORE
TEMPERO CERTO

**ASSISTÊNCIA MÉDICA –
COOPERATIVAS**
UNIMED SEGUROS
UNIMED SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

**ASSISTÊNCIA MÉDICA -
MEDICINA DE GRUPO**
AMIL
OMINT

**ASSISTÊNCIA
ODONTOLÓGICA**
UNIODONTO DO BRASIL
ARM ODONTOLOGIA
ODONTOPREV

**CESTA BÁSICA - ALIMENTOS
CONGELADOS**
BRF
AURORA ALIMENTOS
JBS FOODS

**CESTA BÁSICA - ALIMENTOS
SECOS**
AGRO ALIMENTOS
CALU ALIMENTOS
CASAS MÁXIMA
GRUPO KI-JOIA ALIMENTOS

**CONSULTORIA DE
BENEFÍCIOS**
QUALICORP
ADMIX
AON
FARAH SEGUROS
WILLIS

CONVÊNIO FARMÁCIA
RAIADROGASIL
DROGARIAS SÃO PAULO E PACHECO
E-PHARMA

CONVÊNIO REFEIÇÃO
SODEXO BENEFÍCIOS E INCENTIVOS
ALELO
PLANVALE
VR BENEFÍCIOS
TICKET

**GINÁSTICA LABORAL -
QUALIDADE DE VIDA**
QUALIFORMA
MARATONA QUALIDADE DE VIDA
MOVIMENTO QUALIDADE DE VIDA

MEDICINA PREVENTIVA
B2 SAÚDE
ERGOCORP
ESSENCE
PREVERMED
SEG ASSESSORIA

PREVIDÊNCIA PRIVADA
BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA
ITAÚ SEGUROS E PREVIDÊNCIA

SAÚDE OCUPACIONAL
MANTRIS
BIOQUALYNET
ENGEMED
LABORARE.MED

SEGUROS EM GERAL
BRADESCO SEGUROS
LIBERTY SEGUROS
SOMPO SEGUROS
TOKIO MARINE SEGURADORA

SEGUROS SAÚDE
SULAMÉRICA SEGUROS
BRADESCO SAÚDE

VALE TRANSPORTE
VB SERVIÇOS
BENEFÍCIO CERTO
POLICARD
RB SERVIÇOS

2017



CONSULTORIA DE GESTÃO

KPMG BRASIL
ACCENTURE
ADIGO DEF
ALBA CONSULTORIA
SANTOS & ASSOCIADOS CONSULTORES

CONSULTORIA DE REMUNERAÇÃO E TRABALHISTA

RHUMO CONSULTORIA
DRÁUSIO RANGEL
THIEDE

CONSULTORIA DE TREINAMENTO

CR BASSO
CRESCIMENTUM
INSTITUTO REINALDO PASSADORI

CONSULTORIA GERAL

METADADOS
CAREER CENTER
JL ROCHA & ASSOCIADOS
REQUISITO RH

CURSOS E TREINAMENTOS

INTERCULTURAL
FELLIPELLI
IMPACTA

EDUCAÇÃO CONTINUADA

SENAC

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

CIATECH
AGNI EDUCAÇÃO CORPORATIVA
ISAT
SOU EDUCAÇÃO E TALENTOS

ESPAÇO PARA EVENTOS

ACCOR HOTELARIA
HOTÉIS TRANSAMÉRICA

IDIOMAS

WIZARD IDIOMAS
BERLITZ
UP LANGUAGE

www.apaesp.org.br

SOMOS REFLEXO
DAS NOSSAS
ATITUDES. ELES
TAMBÉM SÃO.

A APAE DE SÃO PAULO trabalha para promover a inclusão de jovens com Deficiência Intelectual e contribui para o desenvolvimento de suas potencialidades. Contrate uma pessoa com Deficiência Intelectual. A sua atitude tem um imenso reflexo e muda a vida de muita gente.

Para tirar suas dúvidas, envie e-mail para flaviogonzalez@apaesp.org.br ou entre em contato através do telefone (11) 5080-7013.

Apoio:

PRONAS
Programa Nacional de Apoio
à Atenção da Saúde da
Pessoa com Deficiência



**MINISTÉRIO DA
SAÚDE**



Inclusão Profissional
da Pessoa com
Deficiência Intelectual

2017



CONSERVAÇÃO E LIMPEZA
GRUPO VERZANI & SANDRINI
GRUPO GTP
TEJOFRAN

SEGURANÇA PATRIMONIAL
GRABER SEGURANÇA
ENGEFORT SISTEMA AVANÇADO DE
SEGURANÇA

**PORTARIA E CONTROLADOR
DE ACESSO**
HAGANÁ SEGURANÇA
GRUPO GR

2017



COMUNICAÇÃO VEÍCULOS
O ESTADO DE S. PAULO
CTO PUBLICIDADE

**SELEÇÃO E
TRADEMARKETING**
AREZZA
ALLIS
GRUPO EMPREZA
RH BRASIL

**CONSULTORIA DE
HEADHUNTING**
DMRH
GRUPO SERVSUL
HUNTER CONSULTING
VOYER INTERNATIONAL

SITE DE RECRUTAMENTO
CATHO EMPRESAS
CURRICULUM
ELANCERS
ESTAGIARIOS.COM
INFOJOBS
VAGAS TECNOLOGIA

**CONSULTORIA DE
RECOLOCAÇÃO
(OUTPLACEMENT)**
LENS MINARELLI

**TRABALHO EFETIVO E
TEMPORÁRIO**
LUANDRE
GI GROUP
HG RECURSOS HUMANOS
JOBCENTER
ON TIME
PROFESSIONAL RH
SOULAN

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

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
GRUPO META RH
BRIGHTLINK
ELEMENTO RH
KELLY SERVICES BRASIL

2017



CONTROLE DE FREQUÊNCIA
MADIS
DIMEP
NORBER SOFTWARE

SOLUÇÕES PARA RH
LG LUGAR DE GENTE
CSERVICES
EXAKTA
SOFT TRADE

GESTÃO INTEGRADA
TECHWARE
APDATA
EBOX GESTÃO E PROTEÇÃO DE
INFORMAÇÃO
GINFOR
HUMANUS

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
SAP
MICROPOWER

*Em negrito estão as empresas melhor avaliadas em seus segmentos



SANTOS & ASSOCIADOS
c o n s u l t o r e s



Consultoria - Gestão de Pessoas - Treinamento



RECRUTAMENTO & SELEÇÃO EM
LARGA ESCALA

PLANOS DE CARGOS & SALÁRIOS

ESPECIALISTA EM IMPLANTAÇÃO DE CSC

AValiação DE DESEMPENHO &
DESENVOLVIMENTO COM FOCO EM
RESULTADOS E INDICADORES 360°

CONSULTORIA ESTRATÉGICA EM
GESTÃO DE PESSOAS PARA O
SETOR SUPERMERCADISTA

NOSSAS ESPECIALIDADES

SERVIÇOS - VAREJO - LATICÍNIOS - FRANQUIAS - SISTEMA UNIMED

NOSSAS CREDENCIAIS



IBCO

Instituto Brasileiro dos
Consultores de Organização

Member of ICMI

Credenciada ao

www.santoseassociados.com.br

(32)3215.9143 / 3512.0400

RESULTADOS POSITIVOS

Os dados divulgados no início de março pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) são catastróficos. Em 2016, o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro recuou pelo segundo ano consecutivo, retraindo-se 3,6% com relação ao ano anterior. Considerado o biênio 2015-2016, a queda foi de 7,2%, algo inédito na história do País. Neste contexto, em que todos os setores da economia registraram taxas negativas, o desafio dos fornecedores de produtos e serviços para Recursos Humanos se multiplicou. Em meio ao corte de custos generalizado no mercado, só mesmo as companhias com maior qualidade e credibilidade poderiam se destacar a ponto de aparecer na lista dos “100 Melhores Fornecedores para RH”, em pesquisa realizada pela Revista Gestão RH.

EMPRESA DO ANO

No topo da lista, a presença da LG lugar de gente - companhia especializada em soluções de tecnologia para RH - como “Empresa do Ano” é representativa quando temos em vista o momento exigente para a área. 2016 foi marcante em vários aspectos para a companhia com sede em Goiás que está há mais de 30 anos no mercado e que possui uma carteira com mais de 900 clientes diretos e indiretos que inclui

nomes como Caterpillar, Grupo Algar, Grupo Positivo, Grupo Santander, PSA Peugeot Citroën Brasil e Lojas Renner.

Em novembro, Daniela Mendonça assumiu como nova presidente da LG lugar de gente, trazendo consigo mais de 25 anos de experiência na companhia em projetos de implantação de software, tendo conduzido os primeiros processos do principal produto da LG, o Gente Recebe - Folha de Pagamento. Daniela é formada em Ciência da Computação pela Universidade Federal de Goiás (UFG).

O balanço final de 2016 foi muito positivo em números (faturamento de R\$ 85 milhões, ante R\$ 78 milhões em 2015) e em desenvolvimento tecnológico. Peça-chave para o êxito de produtos da LG no passado, Daniela agora tem como desafio o lançamento de uma solução que promete ser o carro-chefe da empresa durante muito tempo.

“O último ano foi muito positivo para os nossos negócios. Apresentamos ao mercado a única solução em nuvem de RH completa e integrada do País, que atende todas as necessidades da gestão do capital humano. A plataforma levou seis anos para ser concluída e demandou um investimento de R\$ 30 milhões. Com ela, nossos clientes terão redução da



O ÚLTIMO ANO FOI MUITO POSITIVO PARA OS NOSSOS NEGÓCIOS. APRESENTAMOS AO MERCADO A ÚNICA SOLUÇÃO EM NUVEM DE RH COMPLETA E INTEGRADA DO PAÍS, QUE ATENDE TODAS AS NECESSIDADES DA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO

DANIELA MENDONÇA





LIDERANÇA PARA O 3º MILÊNIO

O melhor e mais utilizado modelo de desenvolvimento de líderes do mundo ficou melhor ainda!

Estamos extremamente orgulhosos de anunciar o lançamento da novíssima versão da Liderança Situacional® II de Ken Blanchard no Brasil.

A SL®II – Experience oferece:

- 24 novos vídeos com elenco de Hollywood;
- 21 novas ferramentas de aplicação pós-treinamento;
- 4 novas dinâmicas;
- 4 novos role-plays;
- 2 novos jogos;
- 2 novos instrumentos de auto avaliação;
- Novos materiais instrucionais 100% em cores. Tradução para o Português sob responsabilidade técnica do Prof. Peter Barth, Blanchard Global Partner para o Brasil há 30 anos;
- Novo aplicativo para celular ou tablet que permite fazer o diagnóstico do nível de desenvolvimento do colaborador e traçar a estratégia de atuação do líder em poucos segundos (disponível a partir de dezembro de 2016);
- Nova metodologia de treinamento baseada em neurociência e nas mais avançadas técnicas de aprendizagem acelerada com 25% de preleções do instrutor e 75% de atividades interativas dos participantes;
- Nunca foi tão fácil e rápido aprender e aplicar Liderança Situacional® II na prática.
- Retorno sobre o investimento 50% a 60% maior do que com qualquer treinamento de liderança anterior.

Em síntese, chegou a versão “turbo” do que já era o melhor treinamento para transformar colaboradores em líderes e líderes em líderes ainda mais eficazes.

Em 2017, a Intercultural foi novamente a empresa melhor avaliada no segmento de Cursos e Treinamentos, dentre os 100 Melhores Fornecedores de RH do Brasil - Pesquisa GestãoRH (11º ano consecutivo).

Blanchard | Global
Partner Network | Partner

INTERCULTURAL

INTERCULTURAL
44
anos
1973-2017

www.interculturaltded.com.br

0800 026 2422

info@interculturaltded.com.br



A Intercultural é licenciada das The Ken Blanchard Companies e da Carew International para o Brasil e está filiada ao Instituto Brasileiro de Consultores de Organização – IBCO.



www.facebook.com/interculturalkenblanchardcarewinternational



Daniel Mendez, presidente da Sapore, empresa Revelação 2017

rotatividade, diminuição de custos com atividades operacionais e contratações mais assertivas”, conta a executiva a respeito da Suíte Gen.te nuvem.

Outra vertente de negócio da LG lugar de gente é a aposta em gamificação, que se consolidou com a entrada da companhia como sócia da eguru, empresa especializada em soluções de gestão de aprendizado, com forte ênfase no conceito de gamificação dos processos de recrutamento e treinamento.

“Queremos fortalecer o nosso posicionamento inovador no mercado de soluções para gestão de RH. E isso tem sido possível graças à visão empreendedora de toda a empresa, que está sempre atenta às tendências e necessidades dos clientes”, comenta Daniela Mendonça.

REVELAÇÃO

689 toneladas de carne bovina. 219 toneladas de frutas. 106 toneladas de legumes e vegetais. Estes são alguns números dos robustos serviços prestados pela Sapore aos restaurantes da Vila dos Atletas durante a realização dos Jogos Olímpicos de 2016. Quando este trabalho é somado à participação da companhia nos Jogos Paralímpicos, chega-se a um custo de operação de R\$ 160 milhões, que graças à eficiência fornecida ficou abaixo da estimativa inicial de R\$ 210 milhões. Tal desafio foi o principal diferencial para que a Sapore fosse eleita como “Em-

presa Revelação” pela pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” em 2016.

Segundo o presidente da empresa, Daniel Mendez, a enorme operação de alimentos passou pelo desafio de treinar as equipes e supervisionar cada fase da operação. Ao todo, foram 20 mil profissionais envolvidos, entre auxiliares de cozinha, cozinheiros, garçons e ajudantes em geral.

A companhia foi fundada em 1992, em Campinas. Ao longo dessas mais de duas décadas de existência, a Sapore se tornou a primeira multinacional genuinamente brasileira de restaurante corporativo, lançando um modelo de negócios baseado em técnicas de gestão inovadoras, com uma crescente preocupação com a qualidade final oferecida e a experiência nos restaurantes que administra. Com atuação em México e Colômbia, além do Brasil, a Sapore serve cerca de um milhão de refeições por dia e tem um faturamento anual em torno de R\$ 1,7 bilhão.

10 MAIS

A pesquisa que elege os “Melhores Fornecedores para RH” tem duas fases. Na primeira, quantitativa, os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas das Maiores e Melhores Empresas Brasileiras (critério Exame e Valor Econômico) indicaram os seus fornecedores de produtos e serviços para RH preferidos. A partir deste resultado inicial constituiu-se o grupo dos “25 Fornecedores Mais Admirados pelos RHs”. Na segunda fase, qualitativa, um questionário de avaliação dos serviços é levado em conta para apontar o resultado final, que elege a “Empresa do Ano”, as “10 Mais”, entre outros destaques.

A Bradesco Seguros se destacou duplamente ao longo desta edição da pesquisa, sendo apontada como “Fornecedor Mais Admirado pelos RHs” e como uma das “10 Mais” no âmbito geral da avaliação.

O Grupo Bradesco Seguros, integrante da Organização Bradesco e líder do mercado de seguros no Brasil, tem atuação multilinha em âmbito nacional. Ele é composto pelas empresas Bradesco Auto/RE, Bradesco Capitalização, Bradesco Saúde, Bradesco Vida e Previdência, BSP Empreendimentos Imobiliários, Mediservice, Bradesco Dental e Multipensions.

Em 2016, pelo 14º ano consecutivo, a marca Bradesco Seguros foi apontada pelo Instituto Datafolha como Top of Mind na categoria Seguros. O reconhecimento é concedido anualmente às marcas mais lembradas pelo consumidor brasileiro, o que atesta a credibilidade conquistada ao longo de mais de oito décadas de trabalho.



Alta performance com foco no paciente

Temos orgulho em reconhecer que, com um grupo de talentos inspirados e engajados, seguimos firmes no nosso propósito de levar cada vez mais saúde e qualidade de vida aos nossos pacientes. Para isso investimos no desenvolvimento de nosso time com foco em alta performance e, assim, mantemos nosso compromisso de oferecer soluções inovadoras que contribuam com o progresso da saúde.

Reconhecemos o valor da diversidade como uma das forças que nos move diariamente para superar os desafios e entregar resultados de excelência. Delegação, agilidade, e colaboração estão presentes em nosso dia-a-dia.

Somos muitos, trabalhando como um em todo Brasil, com objetivo de contribuir para um futuro melhor.

Somos Roche.





“
O MERCADO DE
TRADE MARKETING,
ESPECIALMENTE
NA ÁREA DE
ALIMENTOS E
BEBIDAS, FOI
AQUELE QUE
MELHOR SE
COMPORTOU
DURANTE 2016
**WELITON
NASCIMENTO**

”

Quem também está habituada a um reconhecimento constante ao longo dos últimos anos é a Arezza, companhia 100% brasileira fundada em 1997 por Weliton Nascimento. A organização se destaca no mercado de consultoria para RH pela sua especialidade em soluções para mão de obra. No ano passado, ela foi reconhecida como “Empresa do Ano” na pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” ao lado da SulAmérica Seguros. Na premiação deste ano, a Arezza figurou entre as “10 Mais”.

O grupo opera a promoção e marketing das companhias Ambev e Kraft Heinz, donas das marcas Antarctica, Budweiser, Skol, Heinz, Corona, Bohemia, Stella Artois, Pepsi, Quilmes, Kraft, Sukita, Lipton, Gatorade, Caracu, entre outras dos dois grupos empresarias da área de bebidas e alimentos. No comércio varejista, Walmart, Carrefour e Lojas Renner constam em sua carteira de clientes.

Segundo o presidente da organização, Weliton Nascimento, o mercado de trade marketing, especialmente na área de alimentos e bebidas, foi aquele que melhor se comportou durante 2016. Já o trabalho da Arezza no setor de construção civil foi impactado pela diminuição das atividades econômicas, mas o executivo acredita que haverá uma reação positiva em breve; se não em 2017, certamente em 2018.

A Arezza gera 6.500 empregos diretos e possui 35 filiais espalhadas pelo Brasil em cidades como Rio de Janeiro, Curitiba, Brasília e Goiânia, esta última voltada para atender clientes de agronegócios. A sede da companhia é em São Paulo, onde atua um time de 60 colaboradores.

2016 também foi um ano especial para a Techware, que completou 25 anos de existência em novembro tendo o que comemorar devido aos avanços trazidos para as áreas de tecnologia, BPO e cloud de folha de pagamento e RH. A companhia atende atualmente grandes empresas de diversos segmentos, em sua maioria multinacionais, líderes em seus setores de atuação. Estão entre os mais de 120 clientes organizações como Avon, Net, Claro, Embratel, Senac, Sky e Atlas Schindler.

“Apesar da crise que se intensificou em 2016 revelando-se motivo de desconforto e sinônimo de dificuldade para as empresas de modo geral, como fruto de nosso foco, atingimos a meta planejada de vendas e conseqüentemente de crescimento. Terminamos 2016 com crescimento de 19% e mais otimistas do que iniciamos. Assim, focamos nossas atenções e esforços no que é realmente importante para o desenvolvimento empresarial e independe, em sua maior parte, da situação econômica do país: pessoas, processos e demais ativos que nos cercam”,

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

G R U P O
SAÚDE E VIDA
20
anos

conta Gustavo Morcelli, gerente de marketing da Techware.

Um fator que faz a companhia se orgulhar, após ano, é o baixo turnover. É elevado o número de colaboradores que estão na Techware há muito tempo, e isso se deve à identificação das pessoas com os valores e o ambiente da empresa. Não à toa, grandes especialistas do mercado atuam na companhia.

A empresa tem como objetivo para o ano de 2017 continuar oferecendo os melhores produtos de software e serviços de folha de pagamento e Recursos Humanos, além de aproveitar as oportunidades de negócios, provenientes da tendência do mercado cloud. Um dos diferenciais deste segmento é a possibilidade que se abre no mercado para que empresas possam usar produtos de alta tecnologia e usabilidade, permitindo-as ganhos de performance e competitividade.

No caso da VB Serviços, o último ano foi de reforço em seu time de executivos, principalmente na área de vendas e gestão de clientes, e de foco na retenção dos talentos da casa, com investimentos em programas de treinamento profissional e ações que promovem a qualidade de vida. Todas essas medidas vão ao encontro da missão da empresa: estar sempre ao lado do cliente procurando atendê-lo de forma diferenciada.



Gustavo Morcelli, gerente de marketing da Techware, empresa 10 Mais 2017

“No ano que passou, a VB lançou no mercado duas soluções, uma de Seguros em parceria com um grande fornecedor e um novo portal chamado Benefícios (www.beneficios.vb.com.br), desenvolvido para que empresas com até 40 funcionários possam adquirir nossas soluções sem burocracia, totalmente self-service e com baixo custo por meio de um modelo de precificação inovador, com um plano de assinatura. Essa é uma iniciativa totalmente pioneira neste mercado”, conta André Martins, presidente da VB.

Oferecendo uma cesta completa de benefícios para as empresas reduzirem custos com eficiência, sem abrir mão da qualidade no serviço, a companhia pretende manter seu papel de destaque no segmento de vale-transporte, além de consolidar sua participação no mercado com as outras soluções de benefícios, tais como os convênios refeição e alimentação, os cartões de combustível, as novas soluções em seguros e o fortalecimento do recém-lançado portal para pequenas empresas.

“Apesar de o cenário econômico continuar muito desafiador, vemos 2017 como um ano de estabilização. Alguns indicadores mais recentes têm mostrado sinais de recuperação, o que indica uma melhora de perspectiva; contudo, ainda é prematuro falar em crescimento. Em contrapartida, a VB está pronta para que nessa retomada estejamos ainda mais preparados para reter e conquistar novos clientes”, aponta o executivo da companhia.

Vencedora do título de “Empresa do Ano” na pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” do ano passado ao lado da Arezza, a SulAmérica Seguros figura novamente com destaque no estudo deste ano, agora eleita como uma das “10 Mais” na avaliação geral.

A SulAmérica se orgulha de contar atualmente com mais de sete milhões de clientes em sua carteira de produtos. Esse número foi atingido ao longo de 120 anos de atuação no mercado, sempre baseada em uma relação transparente, ética e comprometida com a sustentabilidade.

A companhia nasceu em 5 de dezembro de 1895, fundada com o nome de Sul América Companhia Nacional de Seguros de Vida por Dom Joaquim Sanchez de Larragoiti, no Rio de Janeiro.

Atualmente, a SulAmérica é a maior seguradora independente do Brasil. Possui sete milhões de clientes, conta com 30 mil corretores parceiros em todo o País e tem 5,3 mil funcionários. Oferece soluções completas de proteção a partir de sua estratégia multilinha, que contempla saúde e odontológico, automóveis e outros ramos elementares, como vida, previdência privada, investimentos e capitalização.

“

APESAR DE O CENÁRIO ECONÔMICO CONTINUAR MUITO DESAFIADOR, VEMOS 2017 COMO UM ANO DE ESTABILIZAÇÃO. ALGUNS INDICADORES MAIS RECENTES TÊM MOSTRADO SINAIS DE RECUPERAÇÃO, O QUE INDICA UMA MELHORA DE PERSPECTIVA; CONTUDO, AINDA É PREMATURO FALAR EM CRESCIMENTO

ANDRÉ MARTINS

”



MELHORES POR SEGMENTO

Além de eleger a “Empresa do Ano”, as “10 Mais” e os “25 Fornecedores Mais Admirados pelos RHs”, a pesquisa da Gestão RH destaca as “Melhores Avaliadas por Segmento”. Na área de Convênio Farmácia a honraria ficou com a Raia Drogasil, companhia criada em novembro de 2011 a partir da fusão entre Raia S.A. e Drogasil S.A. Com 1420 lojas em operação e receita bruta de R\$ 11,8 bilhões em 2016, a Raia Drogasil é a maior rede de drogarias do Brasil em receita e número de lojas.

A empresa possui uma PBM (sigla em inglês para Gestão de Programas de Benefícios em Medicamentos) própria, a Univers, que atende a mais de nove milhões de funcionários e beneficiários de mais de mil grupos empresariais e instituições clientes que efetuam as suas compras com descontos pré-negociados e com desconto em folha de pagamento (empresas) nas cerca de mil filiais próprias ou em 750 drogarias credenciadas.

“Fizemos um trabalho específico de lançamento da nova marca da gestora de saúde e PBM da Raia Drogasil, a Univers, no qual diversas ações estão sendo realizadas desde 2015, quando ocorreu o lançamento oficial da marca no Cornarh, e desde então estamos investindo cada vez mais numa cultura de

aproximação e relacionamento com nossos clientes e potenciais prospects”, conta Luiz Felipe Bay, diretor de Vendas Corporativas e Negócios PBM da Univers.

Uma das estratégias de inovação no segmento corporativo tem sido fortalecer a plataforma PBM da Univers e fazer uma apresentação clara para os RHs os principais diferenciais oferecidos pela companhia, tanto na parte comercial quanto em serviços. Em 2017, a expectativa é seguir crescendo no segmento de RH e de saúde, acompanhando o sucesso da expansão das lojas da Raia Drogasil.

“A Univers é uma unidade de negócios da Raia Drogasil que se adapta ao seu mercado de atuação, e a inovação é algo muito forte em nosso planejamento. Temos um portfólio de projetos que aprovamos anualmente e que sempre envolve o desenho e lançamento de novos produtos. Um bom exemplo é o nosso sistema de identificação por biometria que relançamos num novo formato recentemente”, aponta Luiz Felipe.

Também fruto de duas gigantes do seu respectivo mercado, a BRF foi criada a partir da união de Perdigão e Sadia, cuja fusão foi anunciada em 2009 e concluída em 2012. Na pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” a companhia foi apontada como



“

A UNIVERS É UMA UNIDADE DE NEGÓCIOS DA RAIA DROGASIL QUE SE ADAPTA AO SEU MERCADO DE ATUAÇÃO, E A INOVAÇÃO É ALGO MUITO FORTE EM NOSSO PLANEJAMENTO. TEMOS UM PORTFÓLIO DE PROJETOS QUE APROVAMOS ANUALMENTE E QUE SEMPRE ENVOLVE O DESENHO E LANÇAMENTO DE NOVOS PRODUTOS

LUIZ FELIPE BAY

”

“Melhor Avaliada” no setor de Cesta Básica – Alimentos Congelados.

Atualmente a BRF é uma das maiores companhias de alimentos no mundo, líder global em exportação de proteína animal, com mais de 30 marcas em seu portfólio, como Sadia, Perdigão, Qualy, entre outros. Esse 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, 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).

Na área de Recursos Humanos, a BRF possui programas de aceleração de carreira de jovens, como PAB, Supervisor Trainee, Programa de Trainee. Para fortalecer a aprendizagem dos colaboradores, tem a iniciativa chamada de “Viva Aprendendo”. E para reconhecer cada vez mais a forma como eles atuam, possui um pilar de cultura muito forte chamado “Viva BRF”, que estimula a ligação com os mercados de atuação, as relações entre gestores e equipes, as parcerias entre áreas e até mesmo a motivação no dia a dia.

Constando também entre os “100 Melhores Fornecedores para RH”, a Vagas Tecnologia tem atuação destacada como site de recrutamento. Adriana Macedo, coordenadora de Marketing, aponta que uma das estratégias de sucesso da companhia é sempre estar próxima ao cliente. Um exemplo disso na prática se deu com a criação, em 2015, do VAGAS Redes, totalmente desenhado para o setor varejista. É com essa conduta que a empresa espera enfrentar as adversidades do futuro.

“Vemos 2017 como um ano de boas perspectivas. Há sinais de recuperação da economia, com melhoras consistentes no setor manufatureiro em janeiro e aumento da confiança de empresários e consumidores. Em contrapartida, fechamos 2016 com taxa de desemprego nacional em 12%, com uma destruição líquida de 462 mil empregos formais (Caged). Acreditamos em uma atenuação no fechamento de vagas em 2017, mas ela deve perdurar até o segundo semestre de 2017. Isso quer dizer que mais do que nunca as empresas farão mais contratações com uma visão de ‘o quanto o profissional certo impulsiona o resultado do meu negócio’. E a Vagas possui o know-how para apoiar esse desafio do mercado”, aposta Adriana Macedo.

PROCURANDO
SOLUÇÕES PARA CAPACITAR
SEUS COLABORADORES?

DESCUBRA A **CR BASSO**,
ELEITA A MELHOR CONSULTORIA DE TREINAMENTO
POR 2 ANOS SEGUIDOS.



Premiações e Reconhecimentos:

10 anos consecutivos
entre os 100 Melhores
Fornecedores para RH.
(Revista Gestão e RH)



7 em cada 10 empresas
do Guia Melhores da
Exame contratam
a CR BASSO.

 (11) 5591-3000

 www.crbasso.com.br

 **CR BASSO**
Consultoria & Treinamento

ALGUNS MOMENTOS DA PREMIAÇÃO MELHORES FORNECEDORES 2017











RECONHECIMENTO DO MERCADO

Saiba o que fazem as companhias que estão entre os “25 Fornecedores Mais Admirados pelos RHs”


accenture

ACCENTURE

Com a oferta de serviços de estratégia empresarial, consultoria, digital, tecnologia e operações, a Accenture atende a mais de três quartos das empresas da Fortune Global 500, provendo inovação para aprimorar a maneira como o mundo vive e trabalha.

Constando 14 vezes seguidas na lista “As Empresas Mais Admiradas do Mundo” da revista Fortune, a empresa atende clientes em mais de 120 países e atua em mais de 40 indústrias. Dos 100 maiores clientes da Accenture, 98 trabalham com ela há pelo menos dez anos, o que demonstra fidelidade e reconhecimento do bom trabalho fornecido.


Admix

ADMIX

A Admix é uma consultoria especializada na gestão inteligente de benefícios corporativos, como planos de saúde e odontológicos, seguro de vida, medicamentos, vale refeição, vale alimentação e outros.

Com 25 anos de experiência, a companhia tem 6.860 empresas clientes, 910 profissionais com foco exclusivo em benefícios, 2,7 milhões de usuários atendidos e 5,8 bilhões de prêmios emitidos ao longo de sua bem-sucedida trajetória.



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 em Risco, Seguros e Benefícios. Tem como missão desenvolver pessoas, encantar clientes e gerar resultados sustentáveis.



DIMEP SISTEMAS

Fundada em 1936 pelo professor Dimas de Melo Pimenta, a Dimep 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. Com tantos predicados, a empresa abastece cerca de 65% do mercado interno brasileiro e ainda exporta para outros países da América Latina, Europa e África.

Graças a um sólido trabalho de gestão, a Dimep consolidou seu nome no cenário nacional, fabricando e comercializando soluções aprovadas por clientes de todos os portes e áreas de atuação.



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.



ENGEFORT

Em 21 de junho de 1996, o Coronel João José Figueira de Almeida fundou a Figueira de Almeida Formação de Vigilantes S/C Ltda. para educar, treinar e formar profissionais para a segurança privada.

A Academia seguiu uma escalada vitoriosa no descobrimento de novos talentos e deu abertura, face ao empreendedorismo de seus gestores, para o nascimento de outras quatro empresas que, alinhadas com a tecnologia e dotadas de qualidade testada e comprovada, levam solução no menor tempo de resposta, preços justos e, principalmente, tranquilidade a todos os parceiros.

O grupo já ultrapassa a marca de 500 postos de serviço, mais de 2.000 colaboradores, 4.000 clientes monitorados e 400 viaturas próprias.



Inovação, integração e cuidado em saúde.

ePHARMA

Fundada em 1999 por profissionais e empresas da área de saúde, a ePharma é uma empresa concebida a partir do conceito americano de PBM (Pharmacy Benefit Management).

Há 15 anos, atua como integrador entre a indústria farmacêutica, a rede credenciada de farmácias e os serviços de saúde, atendendo a diversas corporações em todo o território nacional.



FARAH SEGUROS

Há quase duas décadas a Farah e Associados Corretora de Seguros trabalha com o compromisso de atender seus clientes e parceiros com excelência e de garantir condições especiais na contratação de seguros e benefícios para pessoas físicas e jurídicas.

Com este objetivo, mantém parcerias com as mais sólidas seguradoras do mercado e investe na capacitação de sua equipe de profissionais, que está apta a oferecer o melhor serviço nas áreas de consultoria, análise de contratos, gerenciamento de apólices e riscos, e agir de forma rápida e precisa na solução de problemas.



Segurança e Serviços

GRUPO GR

Fundado em 1992, o Grupo GR nasceu com o objetivo de oferecer ao mercado soluções em Segurança Patrimonial e Serviços terceirizados. Ao longo de sua trajetória, se consolidou e tornou-se uma das cinco maiores empresas do segmento, oferecendo para 15 estados segurança privada e serviços de portaria, controle de acesso, bombeiro civil, recepção, limpeza e segurança eletrônica.

Ao longo dos quase 25 anos, o Grupo GR alcançou a marca de 5 milhões de vidas protegidas. Com mais de 10 mil colaboradores, o grupo tem em seu portfólio atual 600 condomínios (residenciais e comerciais) e 500 empresas (hospitais, instituições de ensino, redes hoteleiras, entre outros segmentos).

Com um crescimento sólido e orgânico, o Grupo GR sempre realizou grandes investimentos em seus colaboradores. Graças à solidez de sua área de Recursos Humanos, a empresa ao longo dos anos desenvolveu programas especiais de treinamento e capacitação.



GTP

Com quase 90 anos de existência, o GTP é o grupo de terceirização mais antigo do Brasil. Construiu sua história ao lado de milhares de colaboradores, clientes e parceiros, e hoje está entre os mais importantes do País.

Hoje, o GTP é um grupo especializado em soluções integradas de limpeza profissional, vigilância, facilities e condomínios. Formado pelas empresas GTP Paulista, GTP Treze, GTP Fly e GTP Pilar, conta com quase dez mil colaboradores nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

A SEG

A SEG Saúde Ocupacional é uma marca sólida já eleita como Melhores Fornecedores para RH pelo 3º ano consecutivo.

Nossos diferenciais no mercado são a gestão ocupacional integrada, a gestão FAP, a gestão de indicadores e relatórios, a gestão eletrônica de documentos, a agilidade e profissionalismo em lidar com o eSocial, o controle de absenteísmo, a utilização de um software 100% online, a realização de cursos online, o atendimento nacional com ampla rede credenciada e a presença de gerente de relacionamento exclusivo.



Wesley Maciel
Diretor Executivo



Sobre a Conquista do Prêmio

Nós da SEG Saúde Ocupacional estamos extremamente felizes e enaltecidos por estarmos entre os 100 Melhores Fornecedores para RH 2017. O prêmio, um dos mais importantes do segmento, visa valorizar o trabalho de empresas que fornecem produtos ou serviços aos RHs de todo o País e ainda ponderar as práticas voltadas aos clientes em áreas como Saúde Ocupacional, Benefícios, Tecnologia para RH e Gestão do Negócio. Ser premiada entre as 100 melhores empresas no segmento sófortalece a nossa marca. É a prova concreta do reconhecimento do nosso trabalho ao longo de quase duas décadas. Uma atuação baseada no respeito, seriedade e comprometimento com você cliente.

Agradecemos imensamente aos profissionais de RH e clientes que votaram na SEG Saúde Ocupacional. O prêmio mais uma vez respalda a nossa missão: gerar valor para clientes, equipe e sociedade, atuando no cuidado de pessoas, por meio da promoção da saúde e da segurança no trabalho, com excelência no atendimento e rentabilidade.



Rosana Marques
Gerente de Relacionamento

Alguns Clientes

Bradesco; Correios; Grupo Bimbo/Pullman; Vivo/Telefonica; Mars/ M&M's/ Pedigree/ Whiskas; Chevrolet; O boticário; Privália.





HUMANUS

Fundada em 1995, a Humanus nasceu para atender integralmente as necessidades do mercado de RH. Seu objetivo é aliar a melhor tecnologia disponível a um conjunto de funcionalidades visando oferecer produtos flexíveis, escaláveis e de alta confiabilidade. Assim, o software Humanus prima pela excelência em qualidade e praticidade a fim de otimizar o trabalho do profissional de Recursos Humanos.

Os produtos e serviços da Humanus atendem todas as necessidades da área de RH e compreendem os três pilares clássicos de Recursos Humanos: Atrair, Desenvolver e Retêr Talentos.

A empresa oferece um serviço completo de suporte e apoio aos nossos clientes que vai além da implantação de nosso software. Todas as etapas do processo são acompanhadas pela equipe da Humanus, que efetua análise, avaliação, implantação e monitoramento de todo o processo, sempre oferecendo serviços personalizados de acordo com as reais necessidades de cada cliente.



INFOJOBS

InfoJobs é uma plataforma de oportunidades profissionais e busca de talentos que oferece ferramentas avançadas para gerir os processos seletivos das empresas. Os candidatos têm a vantagem de cadastrar seus currículos de forma gratuita, contemplando profissionais de todos os perfis.

Seu objetivo é promover o encontro entre candidatos que buscam oportunidades de trabalho e empresas que desejam selecionar profissionais qualificados. Para isso, conta com ferramentas rápidas e eficientes de busca de vagas e de currículos, assim como formulários adequados para publicação de um bom anúncio de vaga de emprego e de currículo. O InfoJobs não participa diretamente no processo seletivo das empresas anunciantes e não interfere em qualquer etapa deste processo.

Com 23 milhões de visitas ao mês e 16 milhões de candidatos cadastrados, InfoJobs é a plataforma de oportunidades profissionais e busca de talentos mais visitada do Brasil.



IMPACTA

Conhecimento sem limites: desde 1988, essa é a mentalidade que rege a missão do Grupo Impacta Tecnologia no treinamento de profissionais especializados e preparados para assumir posições de liderança nos mercados de TI, Gestão e Design.

O portfólio de cursos especializados em tecnologia e mercado digital da Impacta é o mais completo da América Latina, fundamentado na expertise de um grupo educacional pioneiro, com instrutores altamente qualificados.

Além de certificações de peso internacional, o Grupo Impacta possui no ICS - Impacta Certified Specialist um dos títulos mais respeitados do mercado, preparado sob medida para oferecer e atestar habilidades de profissionais especializados.



JBS

O início da JBS se deu em 1953, quando José Batista Sobrinho começou as operações de uma pequena planta de abate, em Anápolis (GO). Atualmente, a JBS é a segunda maior empresa de alimentos do mundo e a maior produtora global de proteína animal. Presente em mais de 20 países, com plataformas de produção ou escritórios comerciais, conta com mais de 230 mil colaboradores em todo o mundo, exporta para mais de 150 países e possui mais de 300 mil clientes ativos globais.

A JBS também atua em setores relacionados com o seu core business, como couros, biodiesel, colágeno, sabonetes, glicerina e envoltórios para embutidos, bem como possui negócios de gestão de resíduos, embalagens metálicas e transportes, que apoiam a sua operação.



JOBCENTER DO BRASIL

A Jobcenter é a parceira certa para empresas que precisam de soluções inovadoras, profissionalismo e atendimento diferenciado para suprir sua demanda de temporários e terceirizados.

A companhia mantém a excelência na prestação de serviços desde 1984. Conhecedora do mercado, está sempre atualizada nas práticas administrativas de ponta, investindo constantemente em tecnologia e pessoal e respeitando integralmente a legislação.



KELLY SERVICES

A Kelly Services foi criada em 1946 por William Russell Kelly, fundador do trabalho temporário a nível mundial. A Kelly Services é líder na criação de soluções de mão de obra e oferece uma ampla variedade de serviços de terceirização e consultoria, bem como qualificado fornecimento de mão de obra temporária.

A Kelly Services Brasil, focada na qualidade de serviços aos seus clientes nacionais e internacionais, resultou da aquisição da empresa brasileira Tradição Tecnologia e Serviços. Esta empresa fundada em 1988 tem sua matriz em São Paulo e filiais próprias nos principais estados do país. Tem 24 anos de experiência no mercado brasileiro fornecendo soluções de pessoal temporário, colocação permanente, busca executiva e treinamento de pessoas em todo o Brasil.



ODONTOPREV

Em 1987 um grupo de cirurgiões-dentistas fundou a OdontoPrev com o objetivo de oferecer soluções completas e de alta qualidade em assistência odontológica. O padrão de atendimento oferecido, aliado a uma tecnologia inovadora, impulsionou o crescimento da OdontoPrev, que, ao longo dos últimos anos, estendeu sua participação e assumiu a gestão de outras marcas que atuavam com o mesmo foco, dando origem ao Grupo OdontoPrev.

O grupo hoje é formado por diversas empresas e marcas de produto, tais como OdontoPrev, Bradesco Dental, Prívia, OdontoServ, Rede Dental, Prontodente, DentalCorp e Sepao.

Com mais de 100 mil empresas clientes e cerca de 6,4 milhões de beneficiários, o Grupo OdontoPrev é líder do segmento de assistência odontológica há mais de 17 anos e possui atualmente a maior operação do mercado brasileiro. Está presente em cerca de 2,3 mil municípios de todas as regiões do País e conta com mais de 28 mil credenciados.



OMINT

A Omint tem como lema a prevenção e promoção da saúde, com base em um atendimento sempre próximo e humano. Para isso, a qualidade sempre foi prioridade, razão pela qual adotou uma norma internacional mundialmente reconhecida, a ISO 9001, para certificação dos processos de atendimento ao cliente.

Com valores tão humanos e a preocupação com a excelência, a Omint tem alto índice de recomendação por associados, gestores de Recursos Humanos e credenciados, além de tempo médio de permanência nos planos muito superior ao mercado.

PLANOS ODONTOLÓGICOS UNIODONTO

PARA MANTER SUA EQUIPE MUITO MOTIVADA

CONTRATE E USE

Contratação
sem carência.

BENEFÍCIO QUE É SALÁRIO INDIRETO

Favoreça seus funcionários com
um benefício que proporciona a
percepção de aumento de salário.
Sobre o Plano odontológico não
incidem custos trabalhistas.

ABATIMENTO DE IMPOSTO DE RENDA

Sua empresa pode deduzir as
despesas com a contratação do
plano odontológico do Imposto
de Renda a ser pago.

As empresas realizaram cortes possíveis e buscam manter suas equipes enxutas e produtivas. Os colaboradores do seu quadro precisam estar em perfeitas condições para produzir e superar-se.

**RETENHA SEUS COLABORADORES,
OFERECENDO ODONTOLOGIA,
O BENEFÍCIO QUE MOTIVA.**

A UNIODONTO É MAIS:

Atendimento 100% nacional para urgência e emergência
A rede mais sólida de cirurgiões-dentistas cooperados
Os melhores conceitos no IDSS* da ANS
Foco exclusivo em odontologia. A Saúde Bucal é nossa missão.

Índice de Desempenho da Saúde Suplementar.



(11) 5904.4400 • Rua Correia Dias, nº 185
Paraíso • São Paulo SP

uniodonto.com.br

**ASSISTA AO
NOSSO VÍDEO**



MAIOR BEM-ESTAR, MENOR ABSENTEÍSMO

O plano odontológico favorece ganhos em saúde global. A cobertura também pode ser estendida à família do colaborador

SUA EMPRESA ESCOLHE A MELHOR FORMA DE CONTRATAÇÃO

A mensalidade pode ser integralmente descontada do trabalhador em holerite.
Há empresas que optam por arcar com um percentual sobre o valor da mensalidade e o restante é pago pelo trabalhador.



RB SERVIÇOS

Fundada em 1999, a RB Serviços oferece soluções em gerenciamento de vale transporte, alimentação, refeição, combustível e cartão presente para empresas de pequeno à grande porte. Com foco na qualidade, transparência e inovação, possui equipe completa e especializada para atender todo território nacional e garantir excelência em cada parceria, com a credibilidade que só uma marca diferenciada proporciona.

A RB Serviços garante qualidade e custo-benefício em gestão de produtos e serviços que atendem aos gestores de RH e administração de vale transporte, através da Gestão Inteligente para Vale Transporte, ferramenta que reduz em até 35% o volume gasto com vale, sem alterar a rotina e o trajeto do colaborador.



SANTOS & ASSOCIADOS
consultores

SANTOS & ASSOCIADOS

A Santos & Associados Consultores é uma empresa especializada em consultoria de gestão, fundada em 1993, que se posiciona no mercado atuando de forma integrada nas áreas de Talentos Humanos e Gestão Empresarial. A organização da empresa conta com uma equipe de consultores com formação multidisciplinar e experiência profissional comprovada que, de forma conjunta, desenvolve projetos e soluções para as empresas.

A empresa conta com parcerias estratégicas em todo o Brasil, garantindo a permanente troca de experiências e o desenvolvimento dos conceitos mais atualizados relacionados com a moderna gestão de empresas e desenvolvimento de times de trabalho.

A companhia possui os recursos tecnológicos necessários para oferecer as melhores soluções integradas e uma proposta inovadora de serviços, que faz a Santos & Associados Consultores uma empresa sem similar na Zona da Mata Mineira e com atuação em todo o Brasil.



SOMPO
SEGUROS

SOMPO SEGUROS

A Sompo Seguros é uma empresa do Grupo Sompo Holdings, um dos maiores grupos seguradores do mundo, fundado no Japão há mais de 128 anos.

No Brasil, a Sompo nasceu da integração das operações da Marítima Seguros, companhia fundada em Santos em 1943, e da Yasuda Seguros, que está no Brasil desde 1959. Foram reunidos o conhecimento de uma empresa local e a experiência de uma empresa global.

A Sompo foi fundada com o intuito de humanizar a relação entre o seguro e o segurado, oferecendo um plano de estudo frente às melhores técnicas securitárias, possibilitando que cada cliente se sinta único.

Em 32 países, o Grupo Sompo Holdings reúne 50 mil colaboradores empenhados em garantir que os mais de 20 milhões de clientes estejam sempre bem. No Brasil, conta com dois mil colaboradores e filiais localizadas em todas as regiões para oferecer solidez e excelência.



GRUPO
TEJOFRAN

TEJOFRAN

Quando a TejoFran foi adquirida, em 1975, a empresa contava com pouco mais de 100 colaboradores. Hoje, eles são mais de 15 mil, e isso se deve a três fatores: perseverança, muito trabalho e credibilidade.

Com base na força de suas marcas, na inovação dos seus serviços, na parceria com os seus fornecedores, no respeito aos clientes e colaboradores e na responsabilidade social, a TejoFran tornou-se uma das mais respeitadas empresas de terceirização do País.

A trajetória de sucesso é pautada em uma evolução sólida, representada por dados quantitativos, na sua estrutura empresarial, com as respectivas áreas de negócios e portfólios de serviços, na conquista de prêmios e certificações ao longo do tempo e, por fim, na política de responsabilidade sociocultural e no Código de Ética, que tem como objetivo tornar públicos os princípios e valores da companhia.



TICKET

Há 40 anos no Brasil, a Ticket conquistou liderança histórica do setor de refeição-convênio com o Ticket Restaurante, primeiro benefício de alimentação ao trabalhador no País. A empresa chegou ao mercado brasileiro juntamente com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), do Ministério do Trabalho, o que reforça o seu pioneirismo.

Atualmente, a empresa, pertencente ao grupo francês Edenred, conta com mais de 2.000 colaboradores no Brasil, atende 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.

Nestes 40 anos no País, a empresa se tornou líder em números de adquirentes (Rede, Cielo, Getnet, PagSeguro, Elavon, Stone e Bin) e ampliou seu leque de atuação, com o lançamento de produtos e serviços inovadores e pioneiros nos segmentos de Alimentação, Transporte, Cultura, Premiação e antecipação salarial.

Além disso, a empresa tem investido em soluções digitais que geram autonomia na gestão dos benefícios e mais facilidades no dia a dia de seus usuários, clientes e parceiros, como: a implantação da EVA, primeira assistente virtual do mercado; o lançamento do portal Sou Ticket, que condensa diversos serviços e incentivos ao usuário final; e das soluções App Ticket Estabelecimentos e App Ticket para gestão para estabelecimentos e usuários.



**TOKIO MARINE
SEGURADORA**

TOKIO MARINE

A Tokio Marine é uma seguradora nascida no Japão e criada no Brasil. Isto significa que ela alia à solidez e aos valores de um dos mais antigos grupos seguradores do mundo a tranquilidade e personalização do atendimento brasileiro.

Esta capacidade de conectar o melhor de cada cultura resulta em uma companhia pronta para atender os mais diferentes tipos de clientes e corretores, além de proporcionar aos colaboradores um dos melhores ambientes para se trabalhar no Brasil.

Tudo isso começa na missão da Tokio Marine: proporcionar tranquilidade e segurança às pessoas e empresas, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade.



VR BENEFÍCIOS

A VR Benefícios foi fundada em 1977, e desde então virou sinônimo de excelência na prestação de serviços na área. Entre os produtos oferecidos atualmente estão transporte, alimentação, auto e vale cultura. A companhia está presente em todo o território nacional e possui mais de 280 mil estabelecimentos credenciados.

A aposta da VR é levar serviços relevantes para os diversos públicos. Em um mundo conectado e com decisões na palma da mão, é imprescindível fornecer conveniência e agilidade por meio de portais e aplicativos integrados e com autosserviço. Assim, foi a primeira empresa do segmento de benefícios a permitir que todas as informações disponíveis no site se adaptem à tela dos diversos smartphones dos clientes.

A CONEXÃO DIRETA ENTRE PESSOAS E MARCAS.

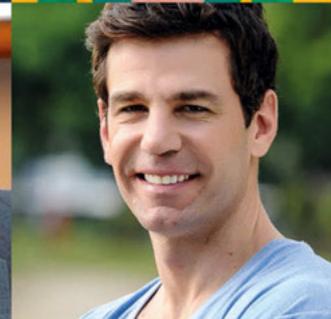
OS MELHORES PROFISSIONAIS DO PAÍS
PARA MOTIVAR, AGREGAR E TRANSFORMAR
SEUS EVENTOS CORPORATIVOS.



A Connect Soluções Corporativas é uma empresa especializada em conectar diretamente pessoas e marcas. Apresentando soluções personalizadas de verdade, para que seu investimento tenha impacto e atinja seus objetivos corporativos, é o elo da sua marca com atletas, jornalistas, empresários, economistas, empreendedores e outros especialistas *connectados* para motivar, inspirar e transformar a comunicação da sua marca com o seu público.

Palestrantes, Mestres de Cerimônias, Mediadores em Fóruns e Debates, Media Training, Clínicas Esportivas, Vídeos Institucionais, Influenciadores Digitais, Campanhas Publicitárias, Desfiles e Presenças Vip.

Nos conte o motivo do seu evento que nós levamos o melhor profissional até você.



connectsolucoescorporativas.com

11 2894-5977 | 11 97631-7929

atendimento@connectsolucoescorporativas.com

[@connect_pessoasemarcas](https://www.instagram.com/connect_pessoasemarcas) [f ConnectPessoasemarcas](https://www.facebook.com/ConnectPessoasemarcas) [CSC_Connect](https://www.twitter.com/CSC_Connect)



CONNECT
SOLUÇÕES
CORPORATIVAS

NEUROCOACHING AJUDA NA PRODUTIVIDADE

Adriana Fellipelli é sócia e CEO da
Fellipelli, consultoria organizacional
com base em estudos da neurociência.



A neurociência mostra que o indivíduo muda o pensamento através dos insights, que geram energia suficiente para que a transformação ocorra

Considerada expoente em desenvolvimento humano e única detentora no Brasil dos direitos de uso do MBTI (sigla em inglês para Tipologia de Myers-Briggs, método utilizado para identificar características e preferências pessoais), Adriana Fellipelli inovou ao trazer para o País uma nova metodologia de coaching com foco no entendimento do cérebro a partir da neurociência – o neurocoaching.

Adriana é sócia e CEO da Fellipelli, consultoria organizacional com base em estudos da neurociência. A empresa é distribuidora de instrumentos de diagnóstico de personalidade e comportamentais que ajudam os clientes a ter autoconhecimento. Através dessas ferramentas, os profissionais podem ser mais assertivos nas suas escolhas pessoais e profissionais.

Em entrevista à **Gestão RH**, Adriana deu mais detalhes a respeito de sua área de atuação.

Gestão RH - O que te motivou a trazer a metodologia Results Coaching Systems® para o Brasil?

Adriana Fellipelli - Eu sempre fui uma pessoa curiosa e estou sempre em busca do que a ciência nos traz para o desenvolvimento de líderes e pessoas. Quando conheci o David Rock, no ano de 1995, em uma palestra na Noruega, me interessei pela abordagem, pois de fato essa metodologia é estruturada, desafia e proporciona uma transformação organizacional acelerada. A metodologia tem se provado inovadora, até porque as contínuas pesquisas e estudos só provam que sem conhecer o cérebro é difícil promover o desenvolvimento. Antes tínhamos hipóteses, hoje temos fatos.

Gestão RH - Quais são os princípios da neurociência que são aplicáveis ao coaching?

Adriana Fellipelli - Em comportamento, ao evitar o cérebro de defesa, você já está fazendo desenvolvimento. No coaching, eu promovo transformações de vida para aumentar a performance. Quando entendemos a atuação do cérebro, conseguimos distender o mecanismo de mudança de hábito para que o coach atinja os objetivos. Facilita-se o processo de transformação.

Gestão RH - Quais as diferenças

entre o coaching convencional e o neurocoaching?

Adriana Fellipelli - Primeiro devemos entender que ninguém transforma ninguém. A neurociência mostra que o indivíduo muda o pensamento através dos insights, que geram energia suficiente para que a transformação ocorra. É um processo que estimula mais e melhor o trabalho de desenvolvimento.

Devem existir metodologias maravilhosas também, mas o que eu tenho visto é que algumas das pessoas que nos procuram têm dificuldade em transformar teoria em prática. O processo do Neuroleadership Institute é simples, didático e tem uma frequência de atividades que estimulam a memorização e tornam aquilo um novo hábito.

Gestão RH - Algumas escolas de coaching focam no “fazer”. Qual a sua opinião sobre processos de coaching que pensam somente no atingimento de objetivos, sem a transformação do indivíduo?

Adriana Fellipelli - Como eu consigo mudar um comportamento sem tomada de consciência? Eu não sei se isso é possível. É preciso ter um outro olhar para determinadas coisas para ter uma entrega diferente, se não é inconsistente. O comportamento pode até ser alterado em curto prazo,



DEVEM EXISTIR METODOLOGIAS MARAVILHOSAS TAMBÉM, MAS O QUE EU TENHO VISTO É QUE ALGUMAS DAS PESSOAS QUE NOS PROCURAM TÊM DIFICULDADE EM TRANSFORMAR TEORIA EM PRÁTICA. O PROCESSO DO NEUROLEADERSHIP INSTITUTE É SIMPLES, DIDÁTICO E TEM UMA FREQUÊNCIA DE ATIVIDADES QUE ESTIMULAM A MEMORIZAÇÃO E TORNAM AQUILO UM NOVO HÁBITO





O RH PODE MOSTRAR CAMINHOS E PODE FAZER COM QUE OS COLABORADORES REFLITAM. EU NÃO CONSIGO LEVAR ALGUÉM PARA UM NÍVEL QUE EU NUNCA ESTIVE. SE EU NÃO PENSEI NO MEU EGO, COMO EU ENSINAREI VOCÊ A PENSAR SOBRE O SEU? O RH PODE SER UM FACILITADOR DO PROCESSO DE REFLEXÃO DOS CLIENTES INTERNOS, SEM AMEAÇAR A AUTONOMIA DAS PESSOAS



mas não persiste, justamente porque não houve resignificação e substituição de mapas mentais. É preciso provocar o coach a passar para um outro nível de consciência.

As pessoas em nossa sociedade atual, que o Zygmunt Bauman nomeou de “sociedade das relações líquidas”, sempre esperam algo mais superficial, rápido e mágico, o que eu não acredito. Existem níveis de insights que são profundamente transformadores, mas para chegar nesse nível é necessário um processo. Toda mudança de hábito envolve mudança de pensamentos, de comportamentos que repetidos se tornam hábitos.

Gestão RH - Em sua opinião, processos de coaching podem levar a desligamentos de colaboradores?

Adriana Fellipelli - Sim, é um risco saudável durante todo processo de autoconhecimento. Na hora em que aceitamos a impermanência das coisas e que a transformação pode levar a um lugar diferente de onde se está, fica mais fácil. Quando isso acontece, normalmente trata-se de uma vontade suprimida. Se o colaborador ficar, o engajamento será maior; se descobrir que ali não é o melhor lugar para ele, que vá buscar onde é. A pessoa não estava feliz, o processo de coaching só acelerou e tornou menos doloroso o inevitável.

Gestão RH - Por que relutamos tanto em sair da zona de conforto? Como o cérebro reage ao processo de mudança?

Adriana Fellipelli - O cérebro, para salvar energia, automatiza os processos. Algumas situações caem no automático; dessa forma, o CPF (córtex pré-frontal) pode trabalhar em outras coisas. No processo de mudança o cé-

rebro resiste, pois já existe um mapa mental sobre aquilo e ele terá que sair da zona de conforto para assimilar outro. Tem gente que tem mente fixa e trabalha somente com conceitos já formados. Por isso processos de coaching são tão importantes.

Gestão RH - O que são insights do ponto de vista da metodologia Results Coaching Systems?

Adriana Fellipelli - São os “Aha moments”. É quando você descobre algo diferente daquilo que você já sabe. Uma forma de ver uma mesma coisa por outra perspectiva.

Gestão RH - O principal livro de David Rock é intitulado “Liderança Tranquila: não diga aos outros o que fazer, ensine-os a pensar”. Qual você acha que é o papel do RH no processo de desenvolvimento desse novo líder?

Adriana Fellipelli - O RH pode mostrar caminhos e pode fazer com que os colaboradores reflitam. Eu não consigo levar alguém para um nível que eu nunca estive. Se eu não pensei no meu ego, como eu ensinarei você a pensar sobre o seu? O RH pode ser um facilitador do processo de reflexão dos clientes internos, sem ameaçar a autonomia das pessoas.

Gestão RH - Como o neurocoaching pode ajudar o RH na produtividade?

Adriana Fellipelli - Quando eu tiro as pessoas do automático e as levo a pensar diferente, eu aumento minha produtividade, pois produtividade também é repensar maneiras de otimizar resultados. É por isso que na crise muitas coisas são criadas; somos obrigados a pensar formas diferentes. Por exemplo, você sabia que o celular nasceu de uma necessidade de comunicação na guerra?

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

Unidade Manaus

Edifício Atlantic Tower - Av. Djalma Batista, 1719 - 6º andar - Sala 610
Bairro Chapada - Manaus-Am - CEP: 69053-070
Tel.: (92) 3321-2307 / 3342-6111 / 3342-6108

Unidade São Paulo

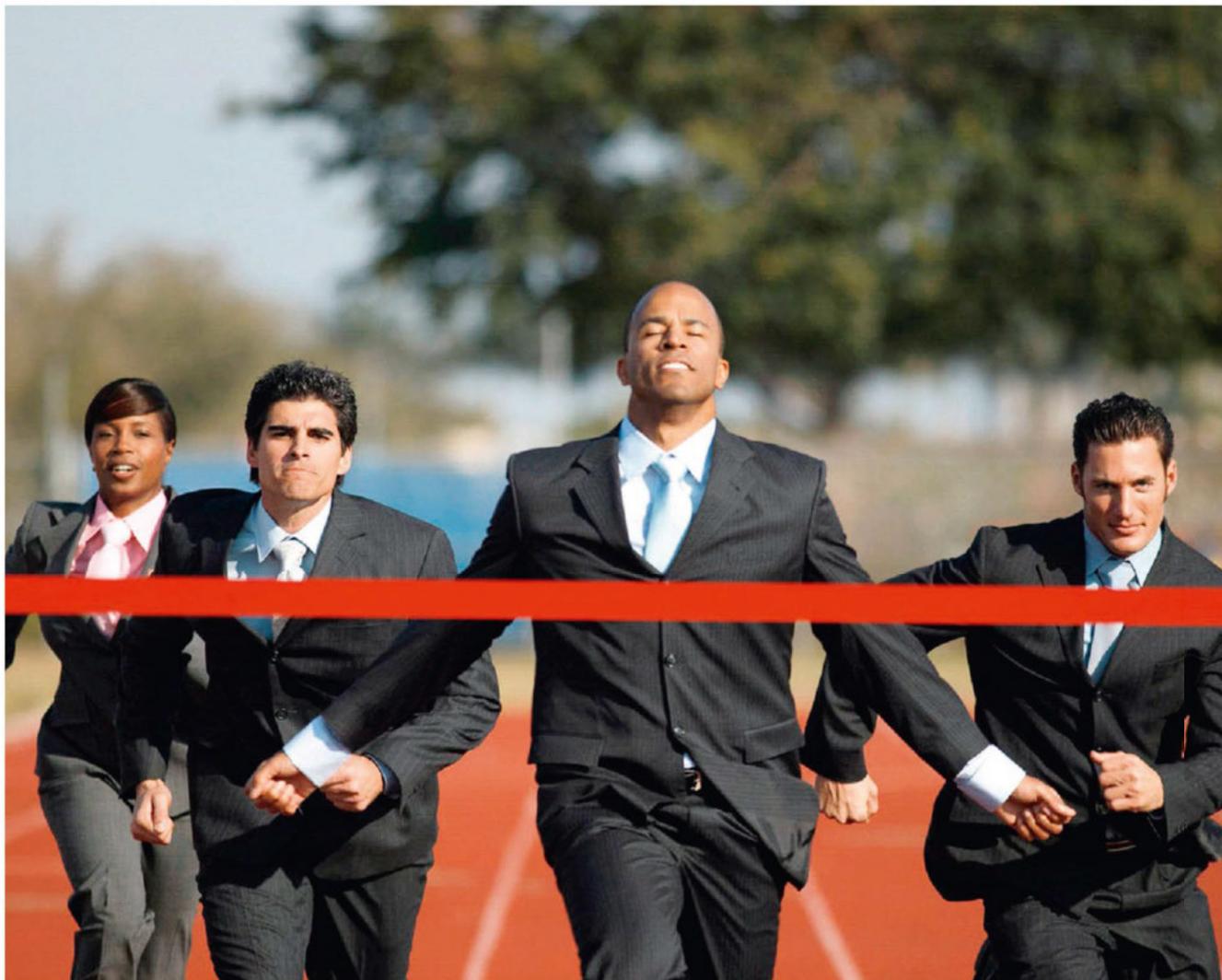
Av. do Estado, 1540
Bairro Fundação - São Caetano do Sul-SP - CEP: 09520-150
Tel.: (11) 4318-0054

Unidade Campinas

Tel.: (19) 3329-3130

Unidade Recife

Tel.: (81) 98195-7750



VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Pesquisa vai destacar os gestores de pessoas das maiores e melhores organizações brasileiras escolhendo RHs que fazem a diferença em suas carreiras e que possuem reconhecida experiência

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 Brasil.

Desde 2011, a pesquisa 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 três anos esta pesquisa também serve para identificar os “RHs Mais Admirados da América Latina”, tendo em vista que muitas multinacionais e empresas transnacionais possuem seus RHs América Latina atuando no Brasil.

Realizada 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 Admirados”, os “Destques Regionais e Estaduais”, os “Destques Regionais”, além da “Empresa Mais Admirada pelos RHs”.

O processo de escolha dos “RHs Mais Admirados” é feita 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 11 mil empresas nacionais. Os RHs candidatos ao título de “RH Mais Admirado do Brasil” poderão nos 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”.

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 eleger os “Destques Regionais e Estaduais”, “10 Mais”, “RHs do Ano” (Masculino e Feminino) e “Empresa Mais Admirada pelos RHs” Brasil e América Latina.

PREMIAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Os nomes mais votados serão conhecidos e divulgados durante o evento de Certificação e Premiação da pesquisa “Os RHs Mais Admirados do Brasil” e “As Empresas Mais Admiradas pelos RHs”, além dos “RHs do Ano” Brasil e América Latina e os “10 Mais”. O evento de premiação ocorre anualmente em São Paulo, no mês de junho.

Uma publicação impressa e online, especialmente criada para essa premiação, divulgará o perfil dos “RHs Mais Admirados” e das “Empresas Mais Admiradas pelos RHs”, além dos respectivos mini-currículos dos profissionais. O material contará também com entrevistas com esses profissionais e empresas abordando suas práticas.

Ao longo dos últimos anos da pesquisa “RHs Mais Admirados do Brasil” diversos profissionais 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, quase 300 profissionais de RH foram reconhecidos desde 2006 pela pesquisa.

AO LONGO DOS ÚLTIMOS ANOS DA PESQUISA “RHS MAIS ADMIRADOS DO BRASIL” DIVERSOS PROFISSIONAIS 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

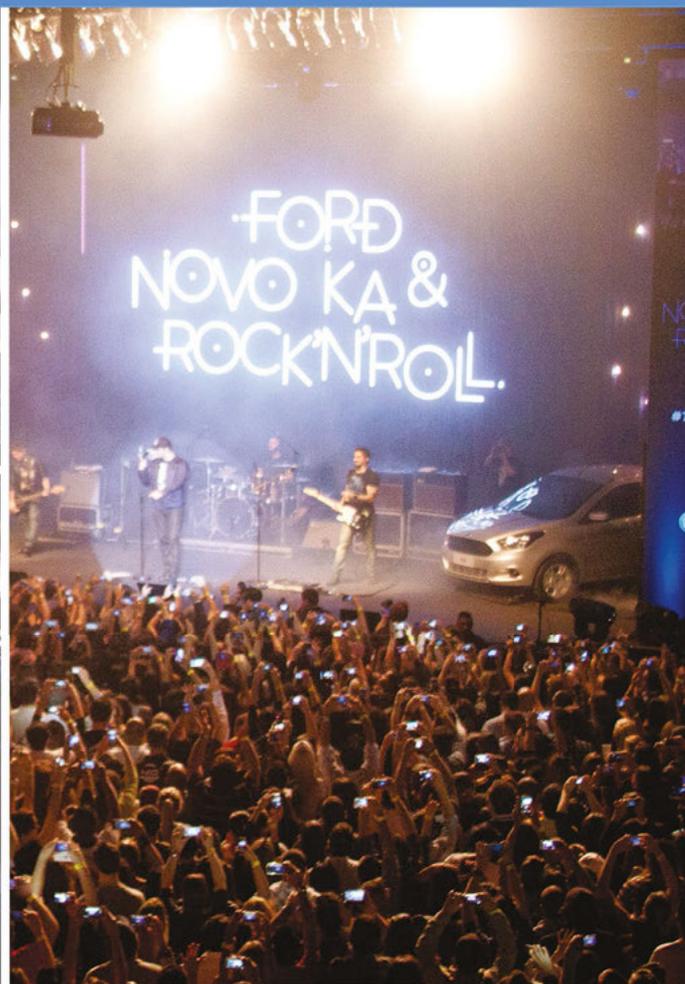
CONHEÇA OS EXECUTIVOS MAIS VOTADOS NA HISTÓRIA DA PESQUISA “RHS MAIS ADMIRADOS”

ANTONIO CARLOS PEREIRA DA SILVA
ANTÔNIO FERREIRA
ANTÔNIO GERALDO WOLFF
ANTONIO PEDRO GORDILHO
ANTONIO SALVADOR
ANTÔNIO STURARO
ANTÔNIO VILLAS BOAS DE SOUZA
APRIGIO RELLO JR
ARIEL DA SILVEIRA
ARLENE VASCONCELOS HEIDERICH
ARLETE SOARES
ARLINDO CASAGRANDE FILHO
BEATRIZ HEINEMANN
BRUNOCAVALCANTE COELHO
CAIO BRIZOLLA
CARLA MARQUES
CARLA ROSANA SCROTT SAUER
CARLOS ALBERTO GONCALVES
CARLOS BALDINI
CARLOS EDUARDO MAGNI
CARLOS EVANDRO
CARLOS FABBRIS
CARLOS LIENSTADT
CARLOS LUBUS
CARLOS MORASSUTTI
CARLOS ROBERTO MIRANDA SALLA
CATIA PORTO
CECILIA VIEIRA
CÉLIA MARIA DUTRA
CÉLIA SILVÉRIO
CELSO MARQUES DE OLIVEIRA
CICERO DOMINGOS PENHA
CLARICE MARTINS COSTA
CLAUDIA CARVALHO
CLAUDIA DANNIENNE MARCHI
CLAÚDIA FALCÃO DA MOTTA
CLAUDIA MEIRELLES
CLAUDIO CARIAS
CLAUDIO COSTA
CLAUDIO GUIMARÃES
CLÁUDIO NESZLINGER
CLAUDIO SOARES ALBUQUERQUE
CLEBER COSTA MENDES
CRISTINA ZOEGA
CYNTHIA SEROTTI
DALTO LEITE JR
DANIEL WEILER
DELTON ANTONIO DE OLIVEIRA
DENISE BRUM
DENISE CASAGRANDE

DENISE HORATO
DENISE ROCHA KNIJNIK
DENISE ZANZINI TORRANO
DIEGO HERNANDES
DIONE DE QUADROS TEODORO
EDGAR CARLOS ECKELBERG
EDILENE GRAVIA
EDMILSON PINHEIRO DA SILVA
EDSON ANZOLIN
EDSON CAMARGO VIEIRA
EDSON GRANDO
EDUARDO KOYAMA
EDUARDO MELLO BATISTA
EDUARDO MEZEI
EDUARDO NUNES NORONHA
EDUARDO PELLEGRINA
EDUARDO REIS
ELAINE REGINA FERREIRA
ELIANE LIBÂNIO BRASIL DE MATOS
ELIANE MARIA AERE
ELISA FURUSHO
ELISABETE GARCIA BRITO
ELISABETE SZABO
ELISABETH CERQUEIRA LEONETTI
ELISANGELA SILVA DE OLIVEIRA
ELOISA ARANTES ASTROSKY
EMÍLIA TELMA NERY RODRIGUES GERON
ERNESTO AUGUSTO FERREIRA
EUNICE BATISTA RIOS
EVERALDO OLIVEIRA NASCIMENTO
FÁBIO CAMARGO BARROS RIBEIRO
FABIO GURMAN
FÁBIO JOSÉ DO NASCIMENTO
FABIO LUIZ CEREGATTO
FABIO PINAUD CERRI
FABIO RIBEIRO
FÁBIO SEMINOTTI
FABIO VOELZ
FABRICIA ABREU
FELIPE VASQUEZ WESTIN
FELIPE ZOGBI
FERNANDA BRUM
FERNANDA PIRES
FERNANDO ENES SOLEIRO
FERNANDO CARVALHO LIMA
FERNANDO FELIZARDO MORENO
FERNANDO JUSTINO MARQUES
FERNANDO TADEU PEREZ
FERNANDO TEIXEIRA
FERNANDO TOURINHO

FERNANDO VIRIATO DE MEDEIROS
FLAVIO GRISI
FLAVIO PESIGUELO
FRANÇOISE TRAPENARD
FRANKLIN SANTOS
GABRIELA TIERNO
GERSON HANDRO
GILBERTO ORSATO
GIOVANE COSTA
GIUSEPPE HUMBERTO GIORGI
GLAUCIMAR PETICOV
GUILHEIRME CAVALIERI
GUILHERME RHINOW
GUSTAVO DIAS COSTA
GUSTAVO SCHEIDEGGER
HAROLD BOUILLON
HELOISA MACHADO
HÉLVIA BARCELOS
HENRIETE FLEIG
HERMINE LUIZA SCHREINER
HILTON FARIA
ILDER CAMARGO
IRÉLIO PEDRO FRIGO
IVO FERNANDES LOCCI
JAIME BELLICANTA
JAIME ENRIQUE SIPPEL
JAIR PIANUCCI
JAIRO CAMPOS
JANIO MARLON BENTO
JOÃO ARQUIMEDES CESARIO DA SILVA
JOAO BATISTA FERREIRA DORNELLAS
JOÃO CARLOS R. RASQUINHO
JOAO MATOS
JOÃO PAULO CORREA MELLO
JOÃO RACHED
JOICE ANDRADE
JOSÉ AUGUSTO MENDES
JOSÉ CAETANO MINCHILLO
JOSE FERNANDO DO VALLE
JOSE LUIZ DE OLIVEIRA
JOSE LUIZ RODRIGUES BUENO
JOSE LUIZ ZAVARIZE
JOSE RICARDO AMARO
JOSEANE DE OLIVEIRA MOTA
JULIA FERNANDES
JULIANA NUNES
KAREN MONTEIRO
KATIA VALENÇA
KATTY GIOVANKA

continua na pág. 54



- . Completa estrutura para atender eventos de 300 a 5.000 pessoas;
- . Palco com 400m de área;
- . 06 Camarins com abastecimento;
- . Modernos sistemas de iluminação, sonorização e vídeo;
- . Equipe altamente qualificada.

LAURA COUTINHO
LAURO CHACON
LENITA LOPES
LEONARDO BISSOLI
LEONARDO GIOFFI
LEVI GONCALVES
LIA C ALICKE AZEVEDO
LIA C. ALICKE AZEVEDO
LÍGIA MARIA DE SOUZA
LILIAN GUIMARAES
LILIAN GUIMARÃES
LOURIVAL JUSTINO DA SILVA JR.
LUANA MATOS
LUCIA ALCOVER DE MENEZES
LUCIA NOAL
LUCIANA BARBOSA
LUCIANA DE CAMARGO PEREIRA
LUCIANA MONTUANELLI
LUCIANO SIANI
LUIS ANTÔNIO ROBERTO CORVINI
LUIS CARLOS VEGUIN
LUIZ FRUET
LUIZ CARLOS GANZERLI
LUIZ EDMUNDO PRESTES ROSA
LUIZ PAULO DE FREITAS
MAGNA CASTRO ALVES
MAIRA FISCHER
MAJO MARTINEZ CAMPOS
MARA MACEDO
MARCEL E. RODRIGUEZ DE
OLIVEIRA
MARCELO ALEJANDRO WILLIAMS
MARCELO AMOROSO LIMA
MARCELO ARANTES CARVALHO
MARCELO CARVALHO
MARCELO OLIVEIRA
MARCIA ALMEIDA
MARCIA COSTA
MÁRCIA FERNANDES KOPELMAN
MÁRCIA GUIMARÃES GUEDES
MARCIA LOURENÇO
MARCIA MARTINS
MARCIEL LINHARES
MÁRCIO MENDES FERREIRA
MARCO ANTONIO DE CAMPOS
MARCO DALPOZZO
MARCOS COMINATO
MARCOS CUNHA
MARCOS MINORU NAKATSUGAWA
MARCOS POLETTO
MARCOS ZICK
MARIA APARECIDA FONSECA
MARIA CAROLINA BONALDA
MARIA CRISTINA BONINI
MARIA DE FATIMA ALBUQUERQUE
MARIA LUCIA FELIX

MARIA LUCIA FERRAZ
MARIA LUCIA GINDE
MARIA NAZARÉ ALVES DOS SANTOS
MARIA SUSANA DE SOUZA
MARINA ASSAD
MARISA THURLER
MARLY VIDAL
MASAAKI ITAKURA
MAURÍCIO KRANYAK
MAURO MARIZ
MAURO PEIXOTO
MAX CIARLINI
MIGUEL FRANCISCO FERES
MIGUEL RUIZ
MIKIKO SHUJI INOUE
MILTON BRAGANÇA
MILTON LUIS FIGUEIREDO PEREIRA
MIRIAM BRANCO DA CUNHA
MISIARA ALCANTARA
MOACYR DE MELO JUNIOR
MÔNICA CARDOSO
MOZART RIBEIRO
NANCY BARTOS
NELSON CARVALHO
NELSON LUIZ OLIVEIRA DE FREITAS
NELSON PAULO ROSSI
NEREU BAVARESCO
NEUSA HELENA MENEZES
NEWTON BIANCHI
NEY MAURO DA SILVA
NILMA RIBEIRO
OSMAR PIOLI
OSNI DE LIMA
OSVALDO ESTEVES
PABLO ALZOGARY
PATRICIA COIMBRA
PATRICIA PUGAS
PAULA JACOMO
PAULA TRALDI
PAULO AMORIM
PAULO BARRETO PEREIRA DA SILVA
PAULO FASSINA
PAULO MIRI
PAULUS PREENOLATO
PEDRO AUGUSTO DE JESUS RICCO
PEDRO FAGHERAZZI
PERCIVAL DONATO MAIANTE
RAFAEL JAWORSKI
RAIMUNDO RAMOS
RAQUEL CONDE
RAYME LOHMANN SANTA CRUZ
REGINA PAIVA
REINALDO FRASCINO
RENATA MOURA
RENATA VILAS BOAS PRUDENTE
RICARDO GARCIA

RICARDO SMIDT
RITA COUTO OLIVEIRA
RITA PELLEGRINO
ROBERTO DI NARDO
ROBERTO DUMANI
ROBERTO GIMENEZ TORRES
ROBERTO YANAGIZAWA
ROCHELLI KAMINSK
RODRIGO LADEIRA
ROGÉRIO CARDOSO DE BULHÕES
ROGERIO MACHADO MORAES
ROSANE APARECIDA DE MELO
ROSANGELA DURU
ROSEANE APARECIDA MELO
ROSEMARY DELIBERATO
ROSILANE PURCETI
RUBENS PRATA JÚNIOR
RÚBRIA COUTINHO DIAS DE PAULA
CRUZ
SANDRA MARIA GOMES DE LIMA
SARA ISABEL BEHMER
SERGIO GUILLINET FADERMAN
SERGIO NOGUEIRA
SERGIO PIZA
SILMARA SILVA
SILVIA TYROLA
SILVIO AMOROSINO
SIMONE DONADEL
SIMONE NAVARRO
SORAYA BAHDE
SUELY AGOSTINHO
SYLMARA REQUENA
SYLVIA LEÃO
TACIANA AMARAL
TEREZA CRISTINA LOPES AMORIM
TEREZINHA SETTE FONSECA
THOMAS REINEKE
TOMÁS LASZLO BANLAKY
UBIRAJARA MACIEL CUNHA
ULRICO BARINI FILHO
VALÉRIA APARECIDA CABRAL
VALERIA CARMIGNANI BARBOSA
VALÉRIA SEPULVIDA DA COSTA
VANESSA DE SOUZA LOBATO
BARBOSA
VANIA AKABANE
VICENTE CARLOS TEIXEIRA
VILMAR SSTAROL
VILSON FERNANDO DA MATA JR
VIVIANE THOMAZ
VLADIMIR BARROS
WAGNER BRUNINI
WAGNER MOURA
WALTER SIGOLLO
ZILÁ GRAZEL
ZILDA R. CONSOLMAGNO

• VEM AÍ! •



PATROCINE ESSE GRANDE EVENTO E GANHE:

Anúncio de uma página na edição da Revista Gestão RH



Participação da empresa no Seminário com os profissionais premiados



Mailing dos inscritos na festa de premiação e dos RHS Mais Admirados do Brasil 2017



Material de divulgação nas pastas do evento



15 convites da festa de premiação para distribuição aos clientes



Apresentação digitalizada da empresa patrocinadora nos eventos (até 3 min)



Logotipo da empresa no banner oficial de fotos dos Premiados



Logotipo nas peças eletrônicas para divulgação da pesquisa



Banner eletrônico no site da Gestão RH no período de votação



Participação de dois representantes no jantar de apresentação dos finalistas (em maio)



Entrevista para a TV Gestão RH no dia da festa



NÃO PERCA ESTA OPORTUNIDADE!

Saiba mais sobre o evento e patrocínio no QR Code



Mais Informações
RENATO FIOCHI

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





ESTEREÓTIPOS VERSUS EQUIDADE DE GÊNERO

Pesquisa da Unilever busca entender como desenvolvimento econômico da mulher é limitado por convenções sociais equivocadas

No último dia 10 de março, o professor americano Robert Kelly falava ao vivo à rede de televisão britânica BBC sobre o impeachment da presidente sul-coreana Park Geun-hye quando foi surpreen-

dido pela entrada de duas crianças em seu escritório. A hilária situação, que viralizou rapidamente nas redes sociais, foi seguida pela presença em cena de uma mulher com feições asiáticas que, às pressas, consegue reti-

rar os pequenos do recinto. Não demorou muito para que comentários de internautas a associassem à figura de uma babá, mas na realidade Jung-a Kim é a esposa de Kelly, com quem teve os filhos que aparecem

no vídeo: Marion, de quatro anos, e James, de nove meses.

Situações como essa mostram como os estereótipos estão impregnados no mundo inteiro, não apenas em uma ou outra sociedade. O ambiente corporativo não passa imune a essa questão e reproduz ideias que impedem que uma efetiva equidade de gênero seja alcançada nas empresas. É o que mostra a pesquisa *The Unstereotyped Mindset* (Pensamento Livre de Estereótipos), feita pela Unilever em parceria com a organização internacional *The Female Quotient* (TQF), que foi realizada em dezembro de 2016 com mais de nove mil pessoas em oito países - Argentina, Brasil, EUA, Índia, Indonésia, Quênia, Turquia e Reino Unido -, sendo 50% homens e 50% mulheres; 50% com idade entre 18 e 35 anos e 50% com mais de 35 anos.

Com o objetivo de entender em profundidade os desafios enfrentados pelas mulheres para que atinjam todo o seu potencial e possam se desenvolver economicamente, a pesquisa mostra que os estereótipos de gênero, as convenções sociais e os vieses inconscientes são os principais obstáculos para acelerar o processo de igualdade entre homens e mulheres. O estudo aponta que é preciso repensar a divisão de trabalho doméstico, rever as atitudes no mundo dos negócios e revolucionar a comunicação de marcas e produtos.

“O empoderamento das mulheres e das meninas oferece uma oportunidade única para o desenvolvimento humano e para o crescimento econômico. O último Relatório de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial, apresentado em outubro de 2016, mostra que podemos demorar até 170 anos para alcançar igualdade entre homens e mulheres. A comunidade empresarial tem o papel de fomentar, acelerar e liderar esse processo. Precisamos combater os estereótipos que limitam homens e mulheres tanto no ambiente de trabalho como

fora dele”, aponta Marina Fernie, vice-presidente de Foods da Unilever Brasil.

No Brasil, os dados trazidos pela pesquisa mostram que 58% das mulheres se sentem pressionadas a ignorar maus comportamentos dos homens em relação a elas e 56% delas concordam que convenções sociais – como a de que existem trabalhos tradicionalmente femininos e que a mulher é responsável pelos cuidados com a casa e com a família – são as principais barreiras para o desenvolvimento econômico da mulher.



O EMPODERAMENTO DAS MULHERES E DAS MENINAS OFERECE UMA OPORTUNIDADE ÚNICA PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO E PARA O CRESCIMENTO ECONÔMICO



Quando somados os entrevistados de todos os países, verifica-se uma percepção diferente com relação ao trabalho doméstico dependendo do gênero dos respondentes. Enquanto 47% das mulheres afirmam que a distribuição desigual das tarefas de casa e dos cuidados com os filhos é um obstáculo para a equidade de gênero, apenas 36% dos homens concordam com isso.

Outro dado que chama atenção é que 61% dos ouvidos pela pesquisa acreditam que as mulheres se distraem com frequência por questões relacionadas à família/filhos. A por-

centagem cai para 29% em relação aos homens.

MUDANÇAS NA PRÁTICA

Dados como os revelados pela pesquisa cobram ações efetivas rumo ao alcance da equidade de gênero. Na Unilever já há um engajamento nesse sentido. A companhia adotou globalmente uma estratégia de diversidade que está diretamente ligada à sua visão de gerar crescimento ao mesmo tempo em que reduz o impacto ambiental e aumenta o impacto positivo na sociedade.

Para isso, a empresa desenvolveu internamente mecanismos que proporcionam um ambiente inclusivo, no qual mulheres e homens possam desenvolver o seu potencial, assim como investe em parcerias institucionais e em ações de marca para promover o tema.

Em 2016 a Unilever lançou o movimento #Unstereotype, ambição global para que as marcas da companhia eliminem os estereótipos de gênero e passem a representar homens e mulheres de maneira positiva e progressista; a empresa é signatária global da campanha promovida pela ONU #HeforShe, lançada em 2014 com o objetivo de envolver os homens na remoção das barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingir o seu potencial; e também é uma das fundadoras da Associação Movimento Mulher 360, lançada em 2015 com o objetivo de estimular a equidade de gênero nas empresas.

No departamento de Recursos Humanos as ações também são notadas. 50,1% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados por mulheres na Unilever. Em 2016, a empresa aprovou a Licença Parental estendida e flexibilizada, estimulando a maior participação do homem em casa e permitindo mais liberdade no planejamento familiar. A companhia também fomenta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional por meio de ações como berçário para crianças de 0 a 2 anos, home office e horário de trabalho flexível.



COMO É SER MULHER E ADVOGADA DENTRO DO DIREITO CRIMINAL?

Por Jacqueline Prado Valles

No ano passado, o conselho federal da OAB determinou que 2016 seria o Ano da Mulher Advogada. Hoje, segundo o órgão, nós correspondemos a 48% do total de advogados registrados no País – um número muito maior do que o de dez anos atrás, por exemplo. A maioria, porém, não está no direito criminal, uma área da advo-

caria que ainda é predominantemente masculina.

O motivo é que ainda é comum associar a mulher às ideias do “sexo frágil” e à de não ter o “culhão” necessário para defender acusados de homicídios, latrocínios e até mesmo estupros, já que é isso que o advogado criminalista faz: defende aqueles

que a sociedade muitas vezes considera como “indefensáveis”. Segundo a Constituição e o Código de Processo Penal, no entanto, todas as pessoas têm direito à ampla defesa, mesmo aqueles que tenham praticado crimes hediondos. É dever do advogado criminalista garantir que todos os direitos do réu sejam resguardados, e

não necessariamente encontrar uma forma de inocentá-lo.

Por isso, muitos consideram o direito penal uma área perigosa demais para as mulheres, ou veem as delegacias e presídios como ambientes muito hostis. Outros acham que, por sermos mulheres, somos vistas com desconfiança por juízes e por réus, como se fôssemos menos capazes de fazer uma defesa adequada. Não nego que isso possa acontecer, mas o que eu presenciei nos 23 anos em que atuo na área não foram olhares de menosprezo, e sim de interesse.

Afinal, vamos concordar que uma mulher representando um acusado de estupro é, no mínimo, bastante curioso. As pessoas se interessam pelo que nós temos a dizer em defesa do réu. “Algum bom argumento ela há de ter para defender esse tipo de criminoso”, devem pensar.

Até mesmo dentro dos presídios, o tratamento dado a mulheres é muito diferente do que se imagina. Com exceção das visitas, que frequentemente passam por revistas vexatórias, as mulheres, especialmente mães e advogadas, são muito mais respeitadas dentro da prisão do que fora dela. Se na rua muitas de nós têm de aguentar o assédio verbal e até mesmo físico, dentro da cadeia o preso olha para o chão enquanto você passa, em sinal de respeito.

Nunca sofri qualquer tipo de maus tratos dentro de um presídio, ainda que em 1994, quando comecei minha carreira no direito penal, houvesse muito mais resistência do que há hoje. Essa ideia de que advogado criminalista tem que ser “durão” não combinava com a imagem que a sociedade fazia das mulheres.

Hoje, porém, isso mudou bastante. Sabe-se que a relação entre advogado criminalista e réu deve ter uma proximidade maior, justamente porque você está lidando com os sentimentos do defendido. Ainda que haja a distância natural entre advogado e cliente, muitos preferem ser representados por mulheres, pois veem advogados homens como práticos ou

teóricos demais.

A mulher, como costumam dizer por aí, prende-se aos detalhes, é mais cuidadosa e dá mais atenção às emoções de seus clientes. De certa forma, acabam passando mais confiança do que colegas do sexo masculino, a ponto de muitos presos tratarem suas advogadas como se fossem suas “segundas mães”.

Outro motivo para se prezar tanto pelo respeito à mulher dentro do presídio já é um pouco mais pragmático: é preciso tornar a prisão um ambiente minimamente respeitável para que mulheres fiquem confortáveis para ir e voltar sempre que necessário.

É inadmissível, por exemplo, que o preso vá encontrar sua advogada sem estar com a barba feita e os dentes escovados, por exemplo. Falar palavrão? Nem pensar. E essas são regras



Jacqueline Prado Valles é advogada criminalista com mais de 20 anos de carreira e sócio-proprietária do escritório Valles & Valles – Sociedade de Advogados

que eles próprios definiram, porque, afinal de contas, ter uma boa representação é do interesse de todos, mas principalmente de quem está preso aguardando julgamento.

Essa realidade dentro dos presídios, no entanto, nem passa pela cabeça das pessoas. Até mesmo nas faculdades de Direito é difícil encontrar uma estudante que esteja realmente disposta a atuar na advocacia criminal. Muitas flertam com a ideia, mas são poucas as que continuam.

Sem dúvida, é um desafio. Mostrar autoridade, ganhar o respeito dos colegas de profissão e fazer um bom trabalho é muito mais difícil em uma área que ainda é predominada por homens, mas quanto mais mulheres estiverem na área, mais rápido esse desafio vai se tornando mais fácil de ser superado.



ADMINISTRAÇÃO E LIDERANÇA NO SÉCULO XXI

Por *Valerie Jackman*

Historicamente, administração e liderança eram funções separadas em uma organização. Administração estava relacionada ao planejamento, organização, coordenação e execução de políticas e procedimentos, enquanto liderança envolvia criar e comunicar uma visão e, então, inspirar os demais membros para transformar essa visão em realidade. Hoje, é muito diferente.

Em tempos de inquietação e incertezas, a verdadeira essência da gestão incorpora ambas as funções e, como

tal, impõe exigências significativas ao gestor. Na prática, os gestores devem constantemente atender às necessidades dos negócios, funcionários e investidores, de forma ética e sustentável, mantendo sua energia pessoal e motivação, agindo como 'administrador' e 'líder'.

Com tantas demandas sobre os nossos gestores, regularmente ouvimos histórias daqueles que estão sofrendo da Síndrome de Burnout – que se caracteriza como cansaço, falta de moti-

vação e sentimentos de ineficácia. Tais características podem ser vistas por muitos empregadores como incompetência. No entanto, o perfil dos gestores que sofrem da síndrome é, muitas vezes, de uma pessoa que se dedica com paixão ao seu trabalho, aos seus colegas e possui um desejo implacável de realmente fazer a diferença. Na verdade, ao contrário do que parece, esta síndrome cria gestores ineficazes, ao invés da ideia de que apenas gestores ineficazes são acometidos por ela.

Tal cenário pode ter um impacto negativo em toda a organização, afetar a produtividade da empresa e o desempenho dos funcionários em todos os níveis. Isso resulta em altas taxas de rotatividade e absenteísmo por motivo de doença, baixa produtividade e insatisfação do cliente.

Portanto, em um mundo que é impulsionado pela tecnologia, globalização, diversidade e mudanças demográficas, um mundo que está evoluindo mais rápido do que as organizações podem acompanhar, como podem gerentes eficazes se adaptar rapidamente a cargas de trabalho cada vez mais exigentes, reagir positivamente para mudar e apoiar os outros para fazerem o mesmo, sem que sofram da Síndrome de Burnout?

Uma solução é adotar a mentalidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional contínuos, com a qual os gerentes atualizam suas competências regularmente para lidar com a mudança permanente em um ambiente profissional.

Seja a função da linha de frente, intermediária ou um gestor sênior, é fundamental que todos desenvolvam sabedoria e cultivem hábitos que lhes permitam responder positivamente ao futuro iminente.

Muito de nossa sabedoria, conhecimento e habilidades vem da nossa própria experiência pessoal, de como fomos criados, educados e de como somos influenciados pelos demais. Também aprendemos com nossas próprias ações; tirando lições valiosas de nossos fracassos pessoais, bem como de nossos sucessos. O mais importante, podemos também aprender com os outros.

Atividades de desenvolvimento, tais como aprendizagem e mentoria profissional, não apenas nos permitem ver como os outros fazem as coisas, mas nos dão também a oportunidade de refletir e tirar conclusões que poderemos usar em nossa própria prática. O Coaching nos permite dar um passo para trás e, com apoio, trabalhar nossos dilemas profissionais para encontrar soluções significativas.

Colaborar com outros, dentro e fora

Valerie Jackman é professora na Universidade de Edimburgo (Escócia) - foto ao lado -, especializada em treinamento de gestão, liderança e negócios. O Edinburgh College (www.edinburghcollege.ac.uk/international) oferece diversos programas de gestão e de treinamento de liderança para profissionais de TI no Reino Unido e no exterior, e agora chega ao Brasil em parceria com a Essere High Performance.



das nossas organizações, também tem um papel significativo no desenvolvimento de competências e habilidades, porque nos ajuda a ver as coisas de diferentes perspectivas e nos permite desenvolver habilidades que nos dão base para negociar e influenciar na resolução de problemas.

Finalmente, não podemos subestimar a importância da aprendizagem formal a quem busca se tornar um gestor eficaz e resiliente. Treinamentos de gestão e liderança formais e reconhecidos não somente servem como referência para que os colaboradores possam medir o conhecimento do indivíduo, mas são também uma evidência de compromisso com sua profissão e o desejo de aprender e se desenvolver continuamente.

Manter-se atualizados com as práticas vigentes e emergentes permite aos

gestores desenvolver novas técnicas e habilidades que os ajudam a se adaptar a um ambiente de negócios acelerado e em constante mudança. Isso pode construir confiança, desenvolver a criatividade para lidar com novos desafios, reforçar a credibilidade profissional e apoiar os líderes na gestão da mudança, bem como fornecer habilidades essenciais para apoiar os outros na organização, assim como suas equipes para lidar com as mudanças.

Não há limites para como os gestores e líderes no século XXI possam crescer e desenvolver-se profissionalmente, e não pode haver dúvidas de que a mentalidade da aprendizagem é fundamental no desenvolvimento de habilidades, conhecimentos, atributos e abordagens necessárias para um líder prosperar e ter sucesso no nosso mundo em rápida mudança.



DICAS PARA TORNAR O DEPARTAMENTO DE **RECURSOS HUMANOS** **MAIS GLOBAL**

Por Mariane Guerra

Quando falamos em globalização no universo corporativo, naturalmente pensamos em empresas expandindo seus negócios, implementando novas tecnologias aos

*Nosso desafio é identificar
competências que se compatibilizem aos
valores e princípios de nossos clientes.*



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos



Há mais de 30 anos
Identificando talentos

11 5525 2711

grupometarh.com.br

seus processos e estimulando a integração de seus empregados com outras realidades e culturas. Porém, diante desse cenário, não podemos deixar de questionar: será que todas as companhias estão realmente aptas a fazer esse movimento e fincar sua bandeira em novos territórios?

Não existe uma receita pronta para avaliar a maturidade de uma corporação que decide dar esse passo, mas uma coisa é certa – a partir do momento da decisão, os desafios pela frente serão muitos. E uma das formas mais eficientes de começar a superá-los é olhar mais profundamente para a área de Recursos Humanos, pois é a partir dela que serão reunidas informações valiosas sobre as engrenagens dos negócios e de cada colaborador que forma esse ecossistema. Mas é fundamental ter em mente que, em uma gestão global, as demandas são mais amplas e complexas.

Porém, muitas vezes nem a equipe nem os sistemas possuem abrangência global, fazendo com que a companhia em questão não esteja apta para essa nova investida. Aqui faço um convite - imagine a área de gestão de uma empresa presente em mais de um país. Não é simples administrar diferentes burocracias, culturas, legislações e práticas internas. Não tenho dúvidas que integrar pessoas e processos diferentes gere grandes oportunidades, mas é preciso estar preparado, ter pessoas experientes e soluções robustas, capazes de suportar essa operação.

O segredo de um trabalho efetivo e bem-sucedido está, antes de tudo, na compreensão detalhada de como cada território funciona, por meio de projetos localizados, e, a partir daí, no avanço para os cruzamentos e integrações. Na era do Big Data, imagine quantas informações o departamento de RH não poderá recolher e, com isso, ter total visão das necessidades de cada colaborador, processo e operação de suas unidades? O detalhamento



O SEGREDO DE UM TRABALHO EFETIVO E BEM-SUCEDIDO ESTÁ, ANTES DE TUDO, NA COMPREENSÃO DETALHADA DE COMO CADA TERRITÓRIO FUNCIONA, POR MEIO DE PROJETOS LOCALIZADOS, E, A PARTIR DAÍ, NO AVANÇO PARA OS CRUZAMENTOS E INTEGRAÇÕES



certamente será rico e trará possibilidades imensas. Como conseguir isso? Por meio da utilização de um sistema que atue globalmente, permita essa transparência e otimize as integrações.

E é entendendo essa demanda que a Constellation Research concluiu, na recente pesquisa “Demystifying the Secrets of Global Human Resources”, que “a adoção de um software global de Recursos Humanos irá crescer nas empresas assim que seus líderes entenderem as vantagens da utilização de uma solução abrangente”.

Se esse é um desafio, a hora de agir é agora!

Listo, abaixo, as principais características de um RH global que permitem a agilidade nos negócios, segundo a pesquisa:

1. Serviços “self-service” estão disponíveis para te ajudar: muitas vezes pensamos que uma ferramenta self-service significa o preenchimento infinito de planilhas, mas a próxima geração de software para RH age ao pé da letra: com respostas rápidas, dados importantes obtidos no momento oportuno e esforço reduzido das equipes. Ou seja, trabalhar com um público maior fica mais fácil;

2. A velocidade dos processos motiva e empodera os colaboradores: o “fazer acontecer”, segundo a Constellation, é um dos principais motivadores de engajamento aos colaboradores de uma empresa. E com um sistema com feedback mais ágil, os problemas também são resolvidos da mesma maneira;

3. A personalização elimina a frustração: práticas recorrentes do dia a dia do RH se tornam frustrantes quando um colaborador precisa se registrar ou inserir informações de login e senha repetidamente. Um sistema global, atualmente, “compreende”

quem está interagindo com ele, criando um acesso personalizado e, ao mesmo tempo, entregando a informação que ele precisa;

4. A experiência do usuário otimiza o trabalho do RH: caminhando de acordo com o ponto anterior, a experiência do usuário dos sistemas globais tem um nível de satisfação equivalente àquele de smartphones e dispositivos móveis, ou seja, são intuitivos e engajam os colaboradores a continuarem a explorá-lo;

5. Interatividade com documentos de alta frequência otimizam a experiência do usuário: da mesma maneira que o uso de soluções globais no RH precisa ser intuitiva no dia a dia, seu uso na administração de documentos frequentes do departamento exige a mesma capacidade. Dois exemplos são as folhas de pagamento e a declaração de benefícios;

6. Folhas de pagamento e declarações de benefícios interativas engajam e empoderam os colaboradores: ao invés de receberem um documento em PDF repleto de números, os sistemas globais otimizam o contato do colaborador com a folha de pagamento. Desta maneira, ao se tornarem “intuitivos”, eles passam a explicar exatamente o porquê de cada valor registrado. No caso dos benefícios, pode-se consultar qual será o pagamento total projetado, e quais serão as despesas para o decorrer do ano, por exemplo;

7. A satisfação dos colaboradores fala por si: o custo-benefício desse tipo de inovação ao RH é respondido pela satisfação de cada colaborador e pela facilidade adquirida em seu dia a dia. Segundo a Constellation, a resposta está na conquista de maior tempo hábil para a realização de outras tarefas que não sejam



Mariane Guerra
é vice-presidente de
Recursos Humanos
Latam da ADP



**PREPARAR A
EMPRESA PARA
O AMANHÃ É
QUESTÃO DE
SOBREVIVÊNCIA. A
REVOLUÇÃO DIGITAL
TORNA O MUNDO
MAIS GLOBALIZADO
A CADA DIA E FICAR
DE FORA DESSE
MOVIMENTO NÃO
PODE SER UMA
OPÇÃO**



meramente burocráticas. Segundo o estudo, “economizar mensalmente uma hora de trabalho que cada pessoa gasta em tarefas relacionadas ao RH significa aumento na experiência do usuário e também na receita de vendas”.

Portanto, chegou o momento de otimizar o trabalho do RH, facilitar o acesso dos colaboradores às informações e investir em soluções que atuam como verdadeiros facilitadores da rotina das empresas, imprimindo transparência em seus processos, melhorando gestão e compliance. Preparar a empresa para o amanhã é questão de sobrevivência. A revolução digital torna o mundo mais globalizado a cada dia e ficar de fora desse movimento não pode ser uma opção.



BUSINESS PARTNER COMO GESTOR DA CADEIA DE VALOR

Por Vicente Picarelli

A área de Recursos Humanos a partir da segunda onda de sua transformação, iniciada por volta de 2005, começou uma jornada importante em sua história, ultrapassando a fronteira da gestão clássica e entrando na era do RH voltado para o negócio. Aquilo que tinha sido nos últimos dez anos um enorme esforço de capacitação e integração da sua infraestrutura deu lugar ao desenvolvimento de novas capacidades e soluções em gestão de pessoas diretamente conectadas com o negócio.

Muitas empresas naquela ocasião redesenharam suas áreas de RH acompanhando o modelo de RH Estratégico sugerido pelos gurus e capitaneados por David Ulrich. Neste modelo, o papel central de relacionamento entre profissionais de negócios e de RH deveria ser conduzido por um experiente profissional de RH que teria a responsabilidade de prover ao líder de negócio as soluções em gestão de pessoas que garantissem o resultado estratégico de sua área. A esse profissional deu-se o nome de Business Partner (BP).

Muito tempo já se passou e a complexidade do mundo corporativo cresceu de tal forma que tem exigido dos profissionais de negócio atualizações constantes para acompanhar as grandes mudanças, não só no aspecto do contexto empresarial, mas também na dimensão da inteligência emocional exigida para lidar com tantas mudanças.

A importância do BP na entrega dos resultados cresceu na medida em que novas gerações passaram a conviver profissionalmente com as mais antigas, provocando, de certa forma, um encontro de diferentes modelos mentais e formas de ver o mundo que demandaram mudanças significativas na cultura e vida organizacional.

Além de fortalecer a força psíquica dos profissionais da unidade produtiva, através de sua motivação e qualidade de ação, o BP aprendeu



Vicente Picarelli é formado em Administração de Empresas pela Faculdade D. Pedro I, sócio aposentado da Deloitte, tendo sido responsável pela Consultoria de Capital Humano no Brasil e América Latina. Exerceu as mesmas atividades como Sócio das empresas Arthur Andersen e Coopers & Lybrand. Possui 35 anos de atividade como consultor



ALÉM DE FORTALECER A FORÇA PSÍQUICA DOS PROFISSIONAIS DA UNIDADE PRODUTIVA, ATRAVÉS DE SUA MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE AÇÃO, O BP APRENDEU A TRABALHAR COM INSTRUMENTOS INTELIGENTES DE GESTÃO E MEDIÇÃO DE RESULTADOS



a trabalhar com instrumentos inteligentes de gestão e medição de resultados. Muitos adquiriram grande experiência em realizar o planejamento de pessoas para sustentar a estratégia de uma área de negócios colocando ênfase no crescimento sustentável de receita, aumento da lucratividade, capacidade de execução da estratégia, velocidade da mudança, flexibilidade organizacional, inovação, programas de reconhecimento e recompensa, entre muitos outros.

Pode-se dizer que o papel do BP expandiu-se de tal maneira que não é nenhum exagero dizer que hoje ele apoia todos os elementos humanos, presentes em uma cadeia de geração de valor, a cumprir sua missão, papéis e responsabilidades.

COMO EMPREENDER E INOVAR NO MUNDO DOS NEGÓCIOS?

CEO da Samba Tech lança primeiro livro com exemplos e dicas de quem entende do mundo digital. Leia primeiro capítulo

Considerado uns dos empreendedores mais influentes do segmento digital segundo o LinkedIn e a revista GQ, Gustavo Caetano lança seu primeiro livro neste mês de março. A ideia do autor é compartilhar seus conhecimentos adquiridos ao longo da trajetória de sucesso na Samba Tech, companhia especializada em soluções para vídeos online.

Gustavo estudou inovação e criatividade no MIT (Boston), Stanford (Palo Alto), Universidade da Disney (Orlando) e Syngularity (NASA/Califórnia). O executivo já falou sobre o tema para empresas como Algar, Oracle, IBM, Microsoft, SAP, Adobe, Bosch, Philips, TV Globo, Stefanini, Estácio, Fiat, Iveco, Visa, Lojas Renner, Votorantim, Sicredi e Unimed, além de ter participado de eventos internacionais na Nasdaq e MIT.

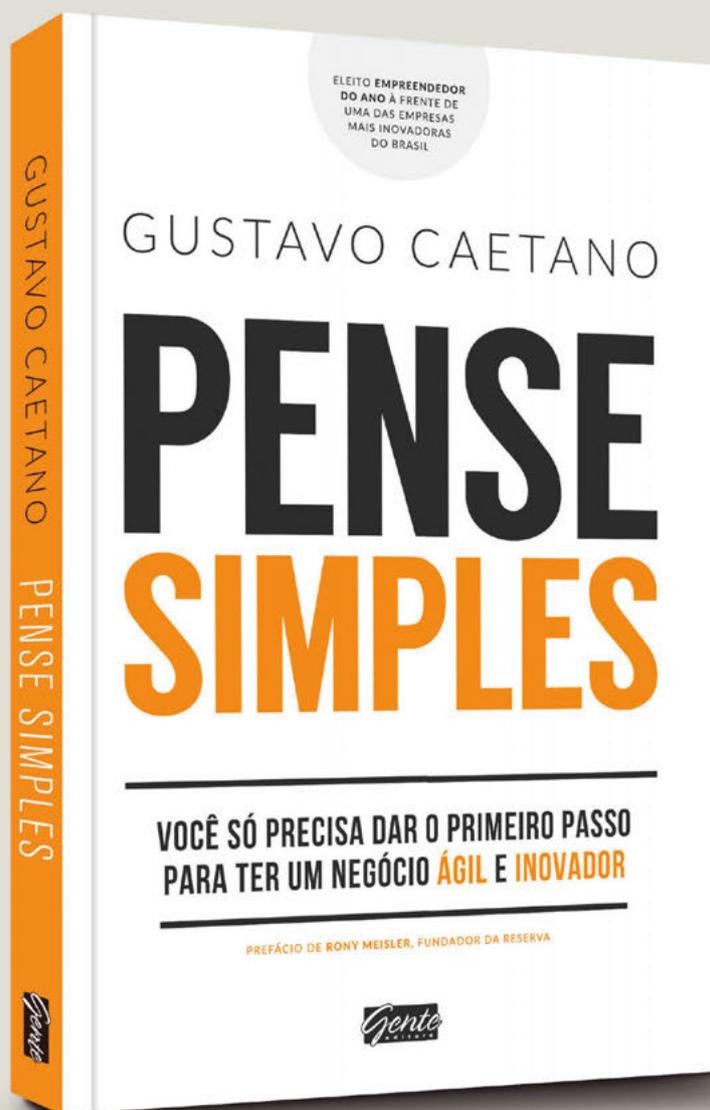
O livro traz um breve histórico da trajetória do autor e aborda pontos sensíveis e importantes para quem deseja empreender e inovar no mundo dos negócios. Gustavo conta que é possível aprender como o fracasso pode moldar a mentalidade para o sucesso; o que compõe o DNA inovador; qual a lógica da simplicidade para estimular a inovação; a importância de ser ágil e leve para se manter com alto potencial inovador, entre outros.

“Sempre acreditei que quando se quer alguma coisa que não existe é porque tem demanda e, possivelmente, um mercado. Aprendi a enxergar problemas pequenos e buscar soluções imediatas. Por isso, resolvi colocar toda minha experiência nesse livro e mostrar às pessoas e empresas que, às

vezes, é preciso inovar e mudar o rumo do seu negócio para continuar crescendo”, explica Gustavo Caetano.

O prefácio do livro foi escrito por Rony Meisler, fundador da Reserva, marca de moda masculina brasileira.

Além disso, depoimentos de grandes nomes do empreendedorismo, como Flávio Augusto, fundador da WiseUp e dono do Orlando City nos EUA; Viviane Senna, fundadora do Instituto Aryton Senna; Luiza Helena, CEO do Magazi-





ASSOCIAÇÃO
BRASILEIRA
DE AUTOMAÇÃO

Espaços GS1 Brasil

Tudo o que você procura para o seu evento está aqui, inclusive o melhor preço.

Quando for organizar seu evento corporativo, venha conhecer os Espaços GS1 Brasil.



REPENSE



Além de infraestrutura completa e excelente localização, você conta com:

- Salas formatadas de acordo com o seu evento
- Técnico multimídia full time
- Som, luz, projeção e wi-fi
- Equipe de recepção
- Fotos do evento
- Salas 100% automatizadas
- Visita guiada ao maior Centro de Inovação e Tecnologia do Brasil

Entre em contato com a GS1 Brasil:
3068-6200/comercial@gs1br.org

Venha conhecer!

Do workshop corporativo ao coquetel de comemoração, a GS1 Brasil tem o espaço perfeito para o seu evento e na melhor região de São Paulo, próximo ao metrô Faria Lima.



ne Luiza; Ricardo Amorim, economista e presidente da Ricam Consultoria; e Paula Bellizia, presidente da Microsoft Brasil, ajudaram a compor o livro de Caetano.

Leia a seguir o primeiro capítulo de “Pense simples – você só precisa dar o primeiro passo para ter um negócio ágil e inovador”.

CAPÍTULO 1: NADA DURA PARA SEMPRE

Muitas vezes tudo de que você precisa é um grande fracasso. Quando as pessoas me perguntam como é que um cara como eu, que veio de Araguari, ou Rerigueri (em inglês), uma linda cidade de mais ou menos 117 mil habitantes do Triângulo Mineiro, conseguiu ser chamado de “o Mark Zuckerberg brasileiro” pela revista Business Insider, uma das primeiras respostas que vêm à minha cabeça é a seguinte: “Eu cheguei até aqui por causa de um fracasso importante na história da minha família”. Sim, para mim, o sucesso está atrelado a falhas – e ao entendimento de que nada dura para sempre: nem o fracasso, nem o sucesso. Vou explicar por quê, e você vai ver que eu não estou maluco.

A minha família é de portugueses. Meu bisavô, com a vontade de empreender e de encontrar um meio de viver por aqui, fundou uma fábrica de cortiças, mais ou menos em 1925, na garagem de casa, ao lado do seu sogro. Estava surgindo, então, a Fábrica de Isolamento de Cortiça, e os fundadores fabricavam rolhas para vinhos e, também, isolamento térmico para câmaras frigoríficas. A cortiça era importada e vinha da Espanha e de Portugal para o Brasil. Isso mudou alguns anos mais tarde porque houve uma proibição da importação de cortiça, mas nada que abalasse os negócios.

Meu avô descobriu que existia uma árvore do Cerrado brasileiro, apelada de “Gordinha”, cuja casca era muito parecida com a cortiça europeia e perfeita para a produção do material para o isolamento térmico, que era o braço mais forte da fábrica.

As coisas iam muito bem. Quando a

Segunda Guerra Mundial terminou, em 1945, a fábrica era uma potência e ocupava dois quarteirões do bairro Alto da Lapa, na zona oeste de São Paulo. O centro administrativo ficava na avenida Ipiranga, no centro da cidade, um endereço muito nobre naquela época. Ali, trabalhavam engenheiros, projetistas e vendedores. Além disso, existiam três galpões para armazenar a “Gordinha” localizados em São Paulo, Minas Gerais e Goiás.

Na época, a indústria era uma das mais prósperas do ramo no Brasil, chegava a exportar materiais para o exterior, porque qualquer fábrica ou negócio que precisasse de uma câmara frigorífica usava cortiça para que o isolamento térmico fosse possível – e, naquele momento, os frigoríficos estavam em expansão no Brasil. Tudo parecia perfeito. A fábrica estava lá, firme e forte, parecia imbatível.

O problema é que o mundo estava mudando, e minha família não se deu conta disso. Um dia, apareceu um material novo, um produto meio esquisito que esfrelava ao toque, de tão frágil que parecia. Era o isopor, que estava surgindo no Brasil como uma nova solução para isolamento térmico. No entanto, ninguém se preocupou porque acreditavam que o isopor era algo de baixa qualidade e que, por isso, nunca ocuparia o lugar da cortiça. O raciocínio era que ninguém trocaria algo tão antigo, tão conhecido, por algo novo – que, ainda por cima, parecia tão frágil! Mas o meu avô estava errado. Totalmente errado. O isopor, além de ser tão eficiente quanto a cortiça, era mais leve para transportar e mais barato para comprar. As empresas norte-americanas e inglesas continuaram preferindo a cortiça por um tempo, mas as dificuldades de exportação prejudicavam os negócios.

Nessa época, meu avô já estava à frente dos negócios e, para tentar salvar a fábrica, tomou uma decisão importante: vender o imóvel da fábrica, em São Paulo, e a casa da minha família. Com o dinheiro que levantou com a comercialização dos imóveis, ele ergueu uma nova fábrica, dessa vez em Araguari (MG), uma cidade próxima ao estado

de Goiás, o que facilitaria a logística e diminuiria os custos com transporte. O negócio, porém, nunca se recuperou totalmente. E, em 1980, aconteceu uma tragédia: um incêndio destruiu toda a fábrica. Araguari não possuía Corpo de Bombeiros, e a brigada teve que vir de Uberlândia; mas, quando chegou, não tinha mais nada para salvar. O pior é que a fábrica não tinha seguro. Aí, a única solução foi fechar.

Essa história eu ouvia da minha avó desde criança – ela adorava contar, e eu e meus irmãos adorávamos escutar. E isso, a questão do fracasso, ficou na minha cabeça desde sempre. Contudo, não era simplesmente o fracasso em si, um remédio amargo que todo mundo experimenta algumas vezes na vida. Eram mais as questões do imponderável, da transformação, das mudanças que, se não estivermos atentos, muitas vezes chegam sem a gente nem perceber, de uma hora para outra. Isso me fez ser alguém bastante paranoico com o pensamento do que está por vir, de como será o futuro. E eu quero compartilhar essa minha paranoia – que tem se mostrado muito positiva para os negócios – com vocês.

É muito por meio dessa preocupação com as mudanças que estou conseguindo fazer com que a Samba cresça. Se você conseguir também desenvolver esse olhar para a frente, certamente poderá se diferenciar no mundo do empreendedorismo e transformar o seu negócio em algo sustentável. Ao longo do livro, eu vou mostrar como criei esse olhar e como transformei inúmeras vezes o meu empreendimento. Não é uma questão de adivinhar o futuro, de ter uma bola de cristal. Também não é um talento de poucos sortudos. É só uma questão de treinar o olhar e de entender um pouco como o mundo está funcionando hoje – e qualquer um pode aprender a ter essa habilidade, é só praticar. Por isso, quero conversar com você sobre a velocidade dos ciclos de mudança.

CICLOS MAIS CURTOS E VELOZES

A história da fábrica do meu avô

se repete em inúmeros negócios até hoje. Mas existe uma grande diferença. Naquela época, os ciclos de mudança eram muito mais longos e lentos. A televisão, por exemplo, teve sua primeira transmissão em 1928 e só chegou ao Brasil em 1950, ano da fundação da TV Tupi, a primeira emissora brasileira. Por aqui, o eletrodoméstico levou anos até estar presente na maioria das casas do País e começar a transformar o modo como as pessoas se divertiam e se informavam. Isso porque a TV era um item de luxo, o que dificultava o acesso de grande parte da população. Até a tecnologia se baratear, passou um tempo. E estou falando sobre a TV em preto e branco. A televisão colorida chegou aqui só em 1963, quando foi feita uma transmissão experimental da nova tecnologia. E foi apenas em 1970 que as casas começaram a ter televisões coloridas e os aparelhos começaram a ser vendidos em larga escala. Ou seja, passaram-se mais de quarenta anos entre a invenção da televisão e sua popularização no Brasil – um ciclo um tanto longo.

Agora, pense no seu celular. Se o seu aparelho tem dois anos, já está obsoleto – e você sabe disso. O primeiro iPhone, por exemplo, foi lançado em 2007 e tinha poucas funcionalidades se comparado à atual geração de smartphones. Talvez você não se lembre, mas o primeiro iPhone não tinha tecnologia que permitisse que os aplicativos funcionassem como os atuais – os apps tinham de rodar em uma página de internet, eram os “web-apps”. Steve Jobs, o mítico criador da Apple, percebeu, porém, que isso não daria tão certo e começou a desenvolver o futuro. Em 2008, no ano seguinte, o iPhone já tinha conexão 3G, possibilidade de rodar aplicativos desenvolvidos por outras empresas, um local para compra desses aplicativos – a Apple Store – e um sistema operacional que seria fundamental para o desenvolvimento do iPhone, o OS, que em 2010 se transformaria no conhecido iOS. No ano seguinte, mais um salto de transformação: as câmeras começaram a melhorar e o sistema operacional ficou mais veloz e parrudo.

De lá para cá, muita coisa mudou de ano a ano. Em 2010, o design evoluiu e ficou mais parecido com o dos iPhones atuais. Em 2011, Steve Jobs e sua equipe inventaram a Siri – assistente virtual que conversa com as pessoas – que inspirou o roteiro do filme Ela, do diretor Spike Jonze, estrelado por Joaquin Phoenix. Em 2012, as telas cresceram e, por conta disso, a visibilidade de vídeos e imagens melhorou. Em 2013, a Apple lançou o acesso para o iPhone via biometria, deixando o aparelho ainda mais seguro. Em 2014, as telas ficaram maiores e o sistema operacional ainda mais inovador e com tempo mais longo de duração de bateria. E, em 2016, o aparelho tornou-se impermeável e mais resistente à poeira.

Se você comparar o primeiro iPhone ao smartphone atual, vai ver quão diferentes eles são. E tudo isso mudou em apenas nove anos – e continuará mudando. Entender, como fez Steve Jobs quando estava vivo e como a Apple continua fazendo após o falecimento de seu fundador, que os negócios, as pessoas e os produtos estão em constante transformação, é a chave para empreender nos dias de hoje. Sem essa percepção, ficamos cegos e agimos como o meu avô: não percebemos que os ventos da mudança estão soprando e, quando nos damos conta, já perdemos a oportunidade de ajustar o foco.

Nos próximos capítulos, vou contar com detalhes para você como eu (e outros empreendedores de sucesso) faço para notar as mudanças e me adiantar a elas. Isso fica na minha cabeça o tempo todo, não porque eu seja obcecado com o futuro, simplesmente, mas porque, sem essa preocupação, um empreendedor não consegue tornar seu negócio duradouro e sustentável. Um dado interessante que demonstra a volatilidade dos nossos tempos é citado pelo neurocientista norte-americano e especialista em maximização de resultados Robert K. Cooper em seu livro “Não tropece nas próprias pernas: pare de se sabotar e seja tudo que você pode ser”. O autor fez um levantamento e descobriu que 70% das companhias

ranqueadas pela Fortune 500 (lista das maiores e mais importantes empresas do mundo feita pela revista norte-americana Fortune) em 1955 já fecharam. Das companhias que integraram a lista da Fortune em 1979, 40% não existiam mais. E, das que formavam o ranking do ano 2000, 30% já haviam encerrado suas atividades. O problema é que os ciclos estão se encurtando e possivelmente nos próximos quinze anos a maioria das grandes empresas que existem hoje vai virar pó.

O TRIPÉ DO EMPREENDEDORISMO

Essas estatísticas comprovam que o mundo muda e que as empresas que não conseguem se reinventar dia a dia simplesmente não conseguem sobreviver. A lição que eu quero compartilhar com você neste livro é simples: se o mundo muda, você tem de mudar também! Afinal, o seu negócio não é maior que o mundo – nem inimigo da realidade. É possível entender essas mudanças e ir se adaptando a elas sem, é claro, deixar de fazer aquilo em que você acredita. Aliás, quando um empreendedor acredita no próprio negócio, na própria capacidade e entende que a adaptação às mudanças é uma das chaves para o sucesso, crescer fica muito mais fácil.

Conseguir desenvolver essa competência de estar pronto para as mudanças é tão importante que uma pesquisa feita pela Conecta, plataforma on-line do instituto de pesquisa Ibope Inteligência, para o estudo “Reinventando carreiras – Funcionários do futuro”, aplicada em 2015 e que entrevistou 996 profissionais, revelou que a habilidade mais importante para o mundo do trabalho do futuro será a flexibilidade e, em segundo lugar, o poder de adaptação. Como o futuro não espera, você tem de começar a pensar sobre essas competências agora!

Posso dizer que, ao longo da minha curta, porém intensa, história no empreendedorismo, tive muitas oportunidades de treinar minha flexibilidade, meu poder de adaptação e minha resiliência – a habilidade de dar a volta

por cima quando algo dá errado, outra competência importantíssima para os empreendedores. Tanto que uma pesquisa feita pelas acadêmicas Amanda Bullough, da Thunderbird School of Global Management, e Maija Renko, da Universidade de Illinois, em Chicago, publicada na revista acadêmica Business Horizons, em junho de 2013, revelou, após entrevistas com mais de 500 empreendedores norte-americanos, que a resiliência é fundamental para ser bem-sucedido e especialmente importante para enfrentar momentos desafiadores dos negócios.

Uma das vezes que tive de usar esse tripé do empreendedorismo – flexibilidade, poder de adaptação e resiliência – foi com uma das minhas primeiras empresas, a Hacker News Brasil. Tudo aconteceu meio por acaso. Um pouco antes de começar o curso de Publicidade e Marketing na Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), no Rio de Janeiro, eu e um grande amigo, o Dinaldo Almendra, fundamos um site. Eu estava com 17 anos, e nós dois tínhamos algo em comum: gostávamos de navegar na internet. Um dos sites que a gente sempre olhava era o Hacker News, uma página norte-americana que dava notícias sobre as invasões dos hackers em diversos sites. Naquela época, esse pessoal estava bombando, invadindo diversas páginas, desde sites do governo até sites de bancos. Víamos o que os estrangeiros estavam fazendo e pensamos: por que não criar uma página para cobrir as ações dos hackers brasileiros? Foi assim que surgiu, em 1999, o Hacker News Brasil. Começamos publicando o que saía no exterior, traduzindo as notícias do Hacker News norte-americano, e, também, relatando o que os brasileiros tinham feito. Acabamos nos tornando, sem ter tido essa pretensão, uma agência de notícias – era comum que grandes veículos de comunicação repercutissem as nossas notícias e éramos citados pelo jornal O Estado de S. Paulo, pela revista Info Exame e pelo portal Terra, por exemplo. Eu virei especialista em mundo digital, imagina só!

Como estávamos ganhando reper-



cussão, começou a acontecer uma coisa curiosa e que nós não esperávamos: a gente conseguia furos jornalísticos sobre o mundo hacker. Ou seja, os próprios hackers avisavam a gente, com antecedência, que iam invadir determinado site em dia e horário específicos. E nós, então, publicávamos a informação assim que a invasão era feita. Com isso, ficamos ainda mais relevantes na área e fomos ganhando confiança para crescer. O site parecia tão promissor que um amigo quis se tornar nosso investidor e nos deu 20 mil reais para que a gente escalasse o produto; mas aí surgiu o tal do imponderável.

Um dia, chegou à minha casa um ofício da Polinter, do Rio de Janeiro, pedindo a minha presença na delegacia para prestar esclarecimentos sobre o site. A Polinter tinha, na época, uma área especializada em crimes digitais e o Hacker News Brasil estava sendo investigado. Fiquei meio apavorado, vou ser sincero. Liguei para o meu pai e ele conseguiu um advogado para nos ajudar com o caso. Quando fui à Polinter, o delegado me disse que o site deveria sair do ar porque estava incitando os crimes digitais – eles acreditavam que, por publicar notícias daquela área e por cobrir os ataques cibernéticos, mais pessoas ficariam interessadas em se tornar hackers. Fiquei muito chateado porque o site crescia em audiência e porque eu tinha acabado de receber meu primeiro investimento para em-

prender. Não teve jeito. Pouco mais de um ano depois da fundação da Hacker News Brasil, tivemos de tirar o site do ar e devolver o capital para o nosso investidor.

Esse foi o meu primeiro fracasso. E com ele aprendi que, por mais promissor que um negócio seja, nada dura para sempre e que, para seguir em frente, um empreendedor não pode achar que sabe tudo e que está acima de qualquer lei. Para seguir em frente, um empreendedor tem de estar sintonizado com o futuro e ciente de que existem fatores que fogem do controle e que podem, sim, prejudicar um negócio caso você não esteja atento para os sinais do perigo e das mudanças.

Eu tive essa lição muito cedo em minha trajetória de empreendedorismo – e sou grato por isso. Desde o começo, desde que era criança e ouvia a minha avó contando sobre o fracasso do meu avô, eu aprendi, talvez até instintivamente, que o mundo gira, que as coisas se transformam e que, de uma hora para outra, tudo o que você considerava certo e inabalável pode se modificar. Isso ficou fixado na minha cabeça. O que eu quero mostrar a você, nos próximos capítulos, é como se preparar para essa realidade, a de que nada é para sempre. E você vai entender que, ao contrário do que muitos pensam, isso é algo excelente para quem quer empreender, seja agora, seja no futuro.

Serviço: www.editoragente.com.br

ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

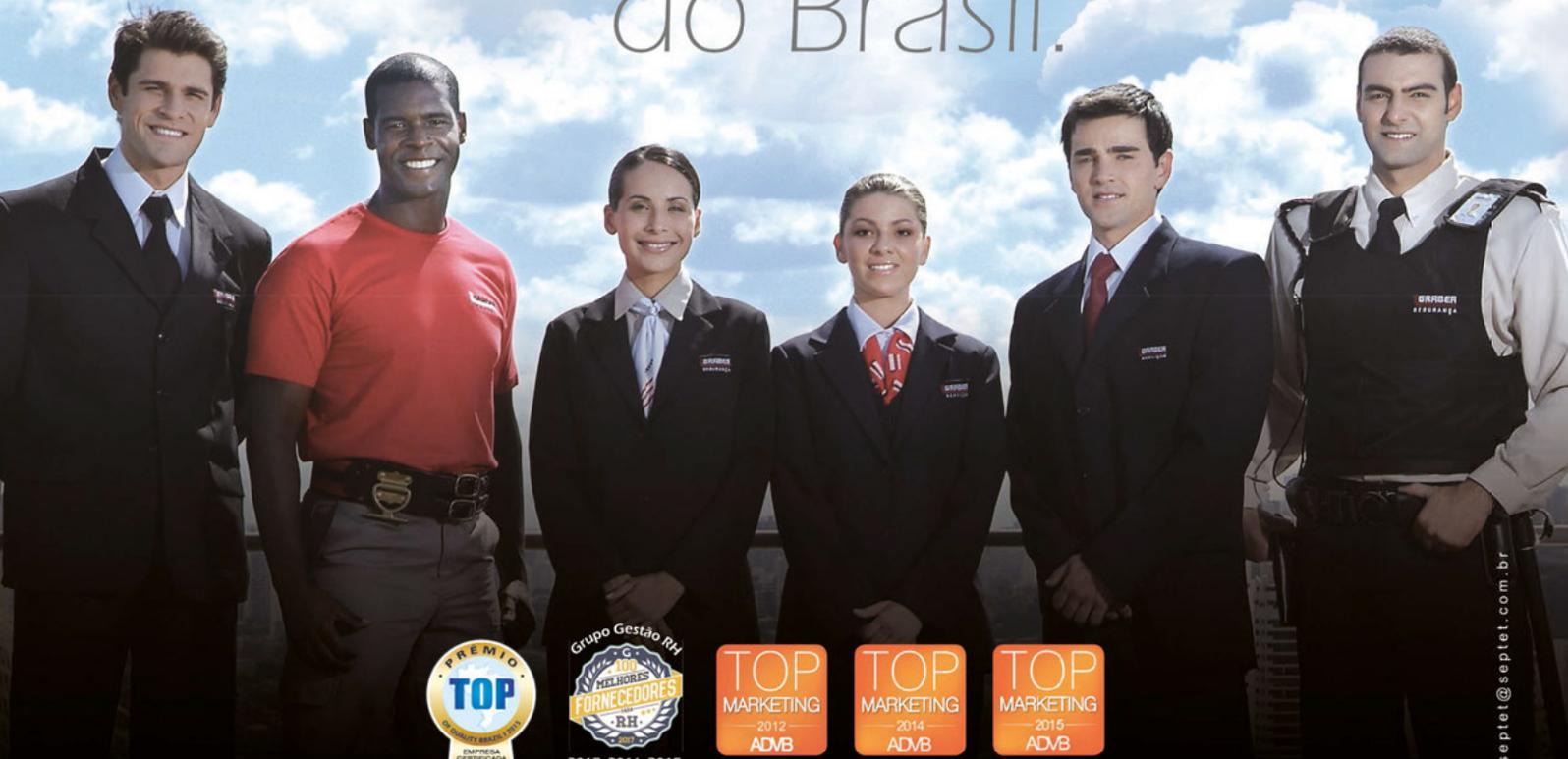
| | |
|---------------------------|---------|
| TECHWARE _____ | 4ª CAPA |
| UNIVERS _____ | 2ª CAPA |
| GRABER _____ | 3ª CAPA |
| AREZZA _____ | 4-5 |
| IPIRANGA _____ | 7 |
| DIMEP _____ | 9 |
| LG LUGAR DE GENTE _____ | 13 |
| IMPACTA _____ | 15 |
| APAE _____ | 17 |
| SANTOS & ASSOCIADOS _____ | 19 |
| INTERCULTURAL _____ | 21 |
| ROCHE _____ | 23 |
| GRUPO SAÚDE E VIDA _____ | 25 |
| CR BASSO _____ | 29 |
| SEG _____ | 37 |
| UNIODONTO _____ | 40-41 |
| CONNECT _____ | 44-45 |
| MARSO _____ | 49 |
| TOM BRASIL _____ | 53 |
| GRUPO META RH _____ | 63 |
| GSI BRASIL _____ | 69 |
| FINACI _____ | 71 |



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos



A empresa mais premiada do Brasil.



2017, 2016, 2015,
2014, 2013, 2012,
2011, 2010



septel@septel.com.br



Telefone 0800.757.1000

contato@graber.com.br - www.graber.com.br
Presença Nacional - Parcerias Internacionais





TECNOLOGIA



DESIGN



PESSOAS

As velas impulsionadoras de nossa marca expressam a essência do que nos move, a síntese de nossas causas: **TECNOLOGIA**, **DESIGN** e **PESSOAS**. Tudo a serviço de algo que vale muito para nós: o lado mais humano de todas as experiências. Quando tecnologia, design e pessoas se encontram, o que criamos ganha uma alma inteligente e capaz de tornar a vida ainda melhor.

Assim é a Techware: Encantar o mundo com **TECHDESIGN!**

SOFTWARE COMPLETO PARA FOLHA DE PAGAMENTO E RH • LU | CLOUD | BPO

ORACLE Gold Partner

techware.com.br

11 **3871.7485**



techware

25
anos