

gestão

RH



– PREMIAÇÃO –
CEOs & RHs
MAIS ADMIRADOS
2021

ANO XXIX • 2021
EDIÇÃO 155
www.gestaerh.com.br



PREMIAÇÃO
ADMIRAÇÃO,
MAIS DO QUE UM
RECONHECIMENTO, UMA
CONQUISTA COMPARTILHADA

**Inclusão,
diversidade
e oportunidade.**

**É assim
que o
Bradesco
reinventa
o futuro.**

Valorizando as diferenças
para um ambiente
organizacional colaborativo,
inovador e sustentável.



DESAFIE
O FUTURO
DESAFIE
O FUTURO
DESAFIE
O FUTURO
DESAFIE
O FUTURO
DESAFIE
O FUTURO



Fone Fácil Bradesco: 4002.0022 / 0800 570 0022 - SAC - Alô Bradesco: 0800 704 8383 - SAC - Deficiência Auditiva ou de Fala: 0800 722 0099 - Ouvidoria: 0800 727 9933

publicis



bradesco
desafie o futuro



30

CAPA
ADMIRAÇÃO, MAIS DO QUE UM RECONHECIMENTO, UMA CONQUISTA COMPARTILHADA



82

ARTIGO
RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPO DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS



98

ARTIGO
DIVERSIDADE & INCLUSÃO – DESAPRENDER PARA REAPRENDER

8 | **DIVERSIDADE E INCLUSÃO**
O QUE AS PARALIMPÍADAS
ENSINARAM SOBRE INCLUSÃO
PARA O MERCADO DE TRABALHO?

14 | **LEGISLAÇÃO**
O AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO
NA PANDEMIA

18 | **GESTÃO DO CONHECIMENTO**
SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

22 | **RH E NEGÓCIOS**
CRESCER NA CRISE

24 | **TREINAMENTO E**
DESENVOLVIMENTO HUMANO
PRODUTIVIDADE TÓXICA
NEM DEVERIA SE CHAMAR
“PRODUTIVIDADE”

70 | **INDICADORES**

78 | **DIRETO AO PONTO**
CUIDANDO DO BEM-ESTAR DOS
COLABORADORES: GENTILEZA OU
ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO?

90 | **ARTIGO**
TELETRABALHO E GESTÃO:
PROCEDIMENTOS OU RESULTADOS?

92 | **ARTIGO**
UNIVERSO CORPORATIVO, FILHOS
E A URGÊNCIA DE DISCUTIRMOS A
LICENÇA PARENTAL

102 | **GENTE**

106 | **ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO**

GRUPO PROTEGE

MEIO SÉCULO DE SEGURANÇA

Agradecemos o voto de confiança que a sociedade brasileira tem nos dado, diariamente, nestes 50 anos de história.

Queremos seguir caminhando ao lado de todos vocês, protegendo pessoas, transportando valores e oferecendo soluções em segurança, com as melhores práticas e tecnologias.

Tudo isso com olhar inovador, muita dedicação e equipes altamente treinadas.

**Grupo Protege.
Os profissionais de segurança.**



**50
ANOS**



Tudo pode mudar nesse mundo em transformação permanente, menos a nossa essência, o respeito ao próximo e a busca diária por nos tornarmos pessoas melhores. Eu tenho certeza de que, como eu, todos querem ter orgulho daquilo que nos faz ser lembrado, do nosso legado. Foi com isso em mente que busquei forças para não esmorecer diante das intempéries da pandemia.

Todos sabem que um dos segmentos de atuação do Grupo Gestão RH são os eventos. Gostamos de reunir pessoas para compartilhar energia, sentimentos, conhecimento, experiência. Com certeza, já promovemos alguns encontros inesquecíveis entre pessoas que jamais se conheceriam se não fosse aquela oportunidade. Fazemos isso genuinamente, com o coração, com prazer. Com o setor de eventos estagnado, tínhamos que buscar soluções, mudar nossas cabeças e ir à luta. Era uma questão de sobrevivência.

Partimos de imediato para eventos 100% online, com a tecnologia disponível naquele momento, e não paramos mais. Fomos, como se diz, trocando o pneu com o carro andando. E trocamos muitos pneus até aqui.

Desenvolvemos a nossa própria plataforma digital e realizamos mais de 40 eventos com alcance absurdo, já que a internet não tem limites geográficos. E fizemos isso sem perder a humanidade. Com o chat, abrimos espaço para o público, que sempre interagiu com empolgação, expondo opiniões, fazendo perguntas, dando sugestões e, nos eventos de premiação, torcendo muito. Os debatedores, sem exceção, foram intensos em suas participações. Des-

cobrimos que existe calor humano na tecnologia.

Com a vacinação em curso e todos os protocolos sanitários, passamos a fazer eventos híbridos, com parte dos participantes em um estúdio e parte pela internet. Os encontros presenciais, algo a que estávamos tão acostumados até março de 2020, passaram a ter um valor incalculável.

E assim avançamos 20 meses até que em novembro aconteceu a 16ª edição do prêmio CEOs e RHs Mais Admirados com uma adesão expressiva à participação presencial. Foi



Renato Fiocchi
CEO
renato@grupogr.com.br

uma noite de confraternização, encontros, reencontros, com o coração em festa. Eu, nossa equipe, nossos parceiros comerciais, fornecedores, voluntários – e aqui quero reverenciar o meu amigo e parceiro Ricardo Mota, responsável pela criação e direção artística do evento –, todos se dedicaram ao extremo. Foi inesquecível.

A minha essência, a base da Gestão RH, é fazer a melhor energia emanar das pessoas para mostrar ao mundo o quanto o olhar humanizado para a gestão de pessoas pode transformar as empresas, o mundo, a sociedade. Tudo o que fazemos é sempre com muito respeito a todos, com o pensamento elevado e a fé de que vamos ser ainda melhores amanhã. E, na noite de 11 de novembro, tive certeza de que estamos cumprindo a nossa missão.

Um registro pessoal: em 2020, meu filho Leo, então com um aninho, nos assistiu de casa, ao lado da minha esposa Jeniffer. Encerrar o evento de 2021 com ele no palco, em meus braços, foi uma emoção indescritível!

Revista Gestão RH

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

ANO XXIX • EDIÇÃO 155 • 2021

CEO

Renato Fiocchi
renato@grupogr.com.br

Editora

Thais Gebrim
thais.gebrim@grupogr.com.br

Publicidade

Angra Coimbra
angra.coimbra@grupogr.com.br

Comercial

Maycon Silva
maycon.silva@grupogr.com.br

Mídias Sociais

Angra Coimbra
Guilherme Oliveira
Thais Gebrim

Marketing

José Roberto Saglietti
marketing@grupogr.com.br
Lucas Ribeiro (assistente)

Comunicação

Danielle Fiocchi
comunicacao@grupogr.com.br

Assinaturas

Jeniffer Paula
assinatura@grupogr.com.br

Eventos

Lucas Zangarini
lucas.zangarini@grupogr.com.br
Wellington Adriano

Tecnologia e Site

André Zacarias
andre.zacarias@grupogr.com.br

TV Gestão RH

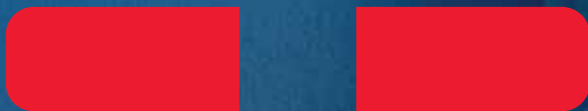
Miller Pimentel
tv@grupogr.com.br

Impressão

Print Express



Imaginar as
possibilidades
de um futuro
mais justo
começa
com ações
concretas hoje.



Por isso, a TIM tem o compromisso diário de criar ações e políticas internas de inclusão para a construção de uma sociedade mais igualitária, como:

TECLADO CONSCIENTE TIM



Um aplicativo que tem como missão educar as pessoas a respeito do racismo estrutural presente nas palavras e ser uma ferramenta prática de mudança.

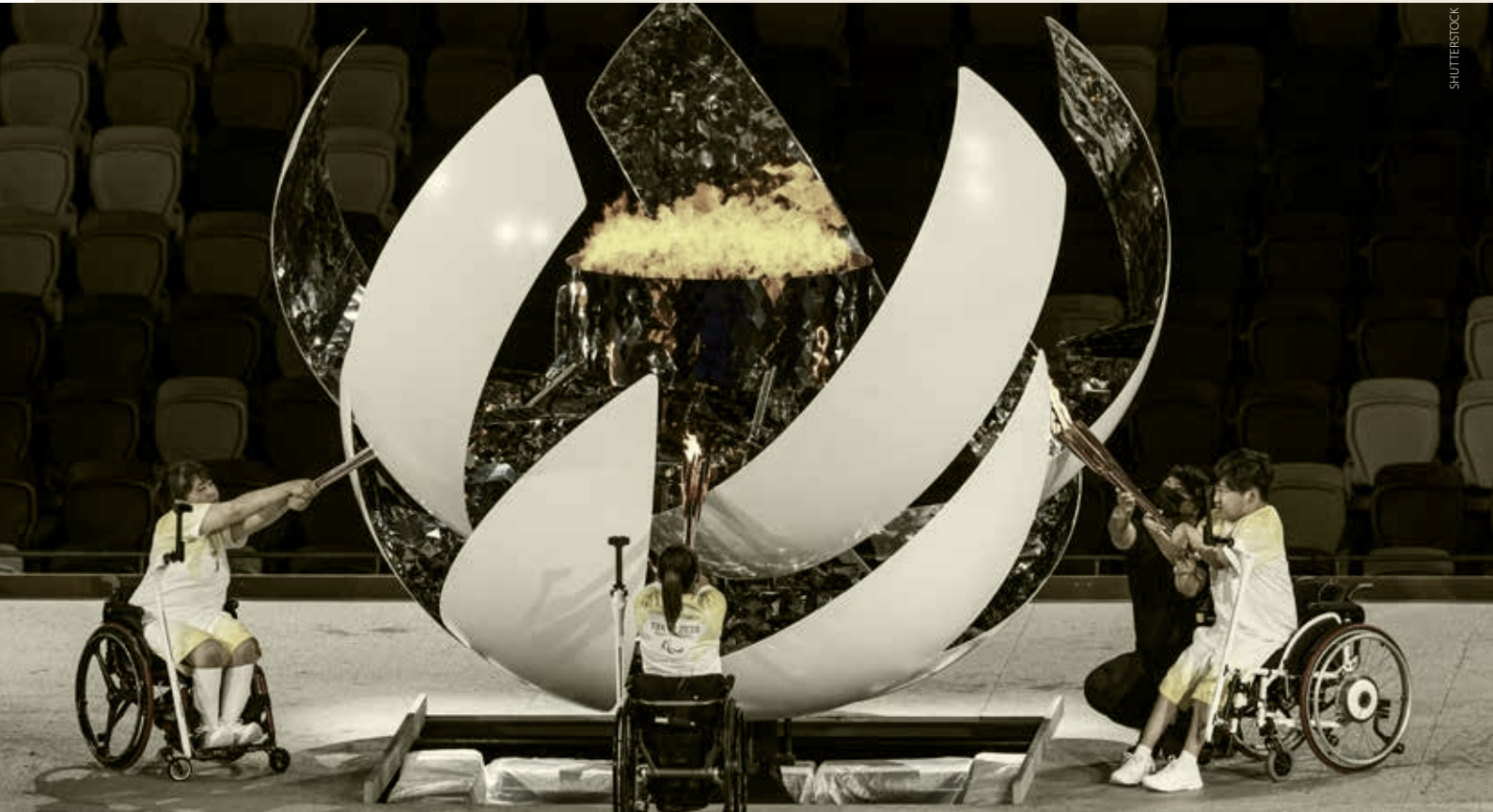
PROGRAMA DE ESTÁGIO TIM



do total de vagas foi preenchido por talentos que se autodeclararam pessoas pretas ou pardas, superando a meta inicial de metade das vagas.



Imagine as possibilidades



O QUE AS PARALIMPÍADAS ENSINARAM SOBRE INCLUSÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO?

Por **Carolina Ignarra**

As Paralimpíadas de Tóquio trouxeram mais que medalhas e recordes conquistados por nossos paratletas. Em meio à pandemia que ainda atemoriza o mundo, o evento foi além do esporte e conseguiu fazer o planeta parar por instantes para assistir ao que as pessoas com deficiência são capazes de realizar. Os números comprovam isso.

O Brasil alcançou a centésima medalha de ouro em jogos paralímpicos e superou o recorde de 21 ouros conquistados em Londres 2012. Chegamos à sétima posição no ranking mundial com 72 medalhas, sendo 22

de ouro, 20 de prata e 30 de bronze.

Tóquio também marcou a melhor participação das mulheres brasileiras de toda a nossa história. Elas conquistaram sete medalhas de ouro, sete pratas e 12 bronzes, somando 26 medalhas. Além disso, participaram de três pódios mistos na natação. O Brasil subiu ao pódio em 14 modalidades, outro recorde. Quantas histórias e quantas vitórias!

Mais que conquistas, o evento trouxe ao mundo a representatividade que falta nos comerciais, nos filmes, na tela da TV e, principalmente, no mercado de trabalho. Dar orgulho à sua nação

e ver todo o seu esforço reconhecido é de fato o melhor sinônimo de vitória. Longe de ser super-heróis, o que eles querem é construir a autoconfiança. De repente, o talento ficou mais evidente que a deficiência do atleta paralímpico. Assim como no esporte, essa também deveria ser a realidade no mundo corporativo.

No entanto, o capacitismo e o preconceito ainda constroem e consolidam mecanismos que atrapalham a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porque a exclusão estrutural ainda se guia por julgar o profissional por sua deficiência e

Olá, aproveite que tá na **mesma página** que a gente e leve a **flexibilidade do Alelo Tudo** pra sua empresa e pro time.

Refeição+
Alimentação+
Cultura+
Mobilidade+
Saúde+
Concessão de subsídios+
Antecipação salarial

Num único cartão?*
Só Alelo tem!



Ah, e se você precisa de solução para **auxílio Home Office**, claro que a gente pode te ajudar.

Vem com a gente que não tem erro! <3

*As contas de pagamentos do refeição, alimentação e benefícios são segregadas.

Seja Alelo!

Acesse o nosso site e conheça todas as nossas soluções: alelo.com.br

Se preferir, ligue pra gente:
4003-3663 (2ª a 6ª, das 8h30 às 19h)



Inteligência que conecta
pessoas e negócios

não pela sua real vocação e capacidade de realizar suas tarefas.

Enquanto as imagens de Tóquio tomavam as telas, ficamos imaginando se o esporte não teria sido para esses atletas a única opção de realizar suas existências. A única chance de se sentir incluído. Quantas portas do mundo corporativo devem ter se fechado para outros talentos que possivelmente têm o Daniel Dias, a Carol Santiago e a Beth Gomes? O que pessoas com esse foco, disciplina e determinação seriam capazes de fazer na sua empresa?

Vivemos num planeta onde 15% da população (1 bilhão de pessoas) tem alguma deficiência. No Brasil, são cerca de 46 milhões de pessoas, segundo o último censo do IBGE (2010). Mais de 530 mil atuam no mercado formal, o que representa apenas 1,1% da classe trabalhadora, segundo a Rais 2019 (Relação Anual de Informações Sociais), do Ministério da Economia.

Em seus estudos de 2018, a Rais também apontou que há 7 milhões de pessoas com deficiência aptas ao mercado de trabalho, mas que apenas 486 mil estavam registradas em empregos formais. O mundo corporativo reflete o comportamento da sociedade com relação à inclusão, ainda contaminado por crenças limitantes que impedem uma inclusão mais produtiva.

A Lei de Cotas, que completou 30 anos em julho, tem sido fundamental para abrir oportunidades. Porém, as barreiras que impedem que a inclusão ocorra de forma natural ainda precisam ser quebradas.

A obrigação e imposição da lei é o primeiro motivo para começar a inclusão, mas sabemos que esse não é o melhor caminho. A inclusão real acontece quando há convicção e que esse é o desejo real da corporação, refletido nos seus propósitos, nos seus produtos e serviços.

Inclusão é muito mais que contratar uma pessoa com deficiência. É construir um ambiente favorável para seu desenvolvimento, dando a ela as mesmas oportunidades oferecidas aos demais colaboradores. É preparar um plano de carreira estru-

turado na sua capacidade e talento e não na sua deficiência.

Promover um ambiente mais “diverso” gera mais inovação e admiração por parte da sociedade. Também atrai novos negócios e visibilidade. Segundo uma pesquisa da McKinsey, as empresas diversas apresentam um Ebit (lucro antes de juros e impostos) 53% acima da média de seus pares. A pesquisa ainda mostra que investir em diversidade favorece melhores práticas de gestão ao promover uma liderança mais efetiva, com colaboradores mais felizes e com melhor saúde organizacional e financeira. Ainda assim, 46,98% das empresas no Brasil não cumprem a Lei de Cotas. Elas quase que dobrariam as ofertas de vagas para os profissionais com deficiência.

O que de fato aprendemos nesses instantes em que paramos para assis-

tir às Paralimpíadas? Quantas vezes ficamos espantados com a capacidade do atleta com deficiência? Quantas vezes pensamos e escutamos a palavra “superação”?

“Deficiência a gente não supera, a gente vive!” Ouvi essa frase da Jessyca Oliveira, uma atleta com deficiência, da natação, de 16 anos. Amei! Enquanto os “coitadinhos” virarem “super” apenas por viverem driblando as suas limitações não alcançaremos uma sociedade inclusiva.

Podemos e devemos ter curiosidade para entender como uma pessoa sem braços, por exemplo, trabalha, cuida de filhos, faz esporte, etc. Assim, aprendemos e formamos uma cultura em que pessoas com deficiência possam nadar sem os braços, jogar sem enxergar, saltar sem a perna e ninguém se espantar com isso! 🍷



Carolina Ignarra
é fundadora e CEO
da Talento Incluir

ISADORA LEONE

LÍDER GLOBAL EM SOLUÇÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO

Há mais de 20 anos transformando vidas todos os dias.

O **Gi Group** é o parceiro ideal para a sua empresa:

- Recrutamento & Seleção
- Administração de Temporários
- Programas de Estágios e Trainees
- Terceirização de Processos (Outsourcing)
- Treinamento e Consultoria Empresarial

**CONHEÇA
NOSSAS
SOLUÇÕES:**



A man with a surprised expression, wearing a blue button-down shirt and suspenders, pointing his right index finger towards the viewer. The background is dark with blue and yellow lighting.

**Quer colaboradores
mais felizes e produtivos?**

Ofereça o melhor benefício para os seus funcionários:
Crédito Consignado Privado.

Conheça mais vantagens:



Atendimento
ao Negativado



Seguro em casos de
morte e desemprego
involuntário



Prazos mais
longos



Sem burocracia
e sem papel

O crédito consignado privado da
ConsigaMais+ garante o melhor benefício:
**a organização financeira
de seus funcionários.**

consigamais+

(11) 5555-1800
www.consigamais.com.br





O AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO NA PANDEMIA

Por **Cláudia José Abud**

A pejotização é um termo utilizado para descrever a prática, cada vez mais frequente, de contratação de um trabalhador como pessoa jurídica (PJ) ou de dispensa de um empregado com registro em carteira, para recontratá-lo na forma de pessoa jurídica. Nesse caso, a relação contratual ocorreria entre duas empresas e não mais entre empresa e empregado. Do ponto de vista do empregador, a contratação da mão de obra por meio de uma pessoa jurídica é bastante atrativa, pois o desincumbe das obrigações relativas aos benefícios assegurados ao trabalhador pelo regime celetista. Ele se desobriga dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), das contribuições devi-

das ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), além do pagamento de 13º salário, férias e horas extras, dentre outras verbas salariais.

Sob a perspectiva do trabalhador, o fenômeno da pejotização tem se caracterizado como forma de precarização do emprego no Brasil. Em que pese a possibilidade de maior flexibilidade da jornada trabalho e autonomia, o trabalhador perde os direitos garantidos pela CLT. E, como se não bastasse, passa a ser responsável pelo pagamento dos custos da manutenção do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), além de correr os riscos de sua atividade.

A contratação dos serviços do PJ por uma empresa não é um problema

em si. A questão se apresenta, entretanto, quando o prestador de serviços preencher os requisitos legais do vínculo empregatício. Dessa forma, se a prestação de serviços for pessoal e personalíssima (ou seja, quando o trabalhador não puder ser substituído por outra pessoa), se o exercício das atividades for habitual (e não eventual) e se houver subordinação e obediência às ordens determinadas pelo contratante (como o cumprimento de jornada, obrigatoriedade de atender determinados clientes, etc.) estará configurada a relação de emprego.

Ao tratar juridicamente de outra forma aquilo que claramente se caracteriza como uma relação de emprego, evidencia-se mais um lado da

precarização que retira direitos dos empregados. O problema se intensifica quando analisamos o panorama do trabalho no Brasil.

Há alguns anos, o país tem passado por forte crise econômica, precarização do emprego e recordes de desemprego, fatores agravados pela pandemia de Covid-19. Segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua, do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a taxa de desocupação no país atingiu o percentual de 14,6% no segundo trimestre do ano de 2021, ou 14,8 milhões de brasileiros em busca de um emprego. É a segunda maior taxa da série histórica, iniciada em 2012, perdendo apenas para a avaliação do primeiro trimestre do mesmo ano (14,7%).

Conforme estudo realizado pelo professor de Economia da Facamp, Saulo Abouchedid, o aumento da desocupação verificada desde janeiro de 2021 se explica pela queda nas ocupações, que sofreu redução de 239 mil pessoas, e pelo aumento de 133 mil no número de pessoas que voltaram a procurar emprego. Para ele, o avanço da pejetização, somado à alta taxa de informalidade (42%), reforçam a tendência estrutural de precarização do trabalho no país. Em outro estudo, Abouchedid demonstra que, entre janeiro e setembro de 2020, houve um aumento de 14% no número de microempreendedores individuais, as chamadas MEIs, em relação ao mesmo período de 2019. Essa expansão se observa principalmente nos setores de comércio varejista (+29%), alojamento e alimentação (+44%) e transporte (+13%). No comércio, alimentos e bebidas (+38%) e construção civil (+22%) são os destaques nos aumentos dessa modalidade. As limitações impostas pela crise sanitária também explicam o crescimento das MEIs destinadas aos serviços de alimentos preparados para consumo domiciliar, em que houve um crescimento de 74% em relação a 2019.

Para o professor, o comportamento

Cláudia José Abud é advogada, sócia do escritório Abud e Marques Sociedade de Advogadas, professora e assistente de Coordenação do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da PUC-SP e professora titular da Universidade Paulista. Instagram: @abudmarques | Facebook: AbudMarques



MILLER PIMENTEL

das MEIs em São Paulo pode ser justificado por dois fatores. “O primeiro reflete o avanço da pejetização, fenômeno crescentemente utilizado por empregadores para diminuir os custos trabalhistas por meio da contratação de prestadores de serviço. Isso ajuda a entender, por exemplo, o comportamento da indústria da transformação em São Paulo, que registrou crescimento de 15% das MEIs, apesar da queda de 12% das ocupações no setor, de acordo com a PNAD/IBGE”.

O segundo fator seria o aumento do número de desempregados e subocupados, que buscam sua fonte de sustento nos pequenos negócios, especialmente nos setores de alimentação e varejo. Da análise dos dados e estudos apresentados, pode-se concluir que a pandemia de covid-19, somada aos retrocessos nos direitos

trabalhistas dos últimos tempos, reforçaram o fenômeno da pejetização.

O desafio se apresenta, então, à Justiça do Trabalho, no intento de combater os casos de fraude trabalhista que a pejetização pode representar, reconhecendo a relação de emprego nos casos em que ela se afigura. Nos termos do artigo 9º da CLT, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Assim, o trabalhador que não teve a opção de escolher o modelo de contratação, que foi obrigado a abrir uma empresa e, ainda, que comprove a existência da pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, terá reais chances de reverter o status de PJ para o de empregado em eventual reclamação trabalhista. 🇧🇷

Parceria
na **Gestão**
Inteligente
e **Experiência**
do **seu Workplace.**



neowrk.com



Desk4Me

Jornadas do colaborador no workplace

Torne a **experiência de uso** de mesas, estacionamento, refeitórios, lockers, fretados, **única** para os seus colaboradores.



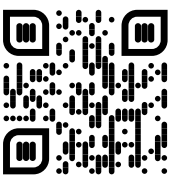
FreeRoom

Smart Meeting Spaces

Espaços de reunião **inteligentes** que criam **cultura positiva**, eliminam vícios, aumentam **produtividade** e **empoderam o gestor** do espaço corporativo.

neowrk.

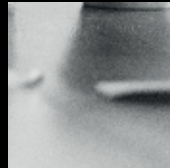
Gestão Inteligente do seu Workplace.



comercial@neowrk.com



+ 55 11 9 9754.9405



Com tecnologia avançada, a Neowrk produz plataformas de gerenciamento para diferentes jornadas de usos do Workplace, e que permitem aos seus clientes a criação de um ambiente que faça sentido ao seu negócio e à satisfação do colaborador dentro dos espaços de trabalho, contribuindo com o desenho de processos e regras para o uso mais eficiente e inteligente dos espaços.



Spaces2Check

Gestão de espaços colaborativos



BeWelcome

A jornada perfeita para seus visitantes

Gerencie os espaços abertos de sua empresa de forma **inovadora e eficiente.**

Transforme a vinda de visitantes ou mensageria em um processo ágil, **seguro** e de **baixo custo**, **sem impacto** para o seu colaborador e seu visitante.

Saiba mais em neowrk.com



SHUTTERSTOCK

SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

Por **Daniela Campos**

Estamos vivendo a era em que os dados se tornaram o novo petróleo. Os países desenvolvidos que dominam o setor quaternário – de serviços baseados no conhecimento e compartilhamento de informação – e os gigantes globais que respondem por negócios bilionários orbitam comumente o ecossistema de tecnologia e informação. É nesse contexto que constituímos a chamada sociedade da informação, onde o uso, a criação, a distribuição, a manipulação e a integração da informação são atividades centrais e desempenham um papel fundamental na produção de riqueza e na contribuição para o bem-estar e qualidade de vida dos cidadãos.

Mas de que sociedade estamos falando, cara-pálida?

Temos que pensar conhecimento em toda a sua cadeia – na perspectiva de quem o produz, de quem o consome e de quem ganha com ele. Mas também na perspectiva de quem **não** o produz, **não** tem acesso e, portanto, **não** se beneficia e nem usufrui de todas as possibilidades que ele proporciona.

A revolução tecnológica que vivemos, de avanços inimagináveis em velocidade sem precedentes, tem enorme potencial de escalar seu alcance. Se pensarmos toda essa inovação para os negócios conjugada com as questões sociais, poderemos fazer uma revolução humana também, mais igualitária e representativa.

Desde quando a Terra é Terra, sempre que se cria uma tecnologia,

com seus signos e códigos, se cria também o grupo de novos analfabetos naquela linguagem e sua consequente exclusão. Um marcador social que vem se somar aos anteriores. No caso da revolução informacional, criou-se também um território onde quem tem conexão, acesso aos dados, domínio da produção de conhecimento e das relações se torna o centro; já quem não ocupa esse espaço permanece à margem. Um novo território, uma nova periferia.

Nessa perspectiva socioeconômica, quero refletir sobre duas questões:

QUEM (NÃO) ACESSA O CONHECIMENTO?

Apesar da expansão crescente, a

imagine uma força
de trabalho pronta
para atuar nas
flutuações instantâneas
do seu mercado.



Para lidar com a volatilidade do cenário atual, é preciso uma força de trabalho ágil e preparada, capaz de navegar de forma estratégica pelas transformações de um mercado cada vez mais dinâmico. A Randstad é líder global em soluções que descomplicam a gestão de RH. Estamos transformando o futuro do trabalho, utilizando a tecnologia para criar conexões cada vez mais humanas. Vamos juntos?



aponte a câmera do
seu celular aqui



human forward.

 randstad

pandemia evidenciou o enorme desafio de inclusão digital que temos no país. Segundo dados divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua, quase um quinto da população, ou seja 40 milhões de brasileiros estavam desconectados no início da crise sanitária. A maior parte deles de famílias de baixa renda, periféricas ou de áreas rurais, que não tiveram no estudo ou trabalho remoto uma alternativa possível.

Em gestão do conhecimento, ACESSO deve ser palavra de ordem. Afinal, “a quem o tem, muito. A quem não o tem, nenhum vintém”. Precisamos criar estratégias dentro e fora das nossas empresas que diminuam a desigualdade de acesso às oportunidades. O desenvolvimento de um país ou de um negócio depende diretamente do seu investimento em capital humano, educação e tecnologia. Produtos e serviços de maior valor agregado têm necessariamente mais conhecimento embarcado.

Se não capacitarmos as pessoas, não produziremos bens que gerem um PIB maior. Se não diminuirmos a desigualdade, muitas pessoas não se beneficiarão do desenvolvimento e nem participarão do mercado de trabalho de maior geração de renda, logo continuarão à margem do mercado de consumo. Uma espiral decrescente.

QUEM (NÃO) PRODUZ O CONHECIMENTO?

Primeiro, vamos defini-lo. Conhecimento é ciência, pesquisa, tecnologia e história; narrativas que chegam através de muitas fontes – livros, publicações, teses, estudos, publicidade, cinema, televisão, notícias, vídeos, arte, música, depoimentos orais, biografias, fotografias.

Conhecimento é também herança. Séculos de informações passadas de geração para geração, ensinadas nas escolas, transmitidas pelas instituições e intelectuais de cada época, atualizadas pelas descobertas das


ciências e ressignificadas pela sociedade em seus diferentes contextos.

Conhecimento, para Platão, era “crença verdadeira e justificada”, mas sabe-se hoje que não há neutralidade na produção de informações; como seres humanos, nossas narrativas são influenciadas por nosso lugar de produção socioeconômico, político e cultural.

Dessa forma, não há conhecimento totalizante se gerado apenas por um grupo da sociedade. Há que se ter cuidado com o normal, o universal, a visão única e preponderante. Precisamos abrir espaços para outras narrativas que têm muito a contar, mas que não escreveram a história. Aprendemos mais adotando uma perspectiva “pluriversal”. Há muito conhecimento no que ainda não é conhecido; na sabedoria de vozes

que não foram ouvidas, de pessoas que não ocupam esse lugar central na sociedade.

Inovar em gestão do conhecimento é trazer novas configurações de produção e partilha de informação, de forma a beneficiar a maioria das pessoas e produzir um capital intelectual não restrito e nem hierárquico, que resulte não em atribuição de poder, mas em agregação de valor para nossas organizações e para o país, com a participação de todos.

E por que devemos fazer isso? Porque diversificar as lentes amplia a forma de enxergar e de se relacionar com pessoas e desafios, nos torna mais criativos, colaborativos e eficientes em encontrar melhores soluções. Além de justo, inteligente, isso é ser humano (do verbo ser). 



REYNATO GOES

Daniela Campos é publicitária, especializada em Estratégia de Comunicação, Conhecimento e Pessoas ([linkedin.com/in/dani-campos](https://www.linkedin.com/in/dani-campos))

Novo Cartão Sesi Viva+



Amplie a política de recursos humanos da sua empresa de forma **rápida e inteligente.**



Veja só quantas vantagens para seus colaboradores:



Dental Uni

Mais de 1.800 dentistas atendendo em todo o Paraná. Além disso, o colaborador pode optar entre as modalidades com ou sem coparticipação e parcela o tratamento em até 12 vezes, com parcela mínima de 30 reais.



Clube de vantagens e cashback

O usuário acumula pontos para trocar por cupons promocionais. E ainda recebe dinheiro de volta em compras na rede credenciada, exceto odontologia.



Inclua a família

Podem ser dependentes cônjuges dos titulares do cartão e filhos de até 21 anos. Ou seja, é vantagem para toda a família.



Acesso facilitado via apps

O cliente pode acessar todos esses benefícios sem burocracia, a partir de aplicativos gratuitos e fáceis de usar.

Ligue 0800 648 0088 e contrate já.

Para saber mais, acesse
cartaovivamais.com.br

Sistema Fiep **SESI**



CRESCER NA CRISE

Por **João Lins**

Um debate recorrente no meio empresarial trata da postura adotada pelas organizações diante de uma crise econômica ou cenário recessivo. Nas crises, algumas lideranças defendem que a postura adequada para as empresas é se retrain, adotar uma estratégia defensiva: cortar custos, reduzir investimentos e garantir resultados; outras defendem justamente o contrário, vislumbram oportunidades, investem e procuram crescer, adotando uma postura mais arriscada.

Esse debate torna-se relevante quando o cenário para 2022 indica

ainda uma realidade de difícil recuperação econômica. Um cenário marcado pela combinação de estagnação do crescimento e inflação alta.

Na verdade, nos últimos sete anos, vivemos no Brasil um contexto de crises que se sobrepõem. Primeiro, foi a crise econômica iniciada no segundo semestre de 2014, provocada pelo declínio acentuado do preço internacional das commodities, desequilíbrio fiscal e crise política. A recessão perdurou até 2017 e provocou um mergulho de cerca de 10% do PIB em termos re-

ais. Ainda com a economia frágil, veio a crise trazida pela covid-19, provocando nova retração econômica. Dessa vez, com queda de 4,1% no PIB em um único ano.

A persistência dessa conjuntura econômica desfavorável direciona nossa atenção para aquela postura da liderança que acredita ser possível crescer na crise. Afinal, qualquer um de nós consegue identificar algumas empresas que nesse período se reinventaram, ganharam *market share* e cresceram em termos de receita e resultados, apesar do contexto difícil.

Essa percepção foi confirmada em pesquisa realizada em setembro deste ano pela CNI (Confederação Nacional das Indústrias) e pelo Instituto FSB, que ouviram executivos de 500 indústrias. No levantamento, 79% dos participantes afirmaram que suas empresas foram prejudicadas pela pandemia, mas 20% disseram que foram pouco ou nada afetadas. Ou seja, uma parte das empresas não sentiu o impacto ou até mesmo cresceu diante da conjuntura complexa enfrentada.

Conclusão semelhante foi obtida em um estudo acadêmico mais profundo, mas com perspectiva temporal diferente: o da crise econômica de 2008/2009. No estudo, conduzido por Claudio Ramos Conti, Rafael Goldszmidt e Flavio Vasconcelos, da FGV-Ebape, os autores partiram do pressuposto que as crises são um fenômeno recorrente do capitalismo e entender o comportamento das empresas que adotam estratégias anticíclicas e crescem na crise seria de grande valor para nos prepararmos para crises futuras.

No estudo, eles analisaram uma amostra de 111 empresas brasileiras de capital aberto, de diversos segmentos, e também concluíram que aquelas que adotaram estratégias anticíclicas naquela crise foram poucas. As estratégias foram divididas em três grandes áreas: operações, geração de demanda e investimento de capital, sendo que as empresas que adotaram estratégias anticíclicas raramente superaram 20% dos respondentes. Contudo, essas mesmas empresas apresentaram resultado superior durante a recessão na comparação com aquelas que adotaram a postura tradicional de se retrair.


Mais importante, as empresas que adotaram estratégias anticíclicas compartilhavam algumas características comuns no seu sistema gerencial. A primeira, era a capacidade de identificar oportunidades na crise, mesmo que durante as

recessões as oportunidades sejam menos óbvias. Essa capacidade tende a ser desenvolvida quando os colaboradores de uma maneira geral são estimulados a buscar potenciais vantagens nas mudanças que estão ocorrendo no ambiente.

A segunda característica comum era uma orientação empreendedora da organização, que se manifesta usualmente em três dimensões: na proatividade em perseguir as oportunidades identificadas, na capacidade de inovação e na propensão a tomar riscos.

Já a terceira e última característica destacada era a flexibilidade, definida pela habilidade da organização de rapidamente se adaptar às mudanças do ambiente de negócios, alterando produtos, recursos, políticas, processos e comportamentos.

Se considerarmos que essas características estão fortemente relacionadas com a cultura organizacional, é possível identificar uma excelente oportunidade para a área de Recursos Humanos. Ela pode contribuir para a construção de organizações mais resilientes, preparando as lideranças e os colaboradores para questionar o comportamento de manada da estratégia cíclica (se retrair diante da crise), trabalhando com perspectiva de longo prazo para construir uma cultura marcada pela busca constante de oportunidades, empreendedorismo e flexibilidade.

Se formos bem-sucedidos, talvez tenhamos um número maior de organizações superando mais facilmente as próximas crises que, com certeza, vamos viver. 

João Lins é diretor executivo do FGV in Company





PRODUTIVIDADE TÓXICA NEM DEVERIA SE CHAMAR “PRODUTIVIDADE”

Por **Vania Ferrari e Anna Nogueira**

Vamos começar com um exercício. Como seria um dia de trabalho ideal? Aquele que te deixaria feliz e seria motivo de orgulho no final do dia? Vamos te dar uns minutinhos para pensar. Enquanto isso a gente traz algumas dicas que poderão te ajudar na resposta.

Para nós, um dia de trabalho satisfatório inclui a atuação em um projeto relevante, cliente satisfeito e tempo para ler e estudar. E essa jornada não ultrapassa sete horas. Utópico? Podemos provar que não.

A nossa sociedade vem criando uma cultura do excesso e, nesse contexto, estar com a agenda lotada de compromissos é erroneamente entendido como sucesso. No trabalho não é diferente. Longas jornadas, inúmeras reuniões, portfólios gigantescos, e tudo “para ontem”. É a chamada “produtividade tóxica”, tema de um artigo recente publicado no *El País*. As pessoas trabalham mais horas, por medo de serem demitidas, quando a solução não é trabalhar mais, e sim melhor.

Produtividade não é lotar a agenda, é aprender a priorizar. É saber declinar de compromissos para os quais você não irá contribuir e estar plenamente presente naqueles em que você fará a diferença. Dizer “sim” para novos projetos somente quando eles trarão rentabilidade e satisfação do cliente, caso contrário, a resposta é “não”. Revisitar o seu check list continuamente para tirar dali o que deixou de ser relevante.

Aqui, na nossa empresa – que, aliás, é também a nossa casa –, a gente

CHEGAMOS AOS 30 ANOS POR CONSIDERAR QUE A TRANSFORMAÇÃO NÃO É APENAS SOBRE TECNOLOGIA, **MAS SOBRETUDO SOBRE PESSOAS.**

Nesta jornada, tecnologia, design e pessoas, representam nossos alicerces para a construção de soluções capazes de potencializar processos de trabalho, tornando nosso software de Folha e RH num verdadeiro parceiro estratégico de negócios.

**SEGUIMOS
INSPIRADOS.
VENHA COM A
TECHWARE!**

techware
3.0

techware.com.br

11 3871 7485


techware

busca “viver minutos ótimos” e para isso ser possível temos clareza do nosso planejamento estratégico, metas e foco. Todas as ações que irão roubar nosso tempo e nos afastar das nossas metas são delicadamente recusadas.

Atenção, líder, uma vez que você selecionou as pessoas corretas, formou uma equipe diversa e talentosa, alinhou as expectativas e acordou as metas, o próximo passo é deixar as pessoas trabalharem! Não atrapalhe! Pare de ligar de hora em hora, enviar e-mails desnecessários, convocar para reuniões quem não precisa estar ali. Além disso: pare de demandar novos projetos indiscriminadamente!

Sabe uma coisa que rouba tempo e acaba com a produtividade do seu time? Reunião semanal. E o pior: sem pauta. Por que obrigar a sua equipe a se juntar toda semana sem que haja um objetivo claro? Use o tempo do seu time com inteligência! É para um alinhamento? Um comunicado importante? Um treinamento? A solução de um problema complexo? Se for esse o caso, reúna. Caso contrário, não há razão para manter dezenas de pessoas falando quais serão as suas atividades da semana. Isso não faz sentido.

O líder tem o papel de ditar o ritmo da equipe e criar um ambiente onde a produtividade esteja alinhada ao que é estratégico, ao que trará resultado.



GUILHERMETICHAUER

Vania Ferrari e Anna Nogueira são sócias da Pensamentos Transformadores, escritoras, palestrantes e youtubers (youtube.com/canalvaniaferrari)

Dessa forma as atividades vão caber no dia, na semana e no mês; e de quebra a saúde emocional do time se

mantém no lugar! Vai dar até tempo de cuidar de uma horta (a gente tem feito isso aqui no nosso #jardimsecreto), mas só se sobrar tempo, hein? Nada de lotar a agenda, lembra?

Você precisa confiar na sua equipe e no trabalho que é realizado. Você precisa ver o resultado e o impacto. Pare de controlar o detalhe. Pare de achar que se você não está olhando, a pessoa não está trabalhando. Você tem um time composto por pessoas adultas, e não uma creche (tá, pegamos pesado, aqui. É que é irritante demais ver talentos sendo desperdiçados nas mãos de líderes inseguros).

Com isso, você e sua equipe vão poder responder àquela nossa pergunta inicial sobre um dia de trabalho ideal e vivê-lo todos os dias. Seria bom, hein?

Vai, líder! Você consegue! 



LUCA FERRARI

4 MILHÕES DE ESTUDANTES

150 PAÍSES

20.000+ LIÇÕES



Treinamento de impacto para empresas globais



A SOLUÇÃO DA VOXY

TECNOLOGIA INOVADORA

Envolvente



A LXP da Voxy foi desenhada para incentivar o microlearning - personalizado, imediato e móvel, aumentando o engajamento e a retenção de conhecimento.

Personalizada



A plataforma baseada em inteligência artificial da Voxy e nossos professores certificados personalizam o ensino para cada indivíduo.

METODOLOGIA EFETIVA

Conteúdo autêntico



A abordagem exclusiva da Voxy aproveita as maneiras mais efetivas com que adultos aprendem, usando conteúdo autêntico de renome e baseado em tarefas, atualizado diariamente.

Baseado em habilidades



O abrangente catálogo de conteúdo da Voxy fornece aos alunos as soft skills e habilidades técnicas necessárias para o sucesso pessoal e profissional junto ao aprendizado do inglês. É como 2 em 1.

RESULTADOS DE IMPACTO

Fácil de implementar



A plataforma da Voxy permite implementação rápida e escalável, enquanto nossos times de Customer e Learner Support desenham o programa de idiomas perfeito para incentivar o crescimento da sua organização.

Foco no retorno do investimento



O Voxy Command Center e nossas avaliações baseadas em estudos científicos proporcionam visibilidade total aos dados que você precisa para tomar decisões, aumentando a produtividade e satisfação de colaboradores.

Para mais informações, acesse:

voxy.com



MAIS SAÚDE E ECONOMIA

PRA SUA EMPRESA
CRESCER PLENAMENTE

A **Pague Menos** é a única rede de farmácias presente em todos os estados e no Distrito Federal, promovendo saúde, bem-estar, brasilidade e cidadania há 40 anos para que todos Vivam Plenamente.

Em constante expansão, suas mais de 1100 lojas estão localizadas em mais de 320 cidades pelo país. Um verdadeiro hub de saúde com atuação omnichannel – chegando à população brasileira por diversos canais –, a **Pague Menos** é líder nas regiões Norte e Nordeste, além de contar com mais de 800 unidades do Clinic Farma em todo o **Brasil**.

Incentivando a qualidade de vida, a rede ainda disponibiliza a plataforma de conteúdos **Sempre Bem**, e é a nova patrocinadora da CBF e da **Seleção Brasileira de Futebol**.



**OBRIGADA POR
COLOCAR A
PAGUE MENOS ENTRE
OS 10 MELHORES
FORNECEDORES
DE RH DE 2021.**



CONHEÇA OS BENEFÍCIOS DO NOSSO CONVÊNIO

advance



Presente em todos os estados do Brasil com mais de 1.100 farmácias.



Acompanhamento farmacêutico no Clinic Farma.



Grandes eventos que promovem a saúde, o bem-estar e a cultura.



Um Programa de Fidelidade com vantagens personalizadas.



Preços e descontos exclusivos em medicamentos.

E muito mais.

ENTRE EM CONTATO CONOSCO.
(85) 3255.5536 | 5434 | 5536
convenio@pmenos.com.br





ADMIRAÇÃO, MAIS DO QUE UM RECONHECIMENTO, UMA CONQUISTA COMPARTILHADA

Quem disse que uma tradição não pode nos surpreender? Mesmo na 16ª edição, a pesquisa do Grupo Gestão RH que identifica e reconhece os CEOs e os RHs Mais Admirados teve um sabor especial em 2021, em uma cerimônia pautada pela comemoração dos vencedores, pelo prazer de rever colegas de profissão e pela superação de um dos períodos mais críticos dos últimos tempos. *Vitória* é a palavra que define todos os finalistas. Mas, para quem subiu ao palco, a conquista não é individual

Por **Thais Gebrim**

Transformação, conquista, protagonismo, múltiplos desafios, responsabilidade foram as palavras mais pronunciadas sobre a jornada de Recursos Humanos na noite de 11 de novembro, quando o Grupo Gestão RH realizou a cerimônia de entrega dos prêmios CEOs e RHs Mais Admirados. Não foram raros os depoimentos emocionados so-

bre a trajetória percorrida pelos profissionais da área nas últimas três décadas. Muitos a vivenciam desde o início, lutando para explicitar o valor das pessoas nas organizações. Outros vieram depois e somaram energia para dar continuidade ao trabalho árduo de provar que, para existirem e serem bem-sucedidas, as organizações precisam,

antes de tudo, se reconhecer nas pessoas.

Na 16ª edição, o evento, realizado na Casa Itaim, em São Paulo, e transmitido ao vivo pela plataforma da Gestão RH*, surpreendeu em todos os aspectos. Com a vacinação em estágio avançado, a participação presencial foi massiva e propiciou aos executivos um momento de tripla celebração: por serem finalistas de uma pesquisa tradicional e que dá um importante feedback da área sobre o desempenho dos executivos, pela superação em um dos períodos mais difíceis da história recente e pelo reencontro com colegas propiciado pela ocasião depois de mais de um ano e meio de distanciamento.

Além disso, a cerimônia de premiação, que recebe entre 350 e 400 convidados, teve a participação de 2.690 pessoas online. Finalistas que não puderam ir à Casa Itaim, familiares e amigos dos finalistas e funcionários e parceiros de suas empresas foram participativos e torceram muito através do chat da plataforma digital. Mais: como nunca havia sido feito nas edições anteriores, neste ano, antes da abertura e no encerramento, o público assistiu a momentos de arte explícita, com música, dança e poesia.

Conduzido pela jornalista Flávia Cavalcante, o evento destacou os CEOs do Ano, os 10 CEOs Mais Admirados pelos RHs, os RHs do Ano - América Latina, os 10 RHs Mais

Admirados - América Latina, os RHs do Ano - Brasil, os 10 RHs Mais Admirados - Brasil e os RHs Mais Admirados - Regional. E, a exemplo de edições anteriores, alguns dos CEOs e RHs vencedores atuam na mesma empresa. Esse foi o caso das seguintes organizações: Alelo, Basf, Burger King, Dasa, Hapvida, Kantar e Pneus Continental. Vale ressaltar que a pesquisa CEOs Mais Admirados teve início em 2019 e logo se consolidou como uma iniciativa de grande relevância ao apontar os líderes empresariais que conquistaram a mente e o coração dos RHs.

Nas boas-vindas, o CEO do Grupo Gestão RH, Renato Fiochi, salientou que os finalistas representam apenas 8% do total de profissionais que participaram da pesquisa. "Vocês são únicos", assinalou. E para homenageá-los de uma forma especial em mais um ano de pandemia, a Gestão RH repetiu o gesto de 2020: todos, independentemente de estarem entre os destaques, receberam o troféu.

Não foram raros os depoimentos em que a modéstia prevaleceu: todos compartilharam o título com seus times, líderes, colaboradores e familiares, em uma demonstração clara de que veem nas pessoas a razão de seu sucesso.

Nas páginas a seguir, a Gestão RH traz os depoimentos dos vencedores e a galeria de fotos completa dos executivos que chegaram à fase final da pesquisa.



Dança, música e poesia encantaram o público

*A íntegra da cerimônia de premiação pode ser conferida no link <https://bit.ly/3s7kfRg>

CEOs DO ANO

JOAZ MACEDO



Ao receber o prêmio de CEO do Ano, **Patricia Frossard, general manager da Philips**, o dedicou especialmente, e com muita emoção, a dois colaboradores da empresa. “Muitos talvez não saibam que a Philips tem 130 anos e atua na área de saúde. Durante a pandemia, tivemos um papel muito importante com a venda e a distribuição de aparelhos como respiradores e monitores. Infelizmente, não conseguimos que nossos funcionários que estão na linha de frente, fazendo a instalação e manutenção desses aparelhos, entrassem na lista de prioridade da vacinação. Ainda assim, eles jamais tiraram a ‘farda’ e nós realmente os consideramos guerreiros. Entretanto, durante essa jornada, perdemos dois colaboradores. Por isso, quero dedicar esse prêmio para o Marco Campbell e para o Jorge Rocha, que deixaram para a gente a sua luta, a sua batalha, o seu suor. Eles não estão mais aqui, mas vão ser sempre lembrados por nós”, assinalou.

JOAZ MACEDO



Depois de 20 meses vencendo os desafios da pandemia, o reconhecimento de CEO do Ano teve um sabor especial para **Iuri Miranda, CEO do Burger King**, que contou bastante emocionado: “Quando assumi a posição de CEO, um conselheiro me disse que liderança é um eterno exercício de solidão. E acho que isso vale para todos os que estão aqui. Mas nunca me senti tão acompanhado como nesses últimos 20 meses. A frase que eu mais disse nesse período foi ‘eu não sei’. É muito difícil para um líder não ter respostas, é difícil navegar por um tempo de incertezas dando certezas para as pessoas. Mas eu descobri que, quando não tinha as respostas, o meu time tinha”. Ele também celebrou um feito do Burger King durante a pandemia: a empresa, que possui 14 mil colaboradores, manteve as operações todos os dias, abrindo os restaurantes, e não perdeu nenhum colaborador para a covid. “Esse é o maior orgulho que tenho da minha equipe e do meu mais de 30 anos de carreira”, afirmou.

Liderança mundial em gases,
tecnologias e serviços
para indústria e saúde.



Presente em mais de 80 países, e há mais de 70 anos no Brasil, a Air Liquide representa inovação, competitividade, confiabilidade e parceria de longo prazo. Afinal, antecipamos os desafios dos nossos mercados com ideias que agregam valor para nossos mais de 3 milhões de clientes e pacientes.

Air Liquide. O oxigênio é a nossa fonte de inspiração.

www.airliquide.com.br

 **Air Liquide**
creative oxygen

10 CEOs MAIS ADMIRADOS



JOAZ MACEDO

Pela segunda vez presente na lista dos 10 CEOs Mais Admirados, **Cesário Nakamura, CEO da Alelo**, fez questão de ressaltar o trabalho de Soraya Bahde, executiva de RH da empresa, premiada como destaque do Sudeste (veja mais na página 60). “Parabéns, Soraya, é muito bom tê-la como parceira. Nós trabalhamos muito próximos e a oportunidade de estar aqui é um reconhecimento do meu trabalho, mas, principalmente do trabalho dela, uma parceira incrível!” Os colaboradores também não foram esquecidos. Cesário, que há três anos está no comando da Alelo, também fez um reconhecimento aos mais de 1.000 mil “Alelo lovers” como são chamados. “Esse reconhecimento é de todos vocês. Nós trabalhamos juntos, choramos juntos, rimos juntos, celebramos juntos e essa energia contagia a todos”, compartilhou com os presentes. Por fim, o CEO da Alelo parabenizou os líderes e gestores de RH premiados e agradeceu aos que votaram, reconhecendo o seu trabalho realizado em 2021.



JOAZ MACEDO

Estar entre tantos profissionais que aprendeu a admirar ao longo de sua carreira e ser reconhecido como um dos 10 CEOs Mais Admirados foram ingredientes que incrementaram ainda mais um ano já marcante para **Fernando Rosa, CEO da Kraft Heinz**. Ele contou que 2021 foi especial porque, além de ter completado seus 40 anos de idade, pela primeira vez em sua jornada profissional assumiu o cargo de CEO – anteriormente, era vice-presidente Comercial da companhia – e participou de dois processos de aquisição. “Um ano fantástico, uma jornada incrível”, comemorou, agradecendo, aos quase 3 mil colaboradores da Kraft Heinz no Brasil. “Muito obrigado por tudo, esse prêmio é nosso. Não posso deixar de agradecer à minha família, que é a base de tudo para mim. Hoje é um dia muito especial para coroar um ano incrível”, finalizou.



JOAZ MACEDO

O francês **Frédéric Sebbagh, presidente e CEO para América do Sul da Continental**, revelou ter ficado surpreso com o prêmio. No Brasil desde 2000, ele falou um pouco de como entende o seu papel de líder: “A vida é sobre pessoas. Vida é conexão, interação e colaboração. O que me motiva estar todos os dias na Continental é desenvolver, empoderar, desafiar e inspirar os colaboradores, tirar o melhor deles para entregar resultados.” Este ano, contou, foi muito especial para a empresa, que comemorou 150 anos, conquistou o selo das 100 Melhores Empresas para Trabalhar, do Great Place do Work, e, por fim, teve seu CEO entre os 10 Mais Admirados. “Nesses dois últimos anos, contamos com a cooperação, superação e o engajamento de nossas equipes para alcançar esses resultados”, disse, agradecendo à Ana Cláudia Oliveira (executiva de RH da empresa, também premiada. Veja na página 42), pela parceira na jornada.

conta
positiva⁺
bmg¹

a única
que
ajuda a
ter
mais
dinheiro
na
conta



bancobmg.com.br
Baixe o App Bmg



“ Essa conta foi criada
Pra mais dinheiro você ter
É a *conta positiva⁺*
Que só tem no Bmg! ”

banco
bmg
É pra mim.



Você *economiza*
automaticamente
e nem sente.³



Pagou no cartão
de débito ou crédito.
Parte do dinheiro volta
pra sua conta.¹



Conta *100% gratuita.²*

¹Volta Pra Mim é o Programa de Cashback do Banco BMG, disponível para os titulares da Conta Digital BMG que aderirem ao Programa, conforme condições previstas em seu regulamento, e utilizarem o cartão BMG da conta nas funções crédito ou débito. Para participar, o cliente precisa ter aderido a um dos Programas de Benefício do BMG e ao Poupa pra Mim. Os valores de Cashback serão depositados diretamente na sua conta do Poupa pra Mim. Consulte as condições no Regulamento do programa, disponível em www.bancoprasmim.com.br. ²Conta Positiva BMG é o conceito do conjunto de produtos e serviços oferecidos pelo Banco BMG aos clientes da Conta Digital, sendo que a contratação de cada produto individualmente dependerá do seu interesse e anuência, mediante assinatura da documentação contratual correspondente. Sujeito a análise de crédito. ³Poupa pra Mim: programa financeiro que ajuda os clientes do BMG a pouparem, a partir do arredondamento dos valores de transações realizadas pelo cliente e aplicação automática das quantias poupadas, quando atingido o montante previsto em regulamento. Consulte as condições no Regulamento do Programa em www.bancoprasmim.com.br. Consulte taxas, tarifas, tributos, prazos e demais condições previamente à contratação dos produtos. Condições sujeitas a alteração sem aviso prévio. Canais de Atendimento do Banco BMG: Central de Relacionamento outros produtos (exceto cartão de crédito): 0800 031 8866. Central de cartões BMG: 0800 770 1790 (telefone fixo) 4002 7007 (ligação de celular). SAC: 0800 979 9099. Deficientes Auditivos e/ou de Fala: 0800 979 7333. Ouvidoria: 0800 723 2044.

10 CEOs MAIS ADMIRADOS

JOAZ MACEDO



Desde 2019 no cargo de **CEO da Mondelez**, **Liel Miranda** agradeceu a todos os colaboradores e colegas da empresa e creditou a eles a conquista do título, porque, na sua visão, todos os resultados alcançados por uma empresa vêm das pessoas. “Eu estou muito emocionado de receber esse prêmio, de ser considerado um dos CEOs Mais Admirados pela comunidade de RH. O CEO tem duas funções: definir estratégia e ter as pessoas corretas, então, nada melhor do que ser admirado por isso e poder estar aqui”, finalizou, parabenizando a todos pelo prêmio. Além de liderar a Mondelez no Brasil, Liel é presidente do conselho do Mover – Movimento pela Equidade Racial, formado por mais de 45 empresas do setor de bens de consumo e que tem o objetivo de combater ao racismo estrutural e a desigualdade racial no país.

DIVULGAÇÃO



Manfredo Rübens, presidente para América do Sul da Basf, se diz feliz e honrado por integrar a lista dos 10 CEOs Mais Admirados pelos RHs. “Isso reforça nosso compromisso com a humanização dos negócios e a importância de levar adiante uma cultura que valoriza as pessoas, um dos pilares do tão difundido Triple Bottom Line, crucial para a sustentabilidade das organizações. Inclusive, esse também é um dos pilares estratégicos para nós. Esse reconhecimento é fruto de um trabalho em equipe, por isso, deixo aqui meu muito obrigado a todos os colaboradores e colaboradoras da Basf!”, comentou o executivo, complementando: “Percebo que essa iniciativa liderada pelo Grupo Gestão RH vem ano a ano se fortalecendo e inspirando cada vez mais toda a comunidade da área”.

JOAZ MACEDO



O negócio da Kantar é entender de gente: o que as pessoas fazem, o que consomem, o que querem. Mas também tem o seu olhar voltado para dentro para entender suas próprias pessoas e cuidar delas. Para **Melissa Vogel**, CEO da Kantar, isso explica estar entre os 10 CEOs Mais Admirados. Felicidade maior do que receber o troféu, disse ela, foi saber que Milton Bragança, diretor de RH para América Latina da Kantar (*leia mais na página 40*) também foi premiado. “Isso mostra que nós caminhamos juntos. Na Kantar, sempre falamos sobre pessoas e de relações cada vez mais humanizadas, ainda mais em um momento em que as pessoas estão muito distantes”, disse Melissa, que, depois, destacou no LinkedIn: “Agradeço a todos que nos reconheceram e parabenizaram o Renato Fiochi pela realização dessa premiação, tão relevante para a valorização dos profissionais de RH e de líderes que respeitam, desenvolvem e engajam pessoas para seu crescimento, impacto nos negócios e na sociedade”.

“Estar entre os CEOs e RHs mais admirados de 2021 é uma honra e reforça o propósito e a responsabilidade de quem lidera um time de mais de 87 mil funcionários.” A frase é de **Octavio De Lazari Júnior, CEO do Bradesco**. Sob sua gestão, ele explica, há uma jornada constante de inspirar e estimular diariamente os colaboradores com ações que viabilizam o desenvolvimento, a capacitação e o protagonismo de todos, sabendo que serão também exemplos para suas famílias. “Com valorização, atenção e respeito, renovamos nossas atitudes, reflexões e oportunidades de forma genuína, para que cada um alcance realizações em suas conquistas, colaborando assim para a perenidade da organização, que desempenha um papel importante na sociedade”, finaliza Octavio.



DIVULGAÇÃO

Tania Cosentino, general manager da Microsoft, não pôde ir ao evento, mas fez questão de gravar um vídeo, que foi exibido ao final da cerimônia. “Em toda a minha carreira, sempre tive um olhar muito especial para as pessoas. E, desde que assumi posições liderança, sempre considerei a área de Recursos Humanos uma grande parceira de negócio. Na verdade, promovo que todos os líderes da empresa se considerem profissionais de Recursos Humanos, pois são as pessoas que criam, que colaboram, que transformam, que entregam”, disse Tânia, enfatizando que, ao mesmo tempo, recomenda a todos os profissionais de RH que conheçam as estratégias de negócio para que se tornem parceiros diferenciados. “Afinal, atrair e reter os melhores talentos está entre os principais desafios de uma empresa hoje e, para endereçar esse desafio, é importante que sejamos capazes de explicar por que existimos, qual é o papel da empresa e o impacto que geramos”, explicou.



DIVULGAÇÃO



DIVULGAÇÃO



DIVULGAÇÃO

Também estão entre os 10 CEOs Mais Admirados **Jorge Pinheiro, CEO da Hapvida** (esq.), e **Pedro Bueno, CEO da Dasa**

CEOs FINALISTAS*



- 1 Adib Jacob - Bayer | 2 Alan Jope - Unilever | 3 Ana Karina Bortoni Dias - Banco BMG |
 4 Andre Mendes - Johnson & Johnson do Brasil | 5 Andries Oudshoorn - OLX | 6 Belmiro Gomes - Assaí Atacadista |
 7 Benjamin Quadros - BRQ Digital Solutions | 8 Bruno Blatt - Qualicorp | 9 Bruno Jouan - Gocil |
 10 Carlos Jereissati - Iguatemi Empresa de Shopping Centers | 11 Carlos Mauad - Banco Carrefour | 12 Carlos Henrique Tonnus - Gi Group |
 13 Christian Flumo Götz - Nivea | 14 Claudio Zini - Pormade | 15 Cristina Palmaka - SAP | 16 Daniel Campos - Akzonobel |
 17 Daniel Randon - Empresas Randon | 18 Daniel Silveira - Avon Cosméticos | 19 David Vélez - Nubank | 20 Dennis Herszkowicz - Totvs |
 21 Dimitrius Oliveira - Atento Brasil | 22 Edson Franco - Zurich Seguros | 23 Fabio Fossen - Bridgestone |
 24 Fernando Cardozo - Guide Investimentos | 25 Fernando Medina - Luandre | 26 Fernando Soares - Domino's | 27 Flavio Maluf - Eucatex |
 28 Frederico Trajano - Magazine Luiza | 29 Guilherme Benchimol - XP Investimentos
 | 30 Hélio Rotenberg - Positivo

*Ordem alfabética



31 Jean Jereissati Neto - Ambev | **32** John Rodgerson - Azul Linhas Aéreas | **33** Jorge Faiçal - GPA | **34** José Roberto Maciel - SBT |
35 Juliana Azevedo - Procter & Gamble Do Brasil S.A. | **36** Katia Vaskys - IBM | **37** Leonardo Framil - Accenture |
38 Lorival Luz - BRF | **39** Luis Felipe Avellar - Coca Cola Company |
40 Luis Fernando Porto - Unidas Rent a Car | **41** Marcelo Baptista de Oliveira - Grupo Protege | **42** Marcelo Ciasca - Stefanini Brasil |
43 Marcos Bicudo - Vedacit | **44** Maria Paula Capuzzo - Colgate Palmolive | **45** Mario Henrique Queirós - Farmácias Pague Menos |
46 Mauricio Giamellaro - Heineken | **47** Renato Velloso - Dr. Consulta | **48** Ricardo Garcia - Belgo Bekaert Arames |
49 Roberto Funari - Alpargatas | **50** Roberto Valério - Kroton | **51** Rodrigo Alvarenga Vilela - Samarco |
52 Rodrigo Abreu - Oi | **53** Rodrigo Bacellar Wuerkert - Odontoprev | **54** Sandro Rodrigues - Grupo Hinode |
55 Sérgio Ribas - Irani Papel e Embalagem | **56** Sergio Zimmerman - Petz | **57** Viviane Senna - Instituto Ayrton Senna

RHs DO ANO - AMÉRICA LATINA

JOAZ MACEDO



Surpresa ao receber o título de RH do Ano – América Latina, **Luciana Amaro, vice-presidente de RH para América do Sul da Basf**, não escondeu o orgulho pela conquista. Já com o troféu em mãos, se dirigiu aos presentes: “Olho para vocês e penso: essas pessoas sabem o que é ser RH desde março de 2019. Todos e todas merecem muito o que está acontecendo aqui hoje. Parabéns!” Sobre seu trabalho, a executiva disse se sentir afortunada por trabalhar em uma organização que valoriza o potencial e a capacidade das pessoas. “Eu tenho um time maravilhoso, incrível, cheio de propósito, que trabalha para adicionar valor através de pessoas, liderança e cultura.” Assim como outros premiados, ela lembrou da responsabilidade de todos os RHs em manter o movimento que os trouxe aos dias atuais como protagonistas e líderes nas empresas. “Eu acredito muito na potência que existe em cada um aqui, na potência do time de cada um de vocês. Juntos e juntas, vamos continuar essa transformação!”

JOAZ MACEDO



Milton Bragança, diretor de RH para América Latina da Kantar, foi modesto ao receber o título de RH do Ano – América Latina. Preferiu apenas fazer agradecimentos: à Gestão RH por organizar um evento que celebra Recursos Humanos, à sua equipe – “sem eles e elas eu não consigo realizar nada” –, à família, aos profissionais de RH que votaram nele – “a admiração que tenho por vocês é imensa e isso torna esse prêmio ainda mais especial” – e à empresa em que trabalha. “Trabalhar em RH é minha paixão, trabalhar em RH na Kantar é o ápice na minha carreira. Trabalhar num empresa que valoriza gente como a Kantar é extraordinário e trabalhar com um time de liderança como o que eu tenho como ‘cliente’ é ainda mais especial. É um privilégio, porque você não precisa convencer ninguém, a empresa te pede para valorizar e cuidar das nossas pessoas”, elogiou. Essa é a segunda vez que Milton se destaca na premiação. Em 2016, então trabalhando na Sealed Air, ele conquistou o título de RH do Ano – Brasil.

cia-Hering

Impulsionar negócios
para conectar marcas
a pessoas.

ciahering.com.br

10 RHs MAIS ADMIRADOS - AMÉRICA LATINA



JOÃO MACEDO

Em 2020, **Ana Cláudia Oliveira, vice-presidente de Relações Humanas Brasil e Argentina da Continental**, participou do evento pela internet, mas neste ano fez questão de estar presencialmente. “É difícil traduzir em palavras aquilo que a gente sente no coração. Esse reconhecimento tem um valor enorme. Todos aqui somos felizardos – vi o brilho nos olhos das pessoas que subiram ao palco para receber o prêmio. E fazer o que a gente ama é um grande diferencial na vida, porque a gente trabalha, mas, mais do que tudo, a gente se diverte muito todos os dias”, comemorou. Ana Cláudia compartilhou a conquista com os 6 mil colaboradores e com o time de RH da Continental, uma empresa que, contou ela, a encantou no processo seletivo, há 11 anos, e pela qual acabou se apaixonando. “Também compartilho com todos os que estão aqui, que viraram o jogo com a pandemia. A gente acorda todos os dias para dar o nosso melhor”, exaltou.



DIVULGAÇÃO

Honrada e feliz. É assim que **Christiane Berlinck, vice-presidente de RH Latam & Brasil da IBM**, diz se sentir por figurar na lista dos 10 RHs Mais Admirados da América Latina em 2021. O sentimento de felicidade, diz ela, emerge porque é a celebração do trabalho de muitos profissionais que impactam positivamente não apenas a empresa mas também a vida das pessoas, sociedade e a região em um momento tão delicado. “O reconhecimento também é uma forma de celebrarmos a função toda de Recursos Humanos, que tem sido o pilar mais estratégico das empresas devido à acelerada transformação digital em um contexto de fragilidade sanitária mundial! Podemos e devemos reimaginar nossa função todos os dias!” Em 2019, Christiane também ficou entre os destaques da premiação; naquela ocasião seu nome figurou na lista dos 10 RHs Mais Admirados – Brasil.



JOÃO MACEDO

Com mais de três décadas em Recursos Humanos, **Giuseppe Giorgi, diretor de RH para América Latina da Pirelli**, se destacou pelo sexto ano consecutivo na pesquisa: em 2016 e 2017, ficou entre os 10 Mais Admirados – Brasil, já em 2018, foi eleito RH do Ano – América Latina e desde 2019 está na lista dos 10+ da região. Com a experiência de quem vivenciou as mudanças no papel do RH, ele lembrou que há 33 anos, não se falava tanto de pessoas nas organizações como atualmente. “Hoje, as pessoas são cada vez mais valorizadas e o RH é protagonista dessa transformação”, disse. Giuseppe salientou que sempre se recusou a chamar pessoas de recursos. “Minha carreira é baseada nas palavras de Immanuel Kant – coisas têm valor, pessoas têm dignidade”. Ao dividir o prêmio com sua equipe, brincou: “Essa também é para vocês, que me suportam. Apesar de dizerem que sou tranquilo, às vezes o sangue italiano fala mais alto”.

Outra veterana na profissão e integrante da lista dos 10 Mais Admirados da América Latina, **Luciana Ezequiel, head de RH América do Sul da Maersk**, acredita que RH está no sangue. Coincidência ou não, no palco do evento ela compartilhou com o público, cheia de orgulho, que seu filho mais velho, de 22 anos, também escolheu trabalhar na área e tem o plano de chegar a diretor de Recursos Humanos. “Trabalhar em RH é um presente. Espero que a gente consiga transmitir para as próximas gerações o quão importante é cuidar de gente, porque, por mais tecnologia que exista, há sempre pessoas por trás delas”. No dia seguinte, no LinkedIn, Luciana escreveu: “Hoje o dia amanheceu diferente. Às vezes, pensamos somente no que deu errado e nos esquecemos de comemorar tudo que deu certo! Ser profissional de RH deu certo”, agradecendo a todos que participam ou participaram de sua jornada.



JOAZ MACEDO

Depois de agradecer ao seu time de RH – “sem ele, nada disso seria possível” –, **Mariane Guerra, vice-presidente de RH para América Latina da ADP**, garantiu que, se ser profissional de Recursos Humanos é desafiador, ser RH de uma empresa em que o core business é gestão do capital humano é ainda mais. “Temos de nos reinventar todos os dias. Os nossos colaboradores estão sempre nos comparando com os melhores do mercado, mas acredito que a minha equipe tem conseguido atender às expectativas e superar esse desafio a cada ano. Estou particularmente feliz porque, quando entrei na ADP, há dez anos, eu era a única diretora mulher e, desde o ano passado, temos 50% do comitê executivo feminino. Essa é uma grande vitória não só para a área de RH, mas para mim pessoalmente, como líder”, comemorou Mariane, que em 2019, também ficou entre os 10+ e, na premiação de 2020, foi eleita RH do Ano – América Latina.



JOAZ MACEDO

Além dos desafios impostos aos profissionais, quem optou por trabalhar em RH ouviu de uma corrente de especialistas, há não muitos anos atrás, que a área perderia sua relevância nas empresas do futuro. Esse fato foi recordado por **Paula Jacomo, head de RH para América Latina da SAP**, ao receber o troféu. “Apesar disso, a cada desafio enfrentado, criamos mais oportunidades e, juntos, provamos o valor das pessoas, provamos que elas vêm, sim, antes de qualquer processo, tecnologia ou até de qualquer planilha que tenhamos que apresentar”, frisou. Integrante do time de profissionais com mais de 30 anos de atuação na área, ela, assim como diversos colegas premiados, sentiu na pele as dificuldades que surgiram ao longo dos anos. “Com a pandemia, a gente se reinventou mais ainda e mostrou o quão somos importantes e o quão forte somos todos juntos”, finalizou, agradecendo ao seu time e à sua família.



JOAZ MACEDO

10 RHs MAIS ADMIRADOS - AMÉRICA LATINA

JOAZ MACEDO



O ano foi especial para **Rita Sbragia, diretora sênior de RH Latam da Diversey**, que, além de receber o prêmio pela segunda vez, vivenciou fatos inéditos na carreira: “Entrei na Diversey há três anos, quando a empresa tinha acabado de se separar de uma multinacional e estava sendo preparada para ser vendida ou abrir IPO [oferta pública inicial na Bolsa de Valores]. Neste ano, a gente abriu o capital e, na cerimônia virtual, a minha foto apareceu no painel da Nasdaq. A emoção foi enorme, mas o mais incrível foi a reação das pessoas ao verem uma mulher brasileira no centro financeiro mundial”. Além disso, Rita ganhou o seu primeiro papel global na companhia, passando a ser também responsável pela área de Supply, e se tornou mentora de mulheres negras e refugiadas do comitê de Igualdade Racial do grupo Mulheres do Brasil. No LinkedIn, ela agradeceu pelo prêmio e brincou: “Superbrigada a todos que votaram em mim. Saibam que geraram uma grande adrenalina quando o meu nome foi anunciado!”

JOAZ MACEDO



Com carreira internacional na área de Recursos Humanos, que inclui atuação na Europa (Espanha) e na América do Norte (Estados Unidos), **Simone Albuquerque, diretora global de RH e Comunicação da Oxiteno**, contou ter ficado surpresa por figurar entre os 10 RHs Mais Admirados – América Latina. Seu nome apareceu pela primeira vez entre os finalistas em 2020; neste ano, entre os destaques, ela assinalou que atuar em RH é cuidar das pessoas e sempre foi uma missão muito nobre, que ganhou ainda mais relevância nos últimos dois anos, com a pandemia. No LinkedIn, ao comentar o recebimento do prêmio e agradecer às pessoas envolvidas no seu sucesso, ela postou: “Acredito na arte de cuidar de pessoas e de construir ambientes de trabalho mais humanizados e saudáveis! Penso que esse é um caminho estratégico e urgente para a construção de um mundo mais sustentável e próspero”.

JOAZ MACEDO



“Nos últimos dois anos, passamos por muita coisa e acho que muito ainda está por vir. Como RH, a nossa responsabilidade, a nossa oportunidade, o nosso desafio de conduzir essas transformações é muito importante, por isso, gostaria de convidar todos os meus colegas. Vamos juntos”, conclamou a carioca **Simone Grossmann, vice-presidente de RH da Coca-Cola Company**, ao receber o troféu no palco da Casa Itaim. Para a sua rede de network do LinkedIn, ela contou que a semana se encerrava com uma grande alegria. “Fui eleita uma das dez profissionais de RH mais admiradas da América Latina. Muita honra e muita responsabilidade! No ano passado, já foi muito bacana estar entre os dez do Brasil. Agora vejo o reconhecimento pelo trabalho que estamos realizando com equipes de diferentes países além do Brasil. Por isso, esse troféu é para um time formado por pessoas talentosas e comprometidas e que, apesar da distância geográfica, está comigo em uma jornada cheia de desafios.”

Em 2020, **Wellington Silvério, diretor de RH para América Latina da John Deere**, estreou na lista dos RHs Mais Admirados em grande estilo: foi eleito RH do Ano – América Latina, ao lado de Mariane Guerra, da ADP. Neste ano, entre os 10 Mais da região, ele comentou: "Ser premiado pelo Grupo Gestão RH como resultado do reconhecimento da comunidade de Recursos Humanos e como coroação do incrível trabalho realizado pela equipe de RH da John Deere, definitivamente é algo que fica marcado para sempre. Essa conquista representa muito para mim e toda a equipe, para a qual eu dedico esse maravilhoso e ímpar reconhecimento. Fazer a diferença para mais de 18 mil colaboradores na América Latina é a paixão que nos move e nos enche de significado. Minha eterna gratidão a todos e todas".



DIVULGAÇÃO

PATROCINE

tv corporativa

GESTÃO RH

tv.gestaoerh.com.br

GRUPO GESTÃO RH



RHs DO ANO - BRASIL

JOAZ MACEDO



Raquel Zagui, vice-presidente de Pessoas da Heineken, realizou o desejo do pequeno filho Jean Luca, de sete anos, e ficou em primeiro lugar na premiação. “Falei para ele que eram muitas pessoas participando e o fato de ser convidada para estar aqui já era muito bacana”, contou, com humor. Sobre ser eleita RH do Ano, Raquel credita o feito ao desempenho da companhia nos últimos tempos. Ela contou que, desde o começo da pandemia, a Heineken flexibilizou a jornada de trabalho de acordo não apenas com as necessidades do momento, mas também dos colaboradores. “Logo no início, mesmo antes de saber o que iria acontecer, a gente teve a coragem de se posicionar”, destacou, com orgulho. Antes de descer do palco, Raquel disse que contaria um segredo: “A gente sempre diz que a Heineken é tão boa porque só tem água, malte e lúpulo, nada mais. Mas hoje a gente está reconhecendo, na verdade, o nosso melhor ingrediente, o mais forte e o mais bacana, que são as pessoas”.

JOAZ MACEDO



Com mais de três décadas de carreira em RH, **Sérgio Piza** continua a se impor desafios. O mais recente foi assumir, em setembro, o cargo de **diretor de Pessoas, Sustentabilidade e Comunicação do Aché Laboratórios**. Ao receber o troféu, Sérgio comemorou a mudança no papel dos profissionais, que, há 30 anos, estava restrito às funções de Departamento de Pessoal. “É uma área fundamental, mas não éramos só ela. Hoje, ver a preocupação de Recursos Humanos com diversidade e inclusão, com desempenho e resultados, com as pessoas no centro, ver toda essa linguagem é a maior satisfação para quem está há 35 anos na luta. E que vai continuar lutando, porque a gente precisa construir organizações melhores. Sempre foi assim, entretanto, hoje somos protagonistas e, se a gente conquistou e ocupou esse espaço, tem que levar essa transformação adiante”, disse, fazendo uma convocação aos presentes: “Tem gente muito boa reunida aqui hoje e, se queremos empresas melhores e um Brasil melhor, é através desse grupo que vamos construir isso”.

Retomada aos escritórios:

7 EM CADA 10 COLABORADORES ESTÃO INSATISFEITOS

COM A QUEDA NA QUALIDADE DE VIDA
AO ENFRENTAR O DESLOCAMENTO
PARA O TRABALHO*



**COMO SUA EMPRESA CUIDA DA
MOBILIDADE DE SUAS PESSOAS?**

Fale com o Fretadão, revolucione a
experiência de seus colaboradores e reduza
até 50% dos custos com transporte.

Atuação por todo o Brasil



fretadao.com.br

WhatsApp (11) 4210-3365

comercial@fretadao.com.br



* Dado extraído de pesquisa de mercado contratada pelo Fretadão e realizada pela Global Trevo, com 1.000 empregados de empresas nas principais cidades brasileiras.



Aponte a câmera do seu
celular aqui e saiba mais

10 RHs MAIS ADMIRADOS - BRASIL

JOAZ MACEDO



Quando alguém se propõe a fazer algo com o coração e com paixão em prol das outras pessoas, o reconhecimento vem como consequência. Essas foram as palavras de **Camila Almeida**, que atua em um dos setores econômicos mais complexos de gerenciar no Brasil: ela é **diretora de Pessoas e Sustentabilidade da Azul Linhas Aéreas**. “Eu faço o que amo, na empresa que amo e que reconhece a nossa força, a força da área de pessoas, para o futuro e crescimento da organização e para o desenvolvimento dos ‘tripulantes’ [como são chamados os colaboradores da Azul] que estão com a gente”, falou para o público. Para quem não sabe, Camila se formou em Engenharia de Controle e Automação, mas toda a sua carreira se desenvolveu em Recursos Humanos.

JOAZ MACEDO



Para **Fábio Rosé**, **diretor geral de Pessoas e Cultura da Dasa**, é um privilégio trabalhar em RH em um mundo de grandes transformações na sociedade. É, na visão dele, algo para ser celebrado e, também, é um desafio gigante. “Por isso, gostaria de parabenizar a todos. Trabalhar em RH é correr uma maratona descalço e não tem ninguém cuidando da gente. Um prêmio como esse é uma forma de cuidar da gente”, falou ao receber o troféu. No LinkedIn, Fábio compartilhou o prêmio com sua equipe e seguiu dizendo: “Orientar líderes e repensar organizações enquanto o mundo vira de cabeça pra baixo não é fácil. Mas, ao fazer isso, nos aproximamos da nossa missão, então, por mais que a gente trabalhe duro, é uma honra saber que esse esforço é reconhecido pelos colegas do setor”.

JOAZ MACEDO



Em 2019, **Fernanda Fernandes**, **diretora de RH da Petz**, figurou entre os finalistas dos RHs Mais Admirados, já no ano passado, a executiva entrou para a lista dos 10+ Brasil e agora, em 2021, repete o feito. Ao subir ao palco para receber a homenagem, Fernanda disse se sentir honrada. Atuando em um segmento que tem crescido vertiginosamente nos últimos anos – especialmente na pandemia – e conquistado cada vez mais adeptos, ela falou de engajamento dos colaboradores e da importância dos benefícios intangíveis nesse processo. Sob sua liderança, o RH da Petz criou o movimento Licença PE-Ternidade, que busca sensibilizar as empresas para concederem dois dias de licença aos funcionários que adotarem animais de estimação.

Líder da área de Recursos Humanos de um dos maiores bancos do país, de onde saem decisões que influenciam a vida de quase 90 mil colaboradores, **Juliano Marcílio, diretor de RH do Bradesco**, se define como um “entusiasta do potencial humano”. Não à toa, pela segunda vez consecutiva seu nome está na lista dos 10 Mais Admirados – Brasil. No palco, ele celebrou a volta, ainda que parcial, dos encontros presenciais, em que as pessoas podem congratular, se abraçar. “Esse é o normal e estamos voltando à normalidade, não há novo normal.” Ele também frisou a responsabilidade dos profissionais de RH e CEOs, que se evidenciou ainda mais na pandemia: cuidar das pessoas das organizações. “E as pessoas têm na sua essência o trabalho em conjunto, é da sua natureza ter proximidade com os outros”, reforçou.



JOAZ MACEDO

Luciana Domagala, diretora de Capital Humano e Sustentabilidade da Ipiranga, costuma dizer que trabalha em Recursos Humanos por uma causa – transformar as organizações através das pessoas, permitindo que elas realizem o seu pleno potencial. Em 2020, a executiva ficou entre os finalistas dos RHs Mais Admirados e não participou do evento porque, dias antes, seu pai havia falecido. Neste ano, integrando a lista dos 10 Mais, Luciana subiu ao palco e dedicou o prêmio a ele. Depois, contou no LinkedIn: “Um filme passou pela minha cabeça, de tantos desafios profissionais e pessoais que vivi nesse período de pandemia. Foi uma delícia encontrar colegas e amigos de RH, poder conversar com quem entende a gente, sofre a mesma ‘solidão da decisão’ e tem empatia real por nossos problemas”, festejou.



JOAZ MACEDO

Márcia Baena, vice-presidente de Gente e Gestão do Burger King, recebeu o seu segundo troféu – em 2020, foi eleita RH do Ano – Brasil. Vibrando com a conquista, que dividiu com o seu time, ela contou que, há 11 anos, morava no Sul e recebeu dois convites de trabalho, um no Paraná e outro em São Paulo. A decisão de se mudar para a capital paulista foi tomada pela curiosidade, pelos desafios e pelo desejo de aprender mais e mais com as pessoas para crescer. Nas suas metas pessoais, porém, Márcia nunca se imaginou recebendo um prêmio como esse. “Agradeço aos que votaram no meu nome e aos que, nesses 11 anos, têm me ensinado. Vocês têm o meu compromisso de continuar aprendendo e fazendo da função de Gente e Gestão a função que faz a diferença na história das empresas e, principalmente, na história das pessoas que compõem as empresas”, prometeu.



JOAZ MACEDO

10 RHs MAIS ADMIRADOS - BRASIL

JOAZ MACEDO



Agradecimento. Essa foi a primeira palavra de **Sheila Ceglio, diretora de RH da Pfizer**, ao receber o troféu: “Agradecimento por estar em uma organização que durante a pandemia pôde impactar a vida de milhares de pessoas. Acho que isso motiva cada pessoa que trabalha na Pfizer. É uma prazer enorme estar aqui hoje e a energia que a gente quer passar para cada um é a energia do que a gente conseguiu mover para trazer uma vacina com tanta ciência em tão pouco tempo. E isso se deu através das nossas pessoas”. Bastante emocionada, Sheila dedicou o prêmio a todos os RHs. “A gente merece muito esse momento aqui, porque sabemos o quão foi difícil deixar as pessoas engajadas, motivadas e saudáveis. Esse prêmio é para todos os profissionais de RH que estão lutando pra caramba para manter a sanidade mental das pessoas nas organizações”, finalizou.

JOAZ MACEDO



O momento de reencontros e confraternização propiciado pelo evento de premiação foi especial para **Rodrigo André Fernandes, diretor de RH da Claro**, que salientou estar feliz pela oportunidade de rever colegas de profissão. Depois de parabenizar Renato Fiochi e todo o Grupo Gestão RH pela realização, “com paixão e grande maestria”, de encontros ao longo do ano para a troca de experiências, Rodrigo fez o primeiro agradecimento ao presidente José Félix, a quem atribuiu apoio e contribuição no seu crescimento profissional, de carreira e pessoal. Ele também destacou o trabalho dos 40 mil funcionários que se dedicaram para que a Claro, que oferece serviço essencial à população, mantivesse as atividades durante a pandemia e compartilhou o prêmio com a “família de RH” das empresas do Grupo Claro Brasil e a sua própria família.

JOAZ MACEDO



Em 2020, **Suzana Kubric** recebeu o troféu como destaque da região Sudeste. Neste ano, em março, ela deu uma virada na carreira ao sair de uma jornada em multinacionais maduras e estruturadas para trabalhar em uma startup de tecnologia que cresce exponencialmente. No palco, a agora **vice-presidente de Pessoas e Cultura do Nubank** dividiu o prêmio não só com todos os profissionais de RH, como com todas as pessoas que propiciam a ela seguir uma carreira impactando as empresas pelas quais passa e as pessoas que passam pelo seu caminho. “Esse troféu é de todos os que me ajudaram a ser a profissional que sou hoje”, agradeceu. Mais tarde, no LinkedIn, Suzana postou: “Sem palavras para dizer como me sinto com esse reconhecimento. Isso me energiza para seguir impulsionando transformações e impactando o negócio e as pessoas! Obrigada a todos que votaram e torceram por mim!”



Patrícia Pugas, diretora executiva de RH do Magazine Luiza, também foi eleita um dos 10 RHs Mais Admirados - Brasil

Gestão Ocupacional Integrada



Índices e dados ocupacionais

Gestão de Saúde Ocupacional

Gestão de Segurança no trabalho



Soluções completas para a saúde e segurança dos seus colaboradores.



REGIONAIS

NORTE

Desde que soube ter sido indicada na pesquisa dos RHs Mais Admirados, **Fernanda Bitencourt, gerente de Gente & Gestão da Midea Carrier (AM)**, chegou a imaginar por várias vezes o momento da premiação, mas achava que ainda não seria a sua vez. A indicação também a fez lembrar do desafio que aceitou há três anos, de atravessar o Brasil para atuar na gestão de pessoas no Norte do país. “Lá atrás, nem nos meus melhores sonhos, isso aconteceria. Por isso, só tenho a agradecer às pessoas que já cruzaram a minha jornada e às que vivem diariamente a aventura que é tocar o coração das pessoas. Ser RH é isso, é acreditar que somos muito mais do que pensamos. E podemos mais, sempre mais”, afirmou a premiada.



JOAZ MACEDO

NORDESTE

“Estar nessa seleta lista pelo terceiro ano consecutivo nos orgulha e mostra que o caminho seguido está na direção correta, em especial, nesses últimos dois anos”, disse **Jorge Jubilato, vice-presidente de Gente, Jurídico e Administrativo da Pague Menos (CE)**. Para ele, conviver com uma pandemia em uma grande empresa, cuja missão é levar saúde para as pessoas no momento em que o país mais precisa, engrandece ainda mais o reconhecimento. “Compartilho com todo o meu time de gigantes, e claro, com os nossos mais de 20 mil guerreiros, que estão em nossas lojas e centros de distribuição encantando nossos clientes. No ano que vem, com nosso robusto plano de expansão, nossa família crescerá ainda mais, o que exigirá de todos nós mais dedicação para cumprirmos nossa nobre missão”, comentou.



JOAZ MACEDO

Majo Campos, vice-presidente de Gente, Gestão e Diversidade da Hapvida (CE), diz se sentir privilegiada pelo prêmio e especialmente feliz por recebê-lo juntamente com Jorge Pinheiro, presidente da empresa, eleito um dos 10 CEOs Mais Admirados. “O cenário de pandemia torna o prêmio ainda mais especial”, afirmou a executiva. Ela contou que a carreira em RH sempre a instigou a se reinventar na gestão de pessoas e o prêmio é a certificação de que está no caminho certo ao abraçar a diversidade e o respeito às pessoas. “Agradeço a todos que caminharam comigo e parabéns a todos que fizeram e continuam fazendo a diferença na gestão de pessoas. Parabéns aos meus colegas, que superaram desafios atípicos do momento atual. Desejo sucesso a todos na caminhada, que sempre nos exigirá resiliência e inovação”, finalizou.



JOAZ MACEDO

O prêmio, para **Moacy Freitas, diretor de Pessoas e Organização do Grupo Moura (PE)**, é mais que um reconhecimento: “É um direcionador de que estamos trilhando o caminho certo por meio de um trabalho focado na melhoria contínua, em equipe, com dedicação e comprometimento para fazer sempre o melhor para as nossas pessoas”. Ele lembra que, na prova de fogo gerada pela pandemia, Recursos Humanos teve papel fundamental. “Foram muitos desafios e aprendizados que cancelaram a importância de as organizações terem propósitos claros. Na Moura, nossa crença e nossos valores foram o alicerce das nossas ações. Saímos ainda mais fortes e compreendemos o imenso valor do capital social, que é construído através do reconhecimento, da experiência dentro da empresa e das relações entre as pessoas”, avalia, afirmando que, por isso, o prêmio é de toda a “família Moura”.



DIVULGAÇÃO



OLHAR PARA
O FUTURO É
ACREDITAR EM

PESSOAS

A NovaSaúde atua na gestão da saúde, segurança do trabalho e bem-estar dos funcionários, somos especialistas em gerar economia para sua empresa.

Por meio de serviços integrados, todas as ações são pensadas para prevenir doenças e evitar acidentes no ambiente de trabalho, melhorando o dia a dia e trazendo economia para sua empresa. Isto significa se preocupar com o bem mais valioso da organização:

SUA EQUIPE.

PRINCIPAIS SERVIÇOS



Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho



Programas para prevenção de doenças e acidentes de trabalho



Eventos e programas de qualidade de vida, promoção da saúde e bem-estar



Implantação de modelos para suporte à saúde mental e mudança comportamental



Equipe médica e de enfermagem qualificada e dedicada



Gerenciamento, acompanhamento e convocação de periódicos



Mais apoio e efetividade ao controle de absenteísmo

CONSULTE NOSSOS ESPECIALISTAS

☎ (11) 5555.4045

✉ comercial@novasaude.digital

CENTRO OESTE

Marly Vidal, diretora Administrativa e de Pessoas do Grupo Sabin (DF), se diz li-sonjeada e honrada com o prêmio. “Esse reconhecimento transborda o coração de alegria. Gratidão ao Grupo Gestão RH por patrocinar esse momento tão especial de valorização da trajetória dos profissionais de RH em 2021”, agradeceu. Para ela, fazer parte desse grupo seleta a faz sentir que está fazendo a diferença e de que pode dar o que tem de melhor para contribuir com as pessoas e a estratégia da organização. “Em um ano de grandes desafios, os profissionais precisaram ser mais resilientes para navegarem em um cenário tão complexo e desconhecido. Meu agradecimento especial ao nosso time que com amorosidade, competência, comprometimento tem a missão de viver na prática o propósito da organização: inspirar pessoas a cuidar de pessoas.”



DIVULGAÇÃO

Também destaque da região Centro-Oeste, este pelo estado de Mato Grosso, **Nereu Bavaresco, diretor Gente e Gestão da Amaggi (MT)**, diz se sentir honrado pela conquista do título. “Agradeço e aproveito para parabenizar toda a equipe do Grupo Gestão RH por esse trabalho fantástico que vem fazendo na valorização dos profissionais de RH que se dedicam a cuidar das pessoas”, assinala o executivo.



DIVULGAÇÃO

SUL

“É uma honra ser reconhecida como um dos RHs Mais Admirados do Brasil por essa renomada instituição.” As palavras são de **Caroline Sonda, diretora de RH do Grupo Master (RS)**, para quem o prêmio reafirma o trabalho de profissionalização, qualificação, integração e promoção do bem-estar desenvolvido pelo Grupo Master junto aos colaboradores. Receber o troféu, diz ela, encoraja a todos a serem melhores a cada dia. “Sou muito grata a todos que acreditam e confiam no nosso trabalho. Também gostaria de agradecer ao time de RH, que se supera todos os dias na busca de qualidade e excelência nos trabalhos desenvolvidos.”



DIVULGAÇÃO

Representando Santa Catarina, **Cláudia Vergara, gerente de Desenvolvimento de Pessoas da Irani Papel e Embalagem**, destacou o momento especial em que recebe o prêmio: o ano no qual a empresa comemora oito décadas de existência. “É um presente ao RH, às lideranças e aos colaboradores que vivem a nossa missão diariamente: construir relações de valor para gerar prosperidade. É o reconhecimento à nossa dedicação para buscar as melhores práticas em gestão com pessoas, propiciando o desenvolvimento de profissionais protagonistas de suas carreiras e o bem-estar nas organizações e na sociedade”, salientou Cláudia. No LinkedIn, a Irani parabenizou a executiva pelo destaque regional e também o diretor-presidente da empresa, Sérgio Ribas, por ter se posicionado entre os finalistas dos CEOs Mais Admirados.



JOAZ MACEDO



Daniel Ely, vice-presidente executivo e Chief Transformation Officer da Randon (RS), vibrou por estar pelo quarto ano consecutivo na lista dos RHs Mais Admirados do Brasil, desta vez, figurando entre os destaque na região Sul. “Receber esse reconhecimento tem um significado especial, porque reforça o compromisso com a gestão e o desenvolvimento de pessoas que conduzimos nas Empresas Randon. Essa não é uma conquista individual, mas sim de toda a equipe de Pessoas e Cultura e da Liderança. Atualmente, temos mais de 300 colaboradores envolvidos nesse time, que atua no aperfeiçoamento contínuo de nossas ações”, comemora o executivo. A Randon também vibrou com a conquista de seu profissional, escrevendo em sua página do LinkedIn: “Foram algumas etapas até esse reconhecimento que nos enche de orgulho! Parabéns, Daniel!”



Um ponto em comum entre todos os premiados é o reconhecimento de que o sucesso de sua trajetória só é possível graças às pessoas que caminham ou caminharam a seu lado. **Fabio Voelz, diretor de RH do Madero (PR)**, não fugiu à regra ao comentar o prêmio: “É uma honra muito grande poder novamente estar nessa seleta lista e ao lado de tantos colegas brilhantes. Esse reconhecimento é fruto do trabalho de todo o nosso time de RH que se supera todos os dias! E parabéns ao time do Grupo Gestão RH por mais um excelente evento e por valorizar o trabalho da área de Recursos Humanos há tantos anos!” Este é o terceiro ano consecutivo que Fabio conquista o título de um dos RHs Mais Admirados da região Sul.



Outro elemento bastante presente nos depoimentos dos premiados é o cenário da pandemia, que já dura um ano e nove meses. **Rafael Jaworski, diretor de RH da Pormade (PR)**, disse que, nesse período, todos os gestores de pessoas têm passado por enormes desafios, o que credita ao prêmio um valor ainda maior. “A nossa capacidade de gestão, integração, motivação e desenvolvimento de pessoas foi testada como nunca. Conseguir manter as equipes engajadas, produtivas e saudáveis foi nossa maior vitória e chegar ao final de 2021 recebendo esse prêmio me enche de gratidão por todos os membros do meu time, pois cada um deu o seu melhor. As realizações da minha equipe são as ferramentas do meu sucesso”, afirmou o executivo.

SUDESTE

“Fiquei extremamente feliz por ter recebido o reconhecimento como destaque da Região Sudeste. Nem nos melhores sonhos imaginei que fosse alcançar tamanho reconhecimento nessa etapa da minha carreira. Esse prêmio reconhece muito o esforço e dedicação, além de reforçar o meu compromisso em atuar de forma humanizada”, disse **Bernardo Bicalho Fernandes, head de Pessoas & Cultura do Telecine (RJ)**, afirmando uma certeza de sua trajetória profissional: “Não cheguei aqui sozinho e sou muito grato aos meu colegas de profissão, minhas equipes, gestores e todos amigos que me acompanham e torcem por mim”.



SUDESTE

Apaixonada por pessoas e relações humanas, **Camila Zanchin, gerente sênior de RH do GPA (SP)**, diz se sentir privilegiada por poder fazer a diferença na vida de das pessoas, em parceria com o seu time, que classifica de espetacular. No LinkedIn, ela agradeceu a todos que a apoiam, que torceram por ela e que fazem a diferença na sua vida, tornando-a uma pessoa e uma profissional melhor. "O prêmio não é meu, é nosso!"



DIVULGAÇÃO

A coroação pelo trabalho árduo e de muita dedicação feito pela equipe de RH. Assim **Carlos Rodrigues, diretor de RH da Bridgestone (SP)**, descreveu o recebimento do prêmio como destaque do Sudeste. "Cuidar das pessoas sempre foi essencial para qualquer organização, mas nos últimos dois anos isso tomou um significado ainda mais importante! Criar formas de motivar e engajar as pessoas, criar ferramentas e estruturas para continuar desenvolvendo nossos profissionais foram desafios superados. Agradeço demais a cada um que acreditou em mim e no trabalho que minha equipe realiza, pois isso dá frutos cada vez melhores em nossa organização."



JOAZ MACEDO

"Em um ano que valeu por dois pela complexidade e pelos desafios, ser reconhecida entre os RHs Mais Admirados 2021 como destaque regional é mais do que simplesmente receber uma premiação, é um 'aquecer o coração' que muitas vezes precisamos para renovar nossa energia e continuar o caminho escolhido há mais de 30 anos!" É assim que **Claudia Meirelles, head de RH da Itaúsa (SP)**, comemorou a conquista, agradecendo aos colegas de RH, à sua equipe de RH e à Itaúsa, que a apoiam e desafiam a buscar sempre o melhor. No LinkedIn, a Itaúsa parabenizou a executiva: "Parabéns, Claudia, pelo reconhecimento, que também é nosso, e por seu trabalho e dedicação na gestão das nossas pessoas".



JOAZ MACEDO

Dizendo se sentir feliz e honrado de estar entre os destaques de 2021, **Eduardo Marques, Chief Human Resources Officer do Grupo Fleury (SP)**, destacou em sua página no LinkedIn que o reconhecimento só foi possível porque tem privilégio de liderar uma equipe de Gestão de Pessoas fenomenal. "Juntos temos feito a diferença na vida das nossas pessoas, além de contribuir na entrega do nosso propósito como organização, levando saúde e bem-estar para plena realização das pessoas. Obrigado time, obrigado aos líderes do Grupo que são parceiros do RH e a todos que votaram em mim", agradeceu.



DIVULGAÇÃO

Cultivamos o talento da nossa gente.

Inspirados por um dos nossos principais valores, pessoas desafiadas e valorizadas, nos dedicamos a criar programas, projetos e atividades que ofereçam as melhores condições de trabalho, oportunidades de desenvolvimento e ótimo clima organizacional.

A Irani, indústria do setor de papel e embalagem que completa 80 anos em 2021, conta com mais de 2.200 pessoas que colocam otimismo em ação para impactar a vida de outras pessoas e, assim, praticar sua missão:

construir relações de valor.



SUDESTE

“Estou muito feliz e honrado por ser reconhecido como um dos profissionais de Recursos Humanos Mais Admirados. Quero agradecer a todos que apoiam meu desenvolvimento diariamente, minhas equipes, meus líderes, mentores, minha família e amigos! Obrigado por estarem ao meu lado em todos os momentos!” Com essa mensagem postada no LinkedIn, **Fabio Barbagli, vice-presidente de RH da Pepsico (SP)**, manifestou publicamente o sentimento de estar entre os destaques regionais.



DIVULGAÇÃO

Dizendo-se honrada e orgulhosa por figurar entre os Mais Admirados da região Sudeste, **Fernanda Saraiva, diretora de RH da SAP Brasil (SP)**, acredita que a conquista é fruto da paixão por trabalhar buscando sempre impactar positivamente a vida das pessoas à sua volta. “Mas também reflete o trabalho dos incríveis profissionais de Recursos Humanos da SAP, que há muitos anos contribuem para o desenvolvimento da carreira de nossos colaboradores, criando e executando políticas que visam promover um ambiente de trabalho inclusivo, saudável e produtivo. Esse reconhecimento também é desses profissionais dedicados que nunca deixam de buscar a inovação e o respeito como norte do nosso trabalho de desenvolvimento humano dentro da SAP”, elogia.



JOAZ MACEDO

Estar entre os RHs mais admirados do Brasil, como destaque do Sudeste, depois de dois anos desafiadores para a área de Recursos Humanos, dá a **Gabrielle Botelho, diretora de RH para América do Sul da CGG (RJ)**, a certeza de estar construindo uma história de sucesso e impactando positivamente a vida das pessoas. “Fomos exigidos ao máximo e assumimos um papel de grande relevância nas organizações”, enfatiza a executiva, completando que o prêmio é, além de motivo de grande orgulho, um reconhecimento não só ao seu trabalho, mas de todo o time de RH da CGG.



JOAZ MACEDO

Antes de falar do prêmio recebido, **Marcos Mendes, diretor de Gente e Gestão da Oi (RJ)**, faz questão de elogiar o Grupo Gestão RH pela iniciativa de promover uma premiação que “tão bem reconhece os profissionais que olham de maneira especial para gente nas organizações”. E complementa: “Para mim, é motivo de orgulho ser premiado e estar ao lado de pessoas tão talentosas. Tudo o que podemos observar ao longo dessa jornada só reforça a relevância do nosso trabalho, bem como o reconhecimento dos colegas que, de forma competente, nos representam. Que vocês continuem com essas iniciativas que tanto contribuem para a valorização e reconhecimento dos executivos de RH e das organizações”.



DIVULGAÇÃO



OXI comunicação

TRABALHAMOS PARA QUE A VIDA POSSA AVANÇAR

Em prol das pessoas, de suprir necessidades, do consumo e produção sustentáveis, do desenvolvimento consciente, estamos diariamente inovando no Brasil e no mundo. Para isso, nos apoiamos no talento das nossas pessoas, na tecnologia que transforma ferro em máquinas e máquinas em soluções inteligentes. Trabalhamos juntos para projetar e encantar, testar e treinar, superar e ultrapassar, **para que a vida possa avançar.**



JOHN DEERE

SUDESTE

Feliz pelo reconhecimento do Grupo Gestão RH, **Sergio Póvoa, Chief Human Resources Officer da OLX (RJ)**, assinalou em sua página no LinkedIn: “Quem trabalhou ou trabalha comigo sabe que acredito muito no poder das pessoas na organização, no desenvolvimento de talentos e na vida feliz nas empresas! Time OLX Brasil, gratidão!”



DIVULGAÇÃO

Destacando a preocupação genuína com colaboradores, com a cultura da organização e com os clientes, **Soraya Bahde, diretora de Pessoas e Transformação da Alelo (SP)**, faz questão de dar ênfase ao trabalho do RH da companhia, que busca sem tré-gua práticas inovadoras e um ambiente que una um olhar humanizado com resultados para o negócio. “Ser reconhecida por nossos pares pela jornada que estamos construindo torna esse prêmio, conduzido pelo Grupo Gestão RH, ainda mais especial. Agradeço imensamente a todos que confiam no meu trabalho e na Alelo. É um prazer trilhar esse caminho com vocês”, assinala a premiada.



DIVULGAÇÃO

Para **Vera Lúcia Silva, gerente geral de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Samarco (MG)**, ser escolhida entre tantos nomes de destaque no RH mineiro é, além de uma honra, uma responsabilidade. “Responsabilidade essa em sintonia com o meu propósito pessoal de influenciar positivamente pessoas”, diz a executiva. Ela compartilha o reconhecimento com todo o seu time, que classifica de incansável na busca de geração de valor para o negócio de forma humanizada. “Sigo confiante e consciente de que nossa missão como RH extrapola os muros das organizações e nos impõe uma responsabilidade de transformação social”, finaliza.



DIVULGAÇÃO

Também por Minas Gerais, **Victor Garcia, diretor de Gente e Gestão da Domino's**, faz questão de compartilhar o prêmio. “Estar na lista dos RHs mais Admirados do Brasil e ser reconhecido pela comunidade de Recursos Humanos como destaque regional é uma grande honra. Apesar desse prêmio estar em meu nome, os profissionais que integram a equipe de Gente e Gestão da Domino's tiveram um papel fundamental para esse reconhecimento, pois somos todos nós juntos que trabalhamos para que a nossa empresa seja cada vez mais competitiva e sustentável”, afirma. O executivo também foi homenageado na página oficial da Domino's no LinkedIn: “Estamos orgulhosos por ter uma liderança alinhada com os valores e cultura da empresa e que acredita na gestão humanizada”.



JOAZ MACEDO



Também estão entre os Mais Admirados da região Sudeste **Beatriz Sairafi**, diretora executiva de RH da Accenture (SP); **Daniel Linhares**, diretor executivo de Gente da Localiza (MG); e **Fernanda Campos**, Chief Human Resources Officer da C&A (SP)

BOAS FESTAS
E EXCELENTE

2022



RHs FINALISTAS



1 Adriana Zanni, Chief People Officer – América Latina da Aon | **2** Alessandro Bonorino, vice-presidente global de Gente da BRF | **3** Alexandre Gregory, diretor de RH da Premier Pet | **4** Ana Buchaim, CHRO da B3 | **5** Ana Claudia Oliveira, vice-presidente de Relações Humanas – Brasil e Argentina da Continental | **6** Ana Costa, diretora de RH para América Latina da Hershey | **7** Ana Guimarães, diretora de RH para América Latina da Givaudan | **8** Ana Lúcia Caltabiano, executiva sênior global de RH da GE até outubro/2021. Atualmente, é conselheira de organizações privadas e do terceiro setor | **9** Ana Marcia Lopes, vice-presidente de RH, Comunicação Interna e Responsabilidade Social Corporativa da Atento Brasil | **10** Andre Rapoport, diretor de RH da Danone | **11** Andrea Marquez, vice-presidente global e América do Sul da Bunge | **12** Antonio Botelho, Chief Human Resources Officer da Transpetro | **13** Augusto Neves, diretor de Gente e Gestão da Serede/Rede Conecta | **14** Betina Corbellini, diretora de RH da Mondelez Brasil | **15** Betina Lackner, head de RH da Johnson & Johnson do Brasil | **16** Brenda Donato, diretora de RH do Consórcio Nacional Embracorp | **17** Camilla Varo, diretora de RH da Guide Investimentos | **18** Carlos Toledo, diretor de RH da Zurich Seguros | **19** Carolina de Freitas Oliveira, head de People in Tech da Ambev | **20** Carolina Piombo, Chief People Officer da BRQ Digital | **21** Caroline Carpenedo, diretora global de Pessoas e Responsabilidade Social da Gerdau | **22** Catia Porto, vice-presidente de RH do Grupo BIG | **23** Christopher Woods, diretor de RH do Atacadão | **24** Cláudia Mariane Lourenço, diretora de RH da Europ Assistance | **25** Cristina Caresia, Chief Human Resources Officer da Tenda Construtora

*Ordem alfabética



26 Cynthia Maria Delfini Tamara, head Gente e Gestão da Unidas Rent a Car | **27** Daniel Arouca, diretor de RH da Colgate-Palmolive | **28** Danielle Arraes, vice-presidente de RH para América do Sul e Central da Puratos | **29** Danielle Corgozinho Lopes, diretora de Pessoas, Planejamento & Projetos da Livel | **30** Danny Taylor, vice-presidente de RH – Brasil e América Latina da P&G | **31** Debora Trevisan, diretora de RH da Air Liquide | **32** Denise Horato, diretora de RH da Roche Farma | **33** Denise Paludetto, diretora de Pessoas e Cultura da Omni Banco & Financeira | **34** Dioneia Canci, diretora de RH da Fiagrill | **35** Eduardo Marques, diretor de RH da Abbott Laboratórios | **36** Elizabeth Sousa Rodrigues, executiva de Pessoas e Transformação da Vedacit | **37** Ewerton Fulini, vice-presidente corporativo do Instituto Ayrton Senna | **38** Fabiana Cymrot, vice-presidente de RH Geo South da Mastercard | **39** Fabio Lacerda, vice-presidente de Gente e Cultura da Cognia | **40** Fabio Luiz Ceregatto, diretor de RH da Ajinomoto | **41** Fernanda Kauling, diretora de RH da Ultrazag | **42** Fernanda Zanetti, diretora de RH da Solvay do Brasil | **43** Fernando Meller, diretor executivo de Gente e Gestão da Seara | **44** Fernando Vaz, head de RH para Brasil, América do Sul e Central da Hyundai | **45** Fernando Viriato de Medeiros, diretor de RH da Accor | **46** Flavia Caroni, vice-presidente de People Brasil e Latam da Kraft Heinz | **47** Flavia Pontes, diretora de Pessoas e Cultura da Qualicorp | **48** Flavio Pesiguelo, vice-presidente de RH da Natura & Co Latam | **49** Gilson Ferreira, diretor de RH da Makro | **50** Giovanna Poladian, diretora de Pessoas e Cultura da CTG Brasil

RHs FINALISTAS



51 Gustavo Almeida, Alstom | 52 Isabel Azevedo, vice-presidente de RH da MDS Brasil (até agosto de 2021) | 53 Jean Nogueira, diretor de RH da Gol Linhas Aéreas | 54 João Senise, vice-presidente de RH do Carrefour | 55 Jorge Tavares de Almeida, diretor de Gente e Gestão do Grupo Protege | 56 José Monteiro, diretor de RH da DHL | 57 José Ricardo Amaro, diretor de RH da Ticket | 58 José Roberto Daniello, Chief People Officer da Alpargatas | 59 Leandro Figueira Neto, diretor de Pessoas e Cultura do Grupo Marista | 60 Luciana Carvalho, vice-presidente de Gente e Performance da Mobile | 61 Lucila Del Grande de Souza, diretora executiva de RH para América Latina da Bridgestone | 62 Luis Gustavo Vitti, vice-presidente de RH do iFood | 63 Marcelo Alves Pereira, superintendente de RH da Elopap | 64 Marcelo Gaspari, diretor de RH da Veloce Logística | 65 Marcelo Madarász, diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin | 66 Marcia Moraes Kolling, business partner da KPMG | 67 Marco Custódio, vice-presidente de RH da Nestlé Purina Latam | 68 Maria Antonietta Russo, vice-presidente de RH da TIM | 69 Maria Funari, head de RH da Accesstage | 70 Mariana Adensohn, Chief People & Culture Officer da Facility | 71 Marília Montagnoli, diretora de RH da Red Bull | 72 Mauricio Chiesa Carvalho, gerente de RH e Responsabilidade Social da Tamarana Tecnologia | 73 Mauricio Ignacio, CHRO do Grupo Bandeirantes de Comunicação | 74 Miguel Francisco Feres, diretor RH da Faber-Castell | 75 Mônica Santos, Chief People Officer da Loggi



Livelo.

Nosso negócio é impulsionar o seu.

A Livelo tem soluções criativas para ajudar você a fidelizar clientes, vender mais e ainda incentivar seus colaboradores. Você oferece pontos que podem ser trocados por mais de 800 mil produtos, viagens e experiências inéditas. E o melhor, tudo com total liberdade e praticidade.

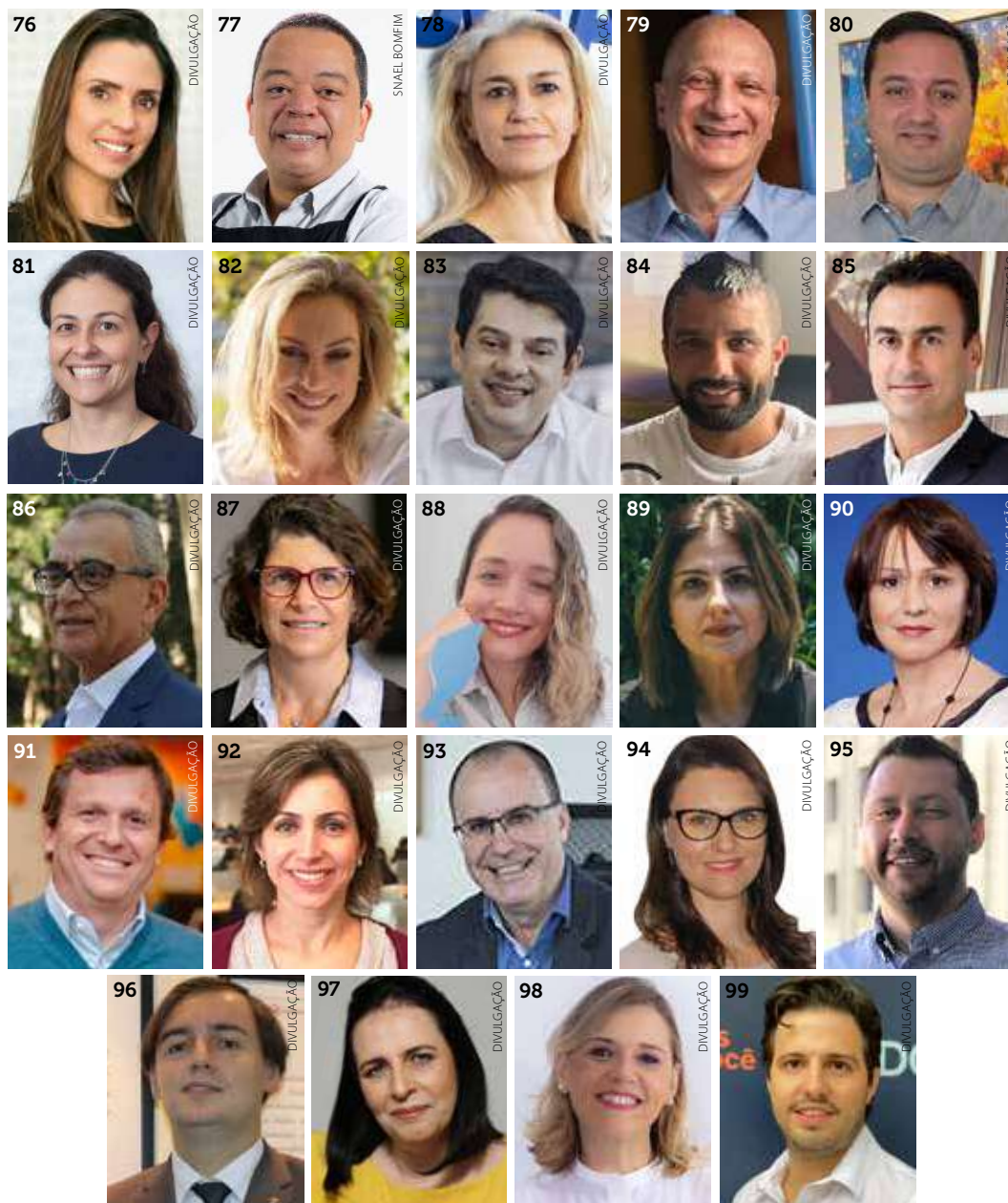


Acesse: livelo.com/empresas e saiba mais.



Seus pontos.
Suas escolhas.

RHs FINALISTAS



76 Nayana Pita, diretora de RH para América Latina da Cisco do Brasil | **77** Nelson Pedro de Souza Filho, diretor de RH da Sodimac | **78** Patricia Coimbra, vice-presidente de RH, Sustentabilidade e Marketing da Sulamérica Seguros | **79** Pedro Antonio Monassa Pittella, diretor de RH da Sanofi | **80** Rafael Froes, diretor executivo de RH do Hospital São Luiz | **81** Renata Del Bove, diretora de Gente e Cultura da Hering | **82** Rochelli Kaminsk, diretora de RH da Gomes da Costa | **83** Rodrigo Ferreira Coimbra Pádua, vice-presidente global de Gente e Cultura da Stefanini IT Solutions | **84** Rodrigo Porto, diretor de RH da AES Brasil | **85** Rodrigo Ronzella, Chief Human Resources Officer da CPFL Energia | **86** Ronaldo Swistalski, representante sênior de RH da Fedex Express | **87** Rose Gabay, diretora de RH da Odontoprev | **88** Roseli Matos Souza, gerente e consultora de RH do Banco BMG | **89** Samantha Politano, diretora de RH da Gocil | **90** Sandra Vicari, diretora de Gestão de Gente da Assaí Atacadista | **91** Sergio Fajerman, CHRO do Itaú-Unibanco | **92** Simone Oechsler, diretora de RH da Sky | **93** Tarcísio Felisardo, diretor de Gestão de Pessoas da Tegma | **94** Tatiana Kipper, diretora de RH Latam da Essilor | **95** Thiago Dotto, diretor de Pessoas e Cultura da JTI Brasil – Japan Tobacco International | **96** Tony Geraldo Carneiro, diretor de RH do Mackenzie | **97** Valdirene Soares Secato, diretora de RH da Bradesco Seguros | **98** Venâncio Guimarães, diretor de Pessoas e Cultura da Dasa | **99** Vivian Broge, diretora de RH da Iguatemi Empresa de Shopping Centers

*olhar para
dentro e
refletir
o outro*



Para grandes resultados, tenha times eficientes. **Para reforçar sua equipe, conte com a Luandre RH.**

Seja qual for sua demanda de contratação, nossos
**+450 especialistas trabalham diariamente para
encontrar os talentos que você precisa, afinal...**

mudar vidas através do emprego é o que nos move!



**+ 50 mil
processos
seletivos
por ano**



Especializada
em **vagas
Temporárias
e Efetivas**



Efetividade e
agilidade para
**alto volume de
contratações**



Escaneie o **QRCode** ou acesse: **luand.re/solucoesrh**,
conheça nossas soluções em Recursos Humanos
e como podemos apoiá-lo. **Conte com a Luandre ;)**

relacionamento@luandre.com.br

 **Luandre**
Mudando vidas através do emprego.



SHUTTERSTOCK

UM OLHAR PARA O FUTURO DO TRABALHO

A empresa de tecnologia NTT Data realizou um estudo para captar as expectativas das pessoas em relação ao trabalho nos próximos quatro anos. Para tanto, foram ouvidos mais de 3 mil profissionais de dez países, entre eles o Brasil.

A qualidade de vida mostra-se uma prioridade dos entrevistados. Um dos principais dados trazidos pelo levantamento é o desejo de 80% dos colaboradores que as empresas do futuro respeitem a vida pessoal e o tempo deles com a família, os amigos e passatempos. Além disso, 44% têm um alto grau de preocupação se a quantidade de trabalho irá afetar a saúde mental e, exatamente por isso, 56% acreditam que os líderes precisam ter capacidade de identificar quando as pessoas de sua equipe não estão bem mental e emocionalmente e saber lidar com isso.

Quanto à forma de trabalhar, mundialmente quase 97% dos profissionais afirmaram preferir algo diferente do trabalho totalmente presencial e menos de 1,5% querem o retorno do trabalho exclusivamente no escritório. Entre os brasileiros, cerca de 35% gostariam de trabalhar de maneira totalmente remota, ante 25% das escolhas globais.

“O home office mostrou que é possível ser produtivo sem a necessidade de estar fisicamente presente no escritório, além de benefícios como o ganho de tempo com a família, fuga do trânsito e redução de custos, entre outros. Isso não significa que não exista quem sinta falta do convívio social, mas mostra que a flexibilidade virou um desejo profissional”, diz Leylah Macluf, diretora de Talento e Transformação da NTT Data na América Latina.

Sobre as qualidades mais desejáveis nos próximos anos, as respostas em âmbito mundial foram:

capacidade de aprendizado – 52% dos entrevistados acreditam que será importante aprender constantemente –, flexibilidade, boa comunicação e equilíbrio. Entre os brasileiros, prevaleceram flexibilidade, capacidade de adaptação e aprendizado, e 68% acreditam que quem entender a importância da diversidade como impulsionadora da inovação terá alto grau de sucesso no mercado de trabalho. Globalmente, 84% acreditam também que profissionais com mente aberta, que vão além do óbvio, terão alto grau de sucesso.

“Os profissionais estão vivendo um momento desafiador, sobretudo por conta da pandemia. Eles precisam ser os eternos aprendizes, ou seja, desenvolver a capacidade de adaptação, flexibilidade e equilíbrio para lidar com as mudanças que estão ocorrendo”, diz Leylah. Outro dado relevante do estudo: a maioria (mais de 65%), esperam ter suporte das empresas para seu desenvolvimento profissional.

O estudo também destacou a política de benefícios dos empregadores: quase 45% esperam que a empresa do futuro ofereça benefícios flexíveis como plano de saúde, alimentação, transporte, seguro de vida, creche, etc.

Já no que se refere aos líderes do futuro, a expectativa em nível mundial é que sejam integradores, que conversem com suas equipes e as escutem, tenham sensibilidade de entender as pessoas, trabalhem ao lado delas e sejam inspiradores. Para Leylah, isso significa que, no futuro de curto prazo, os líderes devem ser sensíveis, ter a capacidade de perceber o que está acontecendo com sua equipe ou com o indivíduo e saibam lidar com essas situações.

Benefícios corporativos para o bem-estar dos colaboradores diferente de tudo que você já viu

Conheça a **Creditas @Work**



Soluções que motivam os colaboradores e simplificam a rotina do RH.



Pacote de benefícios exclusivos



Consultoria exclusiva para o RH



Sem custo para a sua empresa

Um ecossistema de benefícios que ajudam seus colaboradores a cuidarem melhor do próprio dinheiro.



Creditas Store.



Empréstimo Consignado.



Antecipação de Salário.



Cartão de Benefícios.



Educação Financeira.

Para mais detalhes,
acesse: creditas.com/beneficios

 **creditas**
@WORK

LGBTFOBIA NO TRABALHO

O estudo *Why the First Year Matters for LGBTQ+ Employees* (em tradução livre, Por que o primeiro ano é importante para o empregado LGBTQ+), feito pelo BCG (Boston Consulting Group), mostra que o Brasil tem um longo caminho a percorrer na conscientização sobre diversidade e inclusão nas empresas: cerca de 77% dos funcionários brasileiros que se identificam como LGBTQIA+ já sofreram discriminação no trabalho – a média global é de 58%.

O ambiente corporativo é onde os respondentes menos manifestam sua sexualidade. No Brasil, 99% já a revelaram para os seus amigos, 90% para a família, 87% para colegas e 49% para os seus clientes. A título de comparação, funcionários da Austrália, Holanda e dos Estados Unidos revelam mais a sexualidade para os clientes, variando de 65% a 75%, enquanto a média global é mais retraída, de 45%.

Segundo especialistas do BCG, o primeiro ano de um funcionário LGBTQIA+ em uma empresa é fundamental para ele revelar sua sexualidade (ou não) e se sentir mais confortável no emprego. Aproximadamente 70% afirmam ter revelado sua sexualidade já no processo seletivo ou nos primeiros 12 meses de trabalho e 10% a revelaram após o primeiro ano. Os 20% restantes a mantiveram em segredo mesmo após um ano, o que, segundo o estudo, reforça a urgência de implementar culturas corporativas inclusivas desde o primeiro dia para todos os colaboradores.



“Todas as fases da jornada do funcionário devem ser pensadas e repensadas para promover diversidade, equidade e inclusão. As pessoas LGBTQIA+ que se sentem livres para serem elas mesmas têm mais autonomia no trabalho, se sentem mais à vontade para falar abertamente e construir amizades mais fortes e duradouras na empresa. Isso, por sua vez, torna as equipes muito mais produtivas e ainda reduz a rotatividade de colaboradores”, comenta Juliana Abreu, diretora executiva e sócia do BCG no Brasil.

INDICADORES DE RH



A pesquisa *HR Innovation*, realizada pela Ahgora, empresa de tecnologia para Recursos Humanos, com mais de 300 empresas de todas as regiões do Brasil, trouxe um dado revelador sobre a adoção de indicadores pela área de RH: apenas 8% das participantes avaliam todos os indicadores de RH em sua rotina e 38% levam em conta apenas o básico.

Entre os principais indicadores apontados pelos entrevistados, estão avaliação de desempenho, índice de turnover e clima organizacional. Indicadores de frequência, absenteísmo, e produtividade, no entanto, não aparecem no topo dos parâmetros considerados pela área, apesar de fornecerem alertas importantes sobre o ambiente organizacional.

“A análise de dados e indicadores de RH é indispensável para que a área seja assertiva nos momentos de tomada de decisão. Seguir essas informações com regularidade ajuda a identificar gargalos, pensar em novas ações, tomar as decisões corretas e evitar erros”, afirma Juliana Bittencourt, gerente de RH da Ahgora.



SLII® EXPERIENCE

do Dr. Ken Blanchard



CONHEÇA A NOVA VERSÃO VIRTUAL DO TREINAMENTO DE LIDERANÇA MAIS ADOTADO NO MUNDO! SOMENTE PARA CLIENTES CORPORATIVOS

15 MILHÕES DE LÍDERES TREINADOS EM MAIS DE 100 PAÍSES!

O TREINAMENTO DE **SLII® EXPERIENCE** OFERECE:

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

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

Novo aplicativo para Celular ou Tablet.

Nova metodologia de treinamento baseada em Neurociência.

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

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



Blanchard | Global Partner Network | Partner

FILIADA AO INSTITUTO BRASILEIRO DE CONSULTORES DE ORGANIZAÇÃO (IBCO)



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



O QUE ENGAJA O COLABORADOR

A Feedz, plataforma de engajamento e desempenho de colaboradores, realizou uma pesquisa em parceria com a Swile (antiga Vee) e a Vittude, para medir os níveis de engajamento e identificar as condições de trabalho com maior probabilidade de impactar os funcionários. O estudo contou com a participação de 1.129 colaboradores, sendo 467 clientes da Feedz e 662 não clientes, em 23 estados e no Distrito Federal.

A pesquisa aponta que colaboradores com um ou mais amigos na empresa têm o eNPS (*Employee Net Promoter Score*, métrica usada para mensurar o grau de engajamento dos funcionários no ambiente de trabalho) de 55, mais que o dobro daqueles que não possuem amigos (22).

Outro fator é que empresas que realizam reuniões 1:1 têm eNPS 64 e 94% dos colaboradores compreendem melhor o trabalho a ser realizado. “As empresas com uma cultura diferente, que não praticam one-on-one regularmente, têm menor eNPS e apenas 68% dos funcionários entendem o que é esperado deles no trabalho”, destaca Bruno Soares, CEO da Feedz.

Também de acordo com o estudo, quanto maior for a empresa, menor é o seu número de eNPS: organizações com 20 a 50 funcionários têm o maior número de eNPS – 65 –, já empresas com 200 a 1.000 colaboradores, a eNPS é 47. Quando o número de funcionários é



mais de 1.000, o eNPS é ainda menor, chegando a 39.

“Quando são oferecidos benefícios considerados bons pelos funcionários, o Employee Net Promoter Score é quatro vezes maior, se comparado com empresas em que os colaboradores estão insatisfeitos com os benefícios”, comenta Bruno. Isso também se aplica às empresas que investem na saúde emocional dos funcionários: elas possuem eNPS de 72 enquanto as que não investem apresentam uma média de 16.

SAÚDE CORPORATIVA NO PÓS-PANDEMIA


Um levantamento da Ticket, marca de benefícios de alimentação e refeição da Edenred, feito com mais de 350 representantes de empresas, mostrou que cer-



ca de 67% não pretendem ampliar investimentos em saúde para os funcionários após a pandemia. Ao mesmo tempo, 57% notaram um aumento da preocupação dos profissionais com a própria saúde e quase 28% avaliaram que esse aumento impactou, inclusive, a saúde mental deles.

“O período da pandemia foi importante para as empresas avaliarem as reais necessidades dos funcionários e em quais circunstâncias eles precisam de suporte e orientação. Perceber uma maior preocupação deles com a própria saúde e não ter iniciativas para diminuir essa inquietação pode ter um impacto negativo, inclusive, na produtividade e engajamento desses profissionais”, avalia José Ricardo Amaro, diretor de RH da Ticket.

Do total de empresas ouvidas, 32% não oferecem qualquer acesso a auxílios ou serviços ligados à saúde, 33% possuem planos no formato de coparticipação, 22% têm planos 100% custeados pela própria companhia e mais de 9% contam com alternativas de auxílio-saúde.

Ainda, mais da metade (52%) das empresas também não oferece auxílios para que o colaborador tenha a infraestrutura adequada para trabalhar em home office, o que pode ter impacto na saúde física ou mental das pessoas. 

POSITIONAL SELLING®

TREINAMENTO PROFISSIONAL EM VENDAS



DISPONÍVEL NAS VERSÕES PRESENCIAL E VIRTUAL!

Os desafios enfrentados pelas empresas brasileiras exigem uma atuação firme na busca de resultados concretos e mensuráveis, no curto prazo. Adote o **POSITIONAL SELLING® (PS)**, o sistema estratégico de vendas utilizado pelas empresas líderes de cinco continentes. Prepare seus profissionais de vendas para vencerem os desafios que farão de 2021 e 2022 anos decisivos para o seu negócio.

Desenvolvido pela Carew International, o sistema utiliza as mais modernas técnicas de aprendizagem de adultos, baseadas na Neurociência, o que assegura a rápida assimilação dos conceitos e ferramentas e o desenvolvimento de habilidades que serão colocadas em prática, imediatamente.

RESULTADOS PARA A EMPRESA

O treinamento de Positional Selling® capacita seus profissionais de vendas para:

- Conquistar a posição preferencial junto aos clientes.
- Ampliar as vendas aos clientes atuais e aprimorar sua rentabilidade.
- Reativar clientes inativos, dinamizando contas estagnadas.
- Recuperar clientes perdidos.
- Manter a fidelidade dos clientes.
- Superar concorrentes agressivos.
- Fechar mais negócios, mesmo sob condições adversas.
- Negociar trocas de valor, ao invés de fazer concessões que reduzam a lucratividade.
- Encontrar alternativas construtivas para a "guerra de preços".
- Aumentar os lucros e a participação no mercado.

PARA EMPRESAS QUE QUEREM OBTER RESULTADOS CONCRETOS E MENSURÁVEIS AINDA EM 2021!

15 ANOS CONSECUTIVOS
COMO DESTAQUE DENTRE OS
**FORNECEDORES DE CURSOS E
TREINAMENTOS MELHOR
AVALIADOS NO BRASIL!**
(GESTÃO RH)



FILIADA AO INSTITUTO BRASILEIRO DE
CONSULTORES DE ORGANIZAÇÃO (IBCO)

info@interculturaltd.com.br

0800 026 2422

BROKER DE SEGUROS

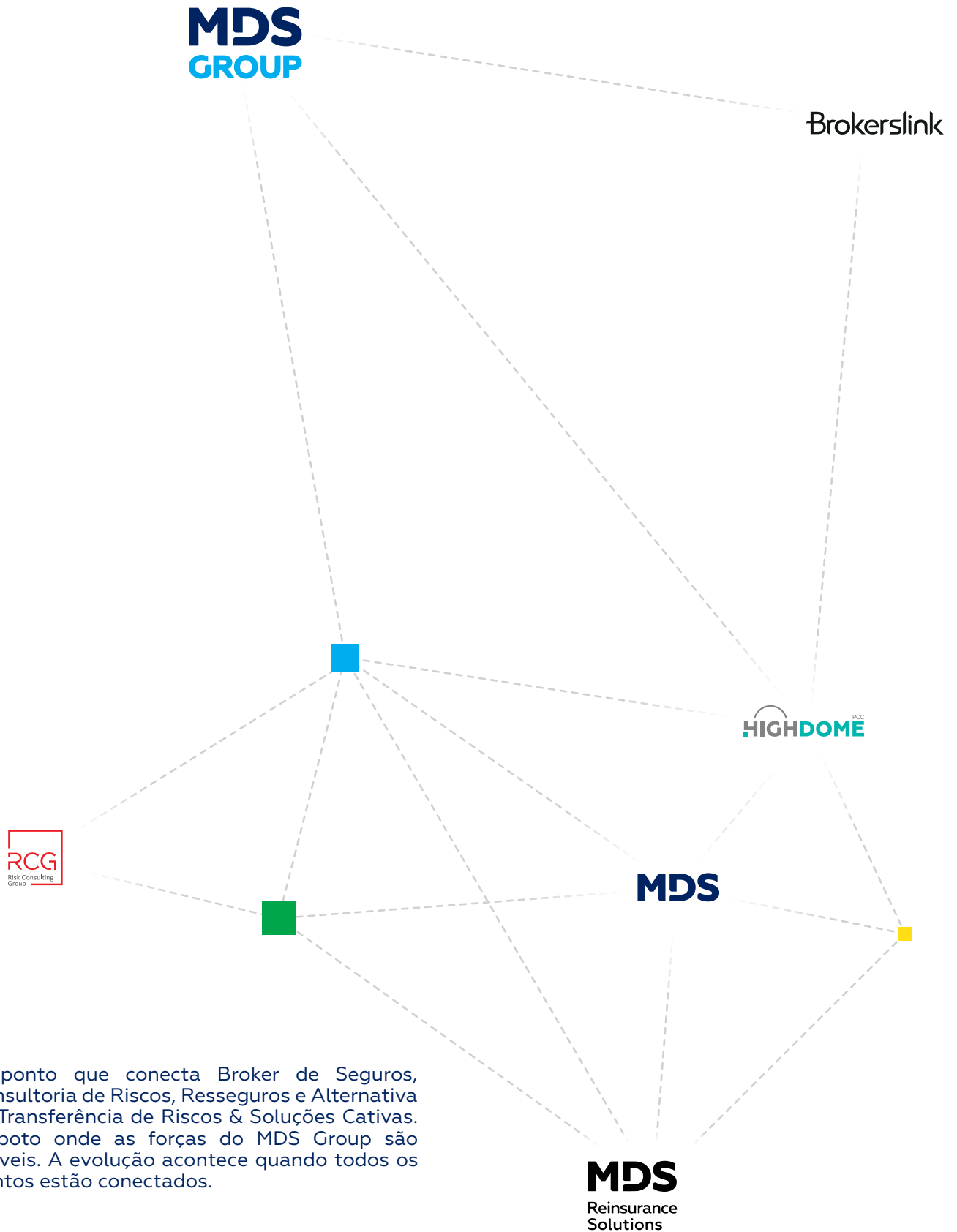
CONSULTORIA DE RISCOS



RESSEGUROS

ALTERNATIVA DE TRANSFERÊNCIA
DE RISCOS & SOLUÇÕES CATIVAS

We will be there.



O ponto que conecta Broker de Seguros, Consultoria de Riscos, Resseguros e Alternativa de Transferência de Riscos & Soluções Cativas. O ponto onde as forças do MDS Group são visíveis. A evolução acontece quando todos os pontos estão conectados.

CUIDANDO DO BEM-ESTAR DOS COLABORADORES: GENTILEZA OU ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO?



DEBORAH PIMENTEL

Silene Rodrigues é membro do G3 e diretora de RH da Adidas

Em tempos de pandemia as organizações têm, cada vez mais, buscado assegurar que seus colaboradores estejam saudáveis, tanto no que diz respeito à covid-19 propriamente dita quanto ao seu estado geral de saúde física, mental e emocional.

Embora o tema tenha sido trazido à mesa de discussões com muita ênfase em meio à crise sanitária, não se trata exatamente de algo novo na agenda de Recursos Humanos, já que de há muito falamos em qualidade de vida no trabalho.

A necessidade de garantir a continuidade dos negócios, o atendimento às necessidades dos clientes e consumidores e, em muitos casos, a capacidade de reinventar o modelo de negócio, fez com que as condições de trabalho oferecidas aos colaboradores se tornassem fatores críticos de sucesso. Resiliência, liderança compassiva, saúde e bem-estar fizeram parte das práticas diárias de gerenciamento de pessoas nas organizações de maneira geral, no Brasil e no resto do mundo.

Se há ainda muita incerteza acerca do “novo normal”, do retorno ao escritório e das novas formas de trabalho,

não podemos negar que manter o foco na saúde beneficia não somente as pessoas, mas também as empresas. Isso porque podem trazer impactos econômicos positivos, como contenção ou redução dos níveis de absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade, do engajamento, diminuição dos acidentes de trabalho e desperdícios de produção, e melhor gerenciamento dos custos com planos de saúde.

Portanto, não se trata de trazer felicidade para as pessoas por bondade ou gentileza corporativa, mas sim de mudar o jogo social e econômico através do investimento em saúde. Segundo estudos da McKinsey, o retorno sobre o investimento (ROI) é alto e seguro, e as empresas podem focar em três frentes:

1. Investimentos de curto e longo prazo na saúde de seus colaboradores, começando pela saúde e segurança ocupacional, com foco em saúde mental, saúde do sono, nutrição e reeducação alimentar, e incentivo à atividade física.
2. Ambientes de trabalho inclusivos, onde todos sejam genuinamente

bem-vindos e sintam-se seguros em expressar o seu verdadeiro eu, sem medo de julgamentos, preconceitos ou retaliações.

3. Participação ativa no desenvolvimento de comunidades saudáveis, colocando o tema saúde como uma prioridade na estratégia de responsabilidade corporativa.

O resultado dessas ações será o bem-estar dos colaboradores, caracterizado pela sensação positiva sobre si mesmos e satisfação com suas vidas. Com isso vem a melhora na capacidade de resolver problemas e conflitos, comunicar e liderar, trabalhar em equipe e inovar, assim como aumenta a resiliência individual e organizacional.

Descobrimos que o bem-estar é uma habilidade tangível que pode ser aprendida e modelada e que traz uma contribuição crítica e mensurável para os negócios. Dessa forma, investir na promoção do bem-estar nas organizações é uma estratégia de negócio do tipo ganha-ganha, beneficiando ambos, indivíduos e empresas, e certamente permanecerá em alta no futuro. **G**



O FGV LoD reúne o melhor para os seus colaboradores: agilidade, praticidade e a excelência FGV *on demand*.

O FGV *Learning on Demand* (LoD) é um itinerário formativo, desenvolvido por professores da FGV, a partir de uma estratégia de aprendizagem autônoma, na qual os colaboradores da organização percorrem trilhas flexíveis, compostas por recursos e experiências de aprendizagem, disponibilizados no espaço FGV LoD.

Para a construção do LoD, foram consideradas as diversas tendências em Educação Corporativa:

- A necessidade de *upskilling* e *reskilling* está cada vez mais diversificada: categorias de cargos e áreas funcionais.
- Cresce a demanda por soluções de impacto imediato nos negócios.
- Aprende-se a qualquer hora e em qualquer lugar, sendo que o aprendizado integrado ao trabalho é cada vez mais valorizado.
- Busca-se flexibilidade. O aprendizado ocorre de diferentes maneiras e mídias: presencial, *on the job*, EaD, *microlearning*, podcasts, videocasts, blogs, comunidade de prática, mentorias, *games* etc.
- Se faz necessário comunicação contínua e formatos criativos para garantir engajamento.

Saiba mais e solicite contato:
fgv.br/in-company-lod

 **FGV IN COMPANY**

A epharma
cuida de toda a

jornada do colaborador

da sua
empresa.

O melhor investimento em saúde é com a epharma. Confira porque nosso Programa de Benefícios em Medicamentos é a melhor opção para o seu colaborador:



Solução que contribui para a produtividade e qualidade de vida do colaborador



Reduz o absenteísmo por falta de acesso e adesão ao tratamento médico.



Lista de aproximadamente 9 mil medicamentos disponíveis;



Descontos garantidos de 10 a 80% de acordo com o plano adquirido;

epharma
oxigenando conexões

Cuide da saúde do
seu colaborador e
da sua empresa.

Fale com a gente:

(11) 99828-6889 / 97400-1303
negocios@epharma.com.br / epharma.com.br

Venha
oxigenar
conosco





SHUTTERSTOCK

RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPO DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Por **Marcelo Pasquini**

Há quase três décadas, a ONU (Organização das Nações Unidas) tem reunido quase todos os países do mundo para a COP – Conference of the Parties. Nesse período, a mudança climática deixou de ser uma questão marginal para se tornar uma prioridade global. Neste ano, a COP 26 – 26ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima foi realizada na cidade de Glasgow, na Escócia. E a palavra de ordem do mundo pós-COP26 é cooperação: nações, organizações e pessoas trabalhando juntas e alinhadas para a condução do mercado e do clima em uma nova direção.

Pouco antes da abertura da conferência, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) formalizou o pedido aos países participantes para priorizar os aspectos do mundo do trabalho no Acordo de Paris. A solicitação da OIT é coerente com a atual conjuntura enfrentada nas relações de trabalho de diversos setores da economia, mas também configura uma das principais habilidades de uma organização. Entender que os efeitos das mudanças climáticas podem mudar a vida no planeta deixou de ser diferencial e passou a ser necessidade para todas as empresas. Além

de compreender que o termo ESG reúne temas que devem ser tratados em conjunto, onde um permeia o outro de forma que se tornem codependentes. Os pilares estratégicos de toda e qualquer organização devem ter como prioridade as pessoas e a sustentabilidade.

A crise climática vem modificando o mercado, trazendo mais riscos de investimento gerados pelo aquecimento global e acelerando uma realocação do capital. O risco climático é um risco financeiro, mas a transição para uma economia de baixo carbono representa também uma grande

LANÇAMENTO

O novo livro de **Janguê Diniz**.

Conheça os segredos do ex-engraxate que chegou à lista da **Forbes**.



Já disponível em **pré-venda**.

Escaneie o **QR code** e garanta o seu, ou acesse o site **bit.ly/livrocodigosecreto**.



JANGUIÊ DINIZ

oportunidade de negócios e de trabalho. E, tendo em vista este cenário, a necessidade em trabalhar pela manutenção dos meios de subsistência já existentes e a criação de novos é uma forma de afastar os riscos.

Se posicionar como agente transformador dessa agenda, de impacto positivo, deve ser motivo de orgulho, mas também de muita coragem e esforços. E o investimento em educação, voltado a uma economia limpa, e na construção de um mercado de trabalho focado em inclusão, diversidade, equidade e respeito, faz parte das ações necessárias para atrair grandes talentos.


Como representante da primeira instituição financeira do Brasil a aderir à Net-Zero Banking Alliance (NZBA, das Nações Unidas), sinto grande orgulho pessoal e profissional de saber que a empresa se compromete a ter um portfólio de crédito neutro em carbono até 2050. No entanto, é preciso destacar que essa não foi uma decisão da noite para o dia, mas uma evolução da estratégia climática empresarial de engajar e apoiar os clientes a adaptarem seus negócios, promovendo uma economia capaz de entender, prever e reduzir ou zerar os impactos das mudanças climáticas. E que para grande parte das organizações brasileiras é um processo de desconstrução e busca por soluções que tragam benefício para todos. Estamos falando de uma agenda que demanda tempo, colaboração, engajamento e mobilização coletiva.

Esse movimento só é possível por meio da força de trabalho. A base de sustentação dos negócios de cada organização é reconhecer o valor do desempenho e do potencial realizador das pessoas. Além de uma equipe técnica e especializada na área de sustentabilidade e um time focado em mudanças climáticas, para estabelecer esse tipo de cultura organizacional é necessário entender que essa causa deve se desdobrar em todos os departamentos, em cada produto, serviço e função, permeando o trabalho de todos na instituição, de

maneira transversal.

A gestão dos riscos climáticos, as oportunidades de investimentos e negócios gerados pelo mercado de carbono devem ser de domínio e compreensão de todos os colaboradores. Para isso, é importante investir em formação e capacitação. Na empresa em que atuo há um exemplo significativo desse esforço por meio de uma universidade corporativa, que capacita e desenvolve funcionários da organização em todo o território nacional. A iniciativa já foi reconhecida com o prêmio Internacional Global CCU Awards 2017/2018, do Instituto Global Council of Corporate Universities, que elege – a cada dois anos – os melhores programas de educação corporativa no mundo.

É importante que a gestão de Recursos Humanos esteja pautada na

excelência, no respeito e na transparência das relações, no contínuo desenvolvimento dos funcionários, no compartilhamento do conhecimento e na valorização do ser humano. Proporcionar oportunidades contínuas de desenvolvimento profissional e pessoal, em um ambiente onde há clareza sobre os compromissos, deve ser o objetivo primordial de uma empresa comprometida com uma economia mais verde. Assim como é aqui no Bradesco! Por isso, acredito ser papel das organizações: inspirar, apoiar e contribuir com seus funcionários na construção e no reconhecimento de suas crenças e valores pessoais. Ao serem compartilhados, eles contribuem para a elaboração de propósitos. É por meio do alinhamento de propósitos que se mantém clientes e se atraem os melhores talentos. 

Marcelo Pasquini
é head de
Sustentabilidade
do Bradesco



EGBERTO NOGUEIRA

AS MELHORES SOLUÇÕES PARA GESTÃO DA SAÚDE CORPORATIVA E QUALIDADE DE VIDA.

Estamos sempre nos reinventando e otimizando nossas ferramentas com a utilização da tecnologia e inovações nos relatórios preditivos em favor de agregar as melhores soluções para a Gestão da Saúde Corporativa e Qualidade de Vida.

Utilizamos em nossas ferramentas:

- Data Analytics com Inteligência de Dados (BI)
- Prontuário Eletrônico clínico e individualizado na palma da mão
- Relacionamento e Comunicação integrada em camadas para população (Titular e Dependentes) – mobile
- Telemedicina - atendimento primário (maior qualidade; custos reduzidos com operadoras / sinistro)
- Certificação por Compliance e alinhado a LGPD
- Alertas para todo o SESMT e saúde ocupacional dos colaboradores (preventivos e periódicos)
- Monitoramento e acompanhamento de acesso do colaborador - integração com a catraca, controle de acesso e cartão ponto
- Gerenciamento de Atestado e absenteísmo (previsto) Futuro através do App (agendamento de consultas e exames)
- Todo Banco de Dados integrado com a plataforma e ERP.



MARSO
GESTÃO TECNOLÓGICA EM SAÚDE

São Paulo/SP

Edifício Bela Paulista - 1º Andar
Av. Paulista, 2421
Bairro Jardins
CEP 01311-300
Tel.: (11) 3192-3719

Manaus/AM

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

Campinas/SP

Regional de Operações e
Representação Comercial
Tel.: (19) 3329-3130

Recife/PE

Regional de Operações e
Representação Comercial
Tel.: (81) 98195-7750

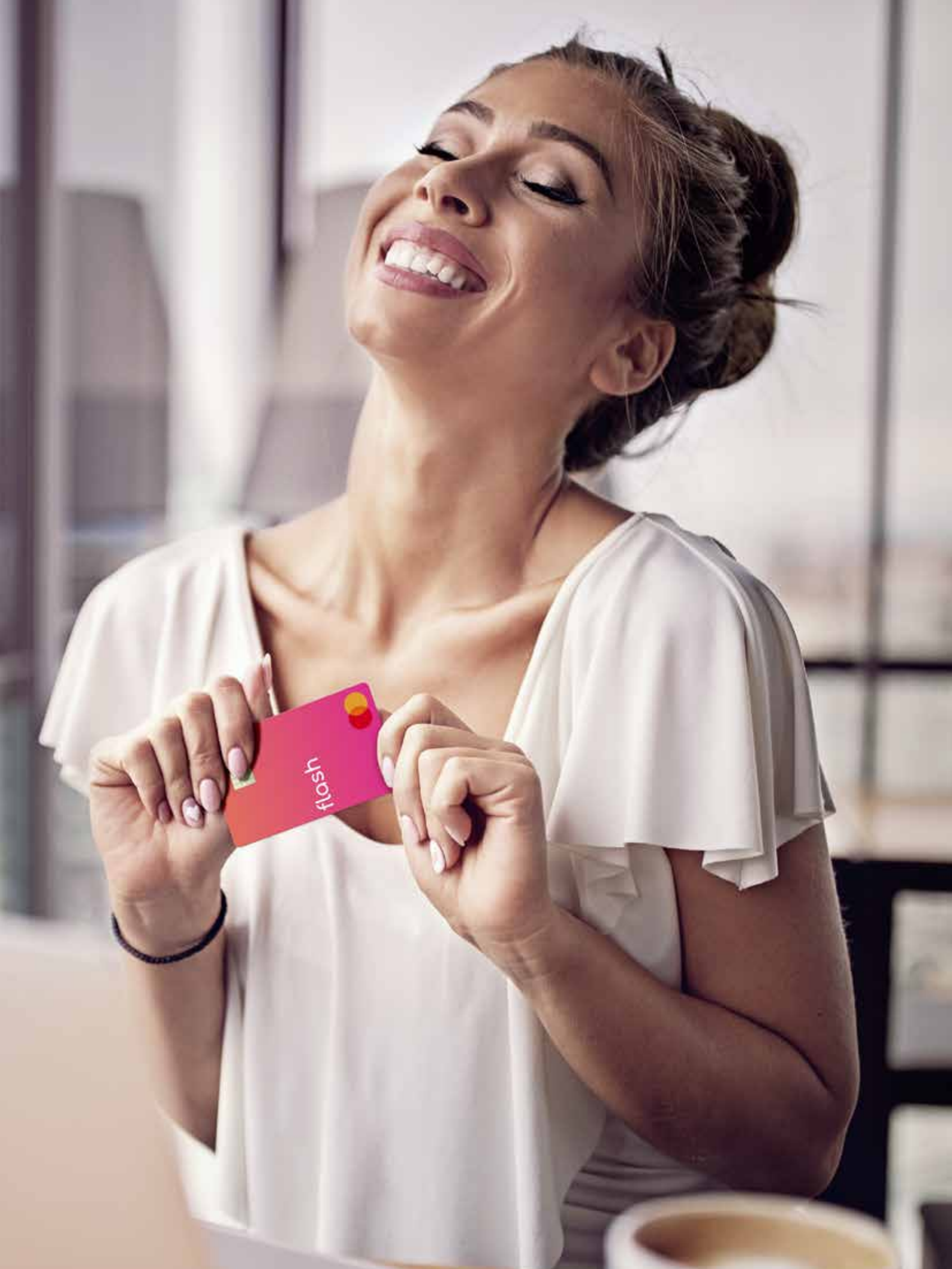
flash

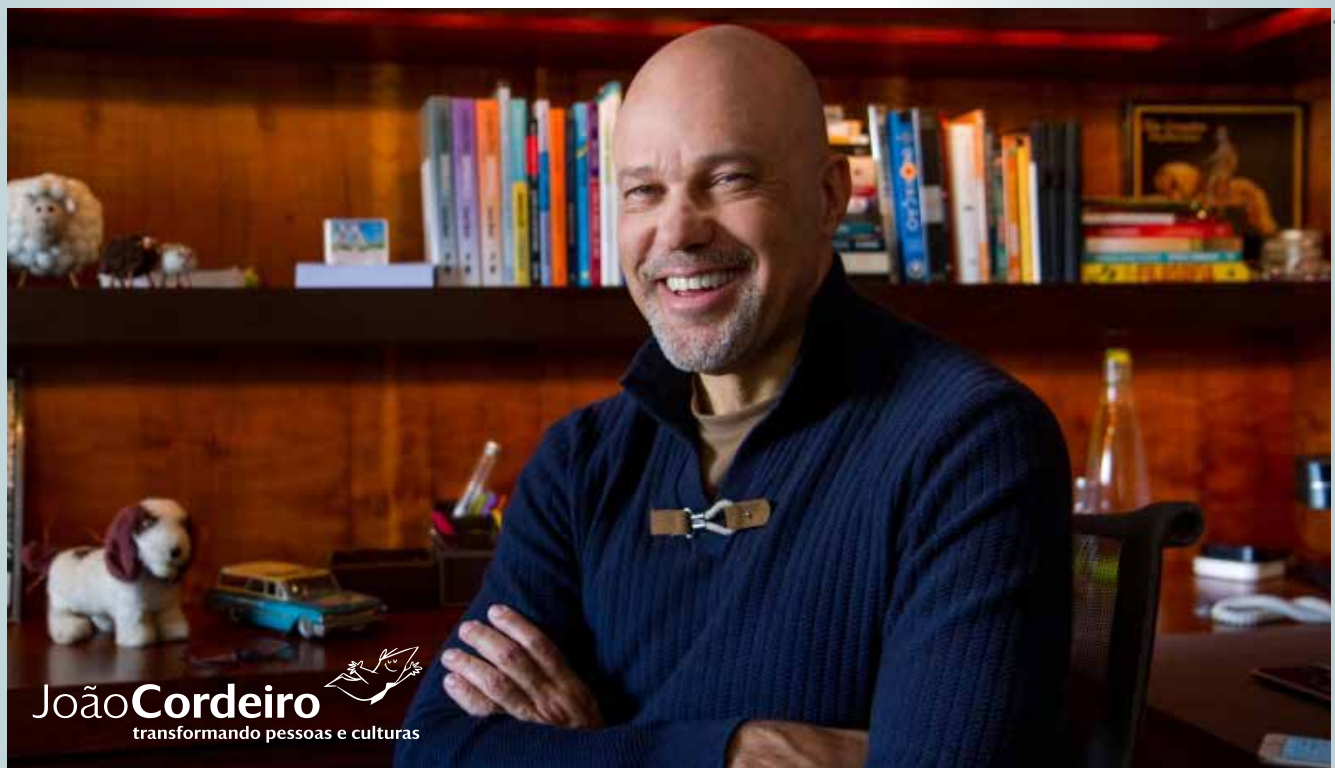
Um único cartão. Duas milhões de possibilidades para usar seu benefício

Flash, o cartão de benefícios aceito em mais de 2 milhões de estabelecimentos. Mais facilidade para o RH, mais vantagens para o colaborador.



Para saber mais sobre a Flash,
acesse o site:
sejaflash.com/saibamais





Accountability, a responsabilidade em nossas mãos

João Cordeiro se diz evangelista da accountability porque tem a profunda convicção de que é dever de cada um tomar para si a responsabilidade pelo resultado de seu trabalho e acredita que, por sermos resultado de nossas decisões, podemos melhorar.

Sempre. Recentemente, ele criou a Accountability Academy, que, por meio de trilhas de conhecimento, oferece uma jornada de aprendizagem completa sobre o assunto. Se você quer saber mais, não deixe de ler a entrevista a seguir.

Gestão RH – Há mais de duas décadas seu trabalho é dedicado a accountability aplicado a empresas, mas, para muitas organizações, esse ainda é um campo inexplorado. Falta entendimento do conceito ou há resistência das lideranças em adotá-lo?

João Cordeiro – Falta entendimento do conceito. Uma empresa padrão tem três níveis de liderança: direto-

ria, gerência e coordenação/supervisão. A partir de um certo nível, a liderança começa a ficar tímida, com medo de fazer perguntas. Até tem conhecimento de conceitos novos no mercado, mas sente vergonha de dizer que não sabe do que se trata. Essa é uma característica dos adultos, as crianças falam sem receio que não sabem de alguma coisa. Uma vez explicado o conceito, encontrei pou-

quíssima resistência em apresentar o tema nas empresas.

Gestão RH – Você costuma dizer que uma boa forma de entender o que é accountability é falando do seu oposto, “desculpability”, a prontidão de sempre haver uma desculpa para justificar o que fizemos (ou deixamos de fazer), nos eximindo de responsabilidade.

Essa é uma questão cultural arraigada na maioria das pessoas. A pergunta é: implementar accountability requer uma revisão e a consequente mudança de cultura das pessoas?

João Cordeiro – Sim, apesar de que, para mim, essa não é uma questão cultural arraigada na maioria das pessoas ou nas empresas. Estamos falando, na verdade, de um modelo mental. A desculpability é um hábito inconsciente de fugir da responsabilidade responsabilizando os outros ou as circunstâncias. É como um hábito. E como lidar com isso? Promovendo uma desconstrução do modelo convencional de responsabilidade. Estamos falando de um padrão diretamente proporcional e ligado à idade cronológica do indivíduo e às suas conquistas materiais. Imagine uma pessoa de 50 anos, casada, com filhos, emprego e imóvel próprio. Para o senso comum, essa pessoa é responsável, mas não necessariamente isso é verdade. Por isso é tão importante prestar atenção ao modelo do filósofo grego Aristóteles em relação às virtudes morais. Para ele, precisamos reconhecer a necessidade de incorporar virtudes morais, incorporá-las de fato, aprimorá-las em nós e fazer disso um hábito.

Gestão RH – O conceito vai além de assumir as próprias responsabilidades. Também implica comportamento ético, ações de sustentabilidade, ter senso de dono. Todos esses aspectos estão muito presentes na pauta das empresas. A accountability, por assim dizer, “costura” todos eles em um único conceito? Se sim, nesse sentido, passa a ser uma estratégia ou um projeto de uma empresa?

João Cordeiro – Sim, a accountability arrasta outras virtudes morais. Se uma pessoa entende que pode ser mais responsável e fazer o bem para si e para os outros, procura ser cada vez mais completa. É como atividade física: na hora em que você percebe que pode desenvolver a musculatura do seu braço, você não se contenta

em cuidar apenas do braço direito, mas dos dois braços, das costas, das pernas, do corpo inteiro. É a mesma coisa com a accountability: se a pessoa se sente mais musculosa do ponto de vista das virtudes, vai querer ser mais completa. Mesmo que esse não seja um processo rápido.

Não se trata de uma estratégia em si: a accountability é incorporada à cultura para apoiar a estratégia. Várias empresas fizeram essa incorporação, como Ambev (AB Inbev, resultado da fusão da Ambev com a Interbrew), Magazine Luiza e Renner, por exemplo. Outras trataram o tema como um comportamento importante, mas paralelo à cultura, o que também trouxe resultados.

Gestão RH – Podemos dizer que implementar o conceito de accountability significa promover uma gestão pautada por virtudes morais?

João Cordeiro – Sim. As virtudes morais não são ensinadas nas escolas, faculdades e MBAs. Essas instituições partem do pressuposto de que seus alunos já vieram prontos de casa ou da instituição que as antecedeu. O MBA acha que as faculdades trabalham esses pontos com os alunos, as faculdades pensam que as escolas desenvolvem isso e as escolas imaginam que os pais tenham feito a sua parte. Ninguém ensina isso, no fim das contas, por isso as empresas devem promover esse debate entre os seus colaboradores.

Gestão RH – O RH deve ser protagonista no desenvolvimento do conceito dentro da empresa?

João Cordeiro – Sim, o RH e as demais lideranças. Na maioria das empresas, esse movimento é capitaneado ou pelo CEO ou pelo RH.

Gestão RH – Embora haja correntes contrárias a esse argumento para convencimento, difunde-se muito que, ao adotar diversidade e inclusão, a empresa lucra mais. O mesmo acontece com a accountability?

João Cordeiro – No caso da accountability, podemos dizer que, quando essa virtude é incorporada, a empresa performa melhor, torna-se mais produtiva. E isso por dois motivos: o primeiro é que a accountability promove o pensamento de dono entre os colaboradores, reduzindo o desperdício. Já o segundo é que, por arrastar outras virtudes morais, a accountability proporciona outros benefícios, como uma maior colaboração. Se formos comparar a margem de lucro líquido por colaborador, vamos perceber que ela é maior nas empresas nas quais prevalece o senso de dono. Não faltam bons exemplos nesse sentido, como a Amazon e a Southwest Airlines.

Gestão RH – Recentemente, foi lançada a Accountability Academy. Como ela nasceu e com qual objetivo?

João Cordeiro – A Accountability Academy nasceu de um pedido dos clientes de oferecermos um produto de custo menor. Accountability até então era tema valioso, geralmente entregue na forma de palestras e workshops presenciais. A questão é que as empresas não conseguiam entregar isso para 100% dos colaboradores, apenas para uma camada privilegiada da liderança. No formato digital, com aulas online, o RH pode descer esse conteúdo até o chão de fábrica. Trabalhamos com uma linguagem extremamente simples e com exemplos do cotidiano. Queremos ampliar o acesso das pessoas ao conceito, divulgá-lo cada vez mais.

Gestão RH – Quem pode ter acesso e o que é preciso para participar?

João Cordeiro – Quem as empresas que comprarem o serviço quiserem. Aproveitando esse período de lançamento da Accountability Academy, os RHs de empresas ligadas ao Grupo Gestão RH vão ter acesso a condições especiais. Todos os interessados devem entrar em contato conosco. Basta enviar um e-mail para contato@joacordeiro.com.br ou ligar para (11) 96640-2949.



SHUTTERSTOCK

TELETRABALHO E GESTÃO: PROCEDIMENTOS OU RESULTADOS?

Por *Marcelo Viana Estevão de Moraes*

A pandemia impôs que as organizações públicas e privadas se adaptassem aos procedimentos sanitários de distanciamento social. Em regra, foram bem-sucedidas nessa transição emergencial. No redesenho do modo de operar para adequá-lo ao trabalho remoto, a primeira descoberta foi a de que já havia disponível um conjunto de artefatos tecnológicos para a operação em rede de forma descentralizada. A novidade foi a rápida disseminação desse novo padrão.

Segundo pesquisas de opinião, parcela majoritária de empregados e funcionários que foram postos em regime de trabalho remoto, após um estranhamento inicial e uma necessária curva de aprendizagem, aprovou a nova modalidade e tende a resistir ao retorno puro e simples ao modelo presencial – não obstante muitos considerem estar trabalhando mais.

É provável que tenha havido um compartilhamento do tempo perdi-

do no itinerário entre a residência e o escritório, em especial nas regiões metropolitanas, ou seja, a percepção de que a carga de trabalho aumentou é mais do que compensada pelo ganho em qualidade de vida decorrente da redução do tempo de deslocamento. Parece que, em geral, houve ganhos de autonomia da força de trabalho, rompidos os parâmetros habituais de distanciamento entre a casa e o escritório. A descentralização espacial da prestação do serviço pos-

sibilitou a descentralização espacial da opção residencial.

Para os setores mais qualificados da força de trabalho, e que contam com maior empregabilidade, a expansão potencial de seu “mercado de trabalho” em função da modalidade a distância aumentou seu poder de barganha, favorecendo a obtenção de melhor remuneração, ao tempo em que a realocação residencial permite a redução potencial do custo de vida e a opção por regiões mais agradáveis. Claro, que essa não é a realidade do vastíssimo contingente da força de trabalho que exerce atividades manuais e de caráter presencial e que, em regra, não usufrui do teletrabalho e vê sua situação laboral tornar-se mais precária. Com efeito, há grande heterogeneidade e a propensão é no sentido de aumento do hiato entre *blue collars* e *white collars*. Notas de conjuntura do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) evidenciaram essa heterogeneidade. Dos 11% dos trabalhadores postos em trabalho remoto, há uma predominância de mulheres, de brancos, de pessoas de maior escolaridade e de melhor remuneração, que exercem atividades intelectuais e em escritórios, em especial na região Sudeste, particularmente em São Paulo.

O argumento principal em prol da permanência do teletrabalho é que a métrica do resultado não foi prejudicada pelo rearranjo operativo. Ora, no empreendimento privado o lucro é a “linguagem simbólica universal” que legitima qualquer arranjo operacional. E parte desse incremento lucrativo pode advir da redução dos custos fixos decorrentes de economias logísticas, de suporte e de apoio, e de despesas correlatas.

Mas um óbice grande para a perenização do teletrabalho reside na cultura organizacional dominante nas organizações: a do modelo burocrático tradicional, de controle procedimental, no qual a dimensão simbólica do poder dos dirigentes não pode ser ignorada – o controle sobre espaços físicos, pessoas e orçamentos.

Com efeito, há indícios de grande resistência nos níveis gerenciais à perenização do home office e apego a mecanismos tradicionais de vigilância das atividades. Resistências de parte dos trabalhadores ao modelo remoto surgem com a intensificação do controle procedimental em um panóptico que abole as fronteiras entre “público” e “privado” e gera síndromes diversas (no limite, burnout): um quadro de “hiperexploração” litúrgica do trabalho com potenciais efeitos adversos sobre a produtividade. Mas, no setor privado, o incentivo dos interesses, no caso o lucro, estimula que a alta liderança e a média gestão tendam a adotar novas habilidades gerenciais, com ações proativas associadas a métricas de avaliação de entregas.

Na esfera pública, o caso é mais

complexo já que a mensuração de resultados não é redutível à dimensão econômico-financeira. No caso federal, a institucionalização do teletrabalho ocorreu há mais de um ano, mas apenas uma fração pequena das 194 unidades potencialmente aderentes ao denominado PGD (Programa de Gestão e Desempenho) “virou a chave” para o novo modelo.

Os problemas identificados na esfera privada ganham contornos mais fortes na área pública, na qual a cultura procedimental é mais arraigada e as métricas de resultados menos desenvolvidas. No entanto, o governo federal parece decidido a avançar com o PGD, dados os bons resultados obtidos com a redução do custeio. Prevalecerá a cultura do controle burocrático ou a da gestão por resultados? O jogo está sendo jogado. 🇧🇷



Marcelo Viana Estevão de Moraes é especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, pesquisador do Ceag/UnB (Centro de Altos Estudos de Governo e Administração) e autor do livro *A Construção da América do Sul: o Brasil e a Unasul* (Editora Appris). Foi secretário de Gestão (2008/2010) e secretário de Previdência Social (1994/1999) no governo federal



SHUTTERSTOCK

UNIVERSO CORPORATIVO, FILHOS E A URGÊNCIA DE DISCUTIRMOS A LICENÇA PARENTAL

Por **Mariana Achutti**

Se você jogar no Google a combinação “filhos+lideranças+universo corporativo”, muito provavelmente o buscador apresentará toda a sorte de matérias a respeito de como mulheres sofrem com a tarefa de maternar. Não que a discussão não seja importante, já que somos mais impactadas com a chegada de uma criança: a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença-maternidade, e depois decai. Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram a licença está fora do mercado de trabalho — a maioria

das saídas acontece sem justa causa e por iniciativa do empregador.

Fazemos parte da lista seleta de 34 países que cumprem a recomendação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de conceder ao menos 14 semanas de licença à mãe, remunerando-a com salário não inferior a dois terços dos seus ganhos mensais no trabalho. No Brasil, temos 120 dias de licença com 100% de salário. Empregadores que fazem parte do Programa Empresa Cidadã chegam a oferecer 180 dias de licença. Mas é na Europa que estão as maiores licenças ofertadas. Na Croácia, por exemplo, são 410

dias (com 100% do salário por seis meses); na Noruega e no Reino Unido, 315 (com acordos de remuneração variantes em cada um deles).

Acontece que, para o assunto ganhar, de fato, o tom igualitário que exige, é preciso olhar além: a licença-paternidade precisa ser estendida para que o cuidado de um novo ser que chega — e que isso valha, inclusive, para processos de adoção de crianças e adolescentes — não recaia única e exclusivamente sobre os ombros femininos.

Com a vinda de nosso primeiro filho, eu e meu companheiro tiramos



UM NATAL ESPECIAL PARA SEUS COLABORADORES

Cestas de Natal incríveis, composições personalizadas com produtos de qualidade e preços especiais.



CUPONS DE DESCONTO
DE GRANDES MARCAS
EM TODAS AS CESTAS

CESTAS PERSONALIZADAS
COM PRODUTOS DE
QUALIDADE

PRESENTES EXCLUSIVOS



ACESSE O QR CODE
E SOLICITE SEU ORÇAMENTO

(11) 9 9469 - 8675



o mesmo tempo de afastamento de nossos trabalhos. Somos privilegiados, claro, porque temos nossos próprios negócios. E é justamente esse o chamado que faço: que outras lideranças possam entender seu papel social na implementação de diretrizes corporativas justas. Se quisermos, enquanto empregadores, atrair talentos, teremos de pensar, também, em como retê-los. E ficam em seus postos aqueles que se sentem vistos, acolhidos, amparados verdadeiramente. E-mails internos celebrativos, ações pontuais e discursos vazios são ótimas fachadas promocionais, mas não se sustentam no dia a dia, não colaboram efetivamente para aumentar a sensação de bem-estar do nosso quadro de funcionários. E ela importa. Felicidade, aliás, é um fator cada vez mais fundamental para a performance e os resultados de uma empresa.

Um estudo da Warwick University, do Reino Unido, descobriu que trabalhadores felizes são 20% mais produtivos do que os não satisfeitos. E sabe o que conta na hora de medir esse impacto comportamental positivo? Segundo o IQAT (Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho) criado pela revista *Você S/A* em parceria com a FIA (Fundação Instituto de Administração), são questões basilares, como justiça organizacional, satisfação com a liderança, comprometimento organizacional, confiança, gestão de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.


Funcionários desejam que seus locais de trabalho reconheçam e valorizem a importância de outras esferas de suas vidas. É o que vale na hora de entrar — e na hora de permanecer — em um time.

De acordo com o Guia Salarial 2021 da Robert Half, 71% dos profissionais levam em conta o pacote de benefícios da empresa antes de aceitar uma proposta de emprego. A licença-paternidade estendida é apontada como uma das principais demandas. Mas eis a realidade: hoje, por lei, a CLT garante que homens que se tornam pais tirem apenas cin-

co dias para participar dos primeiros momentos do filho recém-chegado. Algumas organizações que aderiram ao programa Empresa Cidadã estendem o benefício para algo entre 20 e 40 dias. Na visão empresarial, a licença ainda é vista como um benefício e não como um direito. E é aí que mora o erro — e a oportunidade.

Empresas como a startup Loft já sacaram o jogo ganha-ganha. A plataforma digital adotou a licença parental estendida de até seis meses para pais e mães. O objetivo? Igualar o custo dos funcionários e reduzir a diferença entre gêneros. Em entrevista ao portal Terra, a diretora do RH, Renata Feijó, disse que os funcionários percebem, dessa forma, que fazem parte de algo maior: “Poder usufruir da licença faz com que eles sintam que é uma empresa que acolhe e isso

é fundamental para construir uma relação recíproca de longo prazo”. A política vale, também, para casais homoafetivos.

Para que mudanças dessa magnitude aconteçam de fato, é necessário que todos estejam alinhados e inspirados pela cultura organizacional. E para isso só há um caminho: educação. Conceitos, ferramentas e reflexões que circulem no universo corporativo precisam estar de acordo com os valores contemporâneos. Não basta que a mudança parta da lógica do *top down*. É fundamental que ela seja transversalizada em todos os níveis hierárquicos, em todos os setores, em qualquer área. Do lado de cá, depois de seis meses de prática, já sabemos: satisfação e bem-estar se refletem em engajamento e proatividade. Não parece uma ótima combinação? 

Mariana Achutti
é fundadora e
CEO da Sputnik



BABUSKA FOTOGRAFIA

#juntos pelo futuro

Contribua com nossa campanha para ampliarmos os cursos de profissionalização para **jovens em situação de vulnerabilidade social**.

Meta R\$ 50mil

PARA CURSOS NAS ÁREAS DE
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Para contribuir, basta **escanear o QR Code** abaixo do modelo escolhido.

Você também pode nos ajudar via **PIX**, com a chave **CNPJ 74137126000149**



azul



verde



Atuamos há **28 anos**, com foco no **protagonismo juvenil**, **qualificação profissional** e **geração de renda** da comunidade de Americanópolis.

Conheça mais sobre nossa atuação através dos canais abaixo:

  /aldeiadofuturo • aldeiadofuturo.org.br





A importância de cuidar da saúde mental dos colaboradores

A saúde mental é um tema que vem ganhando cada vez mais relevância no mundo corporativo, sendo tratado com prioridade. Está relacionado à forma como as pessoas reagem às exigências, desafios e mudanças da vida e ao modo como lidam com os próprios pensamentos e emoções. E, hoje, mais do que nunca, saber lidar com esses sentimentos tem sido fundamental para manter a qualidade de vida.

Ao falarmos de qualidade de vida, automaticamente refletimos sobre a alimentação, o sono e a prática de exercícios físicos, afinal, o corpo funciona de forma integrada para manter o equilíbrio físico, psicológico e emocional.

É extremamente importante — e faz parte do protagonismo com a saúde — atentar para o autocuidado, buscar uma alimentação balanceada, praticar exercícios físicos e reservar um tempo para atividades de relaxamento ou meditação que permitam conectar o corpo e a mente,

visando relacionamentos saudáveis. Exemplos de autocuidado como os descritos anteriormente podem nos ajudar a ter uma saúde emocional sustentável e equilibrada.

Mas e quando pensamos no dia a dia? Será mesmo possível conciliar autocuidado com uma rotina de trabalho? A resposta para essa pergunta é “sim”.

Atualmente, grande parte do tempo das pessoas acaba sendo destinada ao trabalho e, como sabemos, a vivência no ambiente corporativo influencia o bem-estar. Por isso, é muito importante realizar pequenas alterações positivas na própria rotina para que possam provocar mudanças significativas ao longo do tempo, na saúde física e emocional.

O Banco Bradesco acredita na saúde como vetor de transformação da vida das pessoas. Por isso, adota uma cultura baseada na prevenção e na promoção de hábitos e comportamentos saudáveis por meio de um programa interno de bem-estar

e qualidade de vida próprio, o Viva Bem, que atualmente encontra-se estruturado em três pilares: Em Equilíbrio, Saudável e Em Movimento.

O pilar “Em Equilíbrio” tem como foco a saúde emocional. Na pandemia, as pessoas tiveram que lidar mais intensamente com situações inesperadas, que exigiram autocontrole. O momento também possibilitou a todos um olhar mais apurado sobre a qualidade de seus relacionamentos interpessoais e a oportunidade de se conhecerem melhor.

Para suprir essa necessidade, o Viva Bem, em parceria com a Universidade Corporativa Bradesco (Unibrad), desenvolveu uma trilha completa de palestras virtuais sobre prevenção e saúde mental, que levaram orientações sobre comportamentos, sinais e sintomas, além de ferramentas para a busca de equilíbrio.

Já no pilar “Saudável”, o foco foi outro: a saúde visando o autocuidado, a prevenção de doenças e a adoção de hábitos saudáveis por meio

de apoio nutricional para funcionários e familiares.

Assim, além de incentivar a realização de exames preventivos oncológicos e a adesão às campanhas de vacinação – como a vacina contra a H1N1, por exemplo –, o pilar em questão também dedicou um olhar especial às gestantes que trabalham na Organização.

No período, elas puderam experimentar um atendimento diferenciado por meio de ligações telefônicas mensais feitas por uma equipe médica especializada, um suporte destinado não só a acompanhar a evolução de cada gestação, mas a esclarecer dúvidas e a oferecer amparo e acolhimento às funcionárias em um momento repleto de transformações, físicas e hormonais.

O terceiro pilar, “Em Movimento”, que estimula a prática de atividades físicas para a transformação da saúde, também segue como um diferencial das ações do Bradesco nesse sentido.

Em um ambiente corporativo, ter políticas que visem o bem-estar e a saúde dos funcionários é essencial. Por isso, incentive cada vez mais o seu quadro de colaboradores a ter uma rotina saudável, dormir bem, alimentar-se melhor, movimentar-se, fazer pequenas pausas e ter momentos de lazer

E, diferentemente do que muitos possam imaginar, estar em movimento aqui não se limita apenas à realização de atividades físicas, mas, sim, ao momento em que se faz necessário levantar, alongar e respirar de maneira consciente, focando 100% do tempo em si.

Como observamos, o autocuidado no dia a dia é muito importante e, em um ambiente corporativo, ter políticas que visem o bem-estar e a saúde dos funcionários é essencial. Por isso, incentive cada vez mais o seu quadro de colaboradores a ter uma rotina saudável, dormir bem, alimentar-se melhor, movimentar-se, fazer pequenas pausas e ter momentos de lazer.

“Ser um multiplicador de bons hábitos impacta a vida de quem está ao seu lado, construindo juntos o clima de bem-estar coletivo”, destaca a Dra. Talita Almeida, médica responsável pelo Programa Viva Bem, do Bradesco.



ANUNCIE

— NA REVISTA MAIS INFLUENTE —

ENTRE OS RHs

gestaoerh.com.br 

renato@grupogr.com.br 

GRUPO GESTÃO RH



 (11) 99911-0480

 (11) 3254-7509



SHUTTERSTOCK

DIVERSIDADE & INCLUSÃO DESAPRENDER PARA REAPRENDER

Por *Maristella Iannuzzi*

Em 33 anos atuando em médias e grandes empresas, vivi experiências boas, ruins e péssimas quando o assunto é diversidade e inclusão. Por isso, escolhi o título Desaprender para Reaprender. Acredito que isso mereça atenção porque, com as transformações culturais, é fundamental desaprender, esquecer conceitos obsoletos, para aprender novas formas de atuação e agregar valor ao tema. E é isso que venho propor aqui.

Com a potencialização da área de Diversidade e Inclusão no mercado, consigo identificar pessoas que são genuínas e lutam por um mundo melhor e outras que estão para o famoso “cumprir tabela”. E como reconhecer quem é quem? Uma das formas é ob-

servar se lidamos, por exemplo, com o Calendário da Diversidade como sensibilização e conteúdo ou apenas como marketing. Vamos fazer um exercício?

Você se lembra do que fez no Dia do Orgulho LGBTQIA+? Publicou alguma mensagem com uma foto padrão nas redes sociais? Mas você sabe o significado das datas representativas e seus impactos? Ao longo dos últimos anos, as coisas vêm melhorando a cada dia, mas me lembro de várias ações focadas apenas na entrega de um botão de rosa ou chocolates no Dia Internacional da Mulher, ou ainda a única palestra com uma pessoa negra só acontecendo em novembro, pelo Dia da Consciência Negra.

Para quem busca reaprender, uma pequena contribuição: breves informações sobre quatro datas importantes que merecem ser entendidas em sua essência, para que possam ser defendidas.

Dia Internacional da Mulher: tem sua origem datada no início do século 20, sendo oficializada pela ONU (Organização das Nações Unidas) apenas em 1975. Muitos relacionam o dia ao incêndio de uma fábrica têxtil ocorrido em Nova Iorque em 1911, quando 146 operários morreram (destes, 125 eram mulheres, que morreram carbonizadas porque trabalhavam de forma precária em um porão e não tiveram como sair do edifício). Mas

A SOLUÇÃO COMPLETA PARA O SEU EVENTO CORPORATIVO

GRUPO BISUTTI



14 ESPAÇOS NAS MELHORES
LOCALIZAÇÕES DE SP



SOM, PROJEÇÃO E ILUMINAÇÃO



GASTRONOMIA ESPECIALIZADA
EM EVENTOS CORPORATIVOS



CENOGRAFIA E DECORAÇÃO



EVENTOS HÍBRIDOS E VIRTUAIS



ESTÚDIO EQUIPADO EM
PARCERIA COM A SHOWTIME
PRODUÇÕES

Oferecemos uma solução completa para o seu evento corporativo, com tudo em um único contrato e lugar, realizando o seu projeto de forma simples, unindo a melhor relação custo/benefício para a sua empresa

há registros anteriores a esse ocorrido. Em 1909, ocorreu uma grande passeata com centenas de mulheres, também nas ruas de Nova Iorque, para reivindicar melhores condições de trabalho. Em 1910, no II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas (Dinamarca), foi requisitado espaço para que as mulheres pudessem defender suas causas. Também destaque 8 de março de 1917, na Rússia, quando cerca de 90 mil operárias se manifestaram por condições mais justas de trabalho, contra a fome e a participação russa na Primeira Guerra Mundial. Atualmente, o dia é dedicado às manifestações em todo o mundo por igualdade de gênero, contra a violência, por direitos e liberdade escolhas sobre sua vida. Então, no próximo 8 de março, vá além das flores e bombons; traga a reflexão, por exemplo, do quanto caminhamos, mas o quanto ainda precisamos evoluir.

Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+: em 28 de junho de 1969, começava, em Nova Iorque, a Rebelião de Stonewall, importantes capítulo da história na luta LGBTQIA+ contra o preconceito e em busca de respeito, independentemente de orientação sexual. Isso, após uma violenta abordagem de policiais ao bar Stonewall Inn. Vale destacar que na mesma data, mas no ano seguinte, foi realizada na cidade a primeira Parada Gay dos Estados Unidos, sendo um marco que inspirou manifestações semelhantes pelo mundo. Por isso, quando celebrarmos essa data, que tal trabalharmos com grandes mensagens contra o preconceito e a “LGBTQIA+fobia”?

Dia da Consciência Negra: 20 de novembro marca a luta dos movimentos sociais contra o racismo, além da busca por respeito e igualdade à população negra brasileira, considerada a maior fora do continente africano. As primeiras manifestações ocorreram na década de 1970, quando grupos lutaram contra o racismo e ativistas se mobilizaram para estabelecer 20 de novembro como o dia

do orgulho negro, por ser a data de morte de Zumbi dos Palmares, referência de resistência e luta contra a escravidão no Brasil Colônia. Nos dias atuais, essa luta mostra o quanto precisamos ir além de igualdade, necessitamos de EQUIDADE. Temos um direcionador de que não somos racistas e aí que mora o perigo. Que tal nessa data, e ao longo de todo o ano, falarmos e nos libertarmos do racismo estrutural?

Dia Internacional da Pessoa com Deficiência: 3 de dezembro foi estabelecido pela ONU, em 1992, o dia para honrar a pessoa com deficiência. A data tem como objetivo estimular uma reflexão e a busca por ações efetivas que assegurem os direitos, a dignidade e a qualidade de vida da pessoa com qualquer tipo de deficiência.




Maristella Iannuzzi é fundadora da CMI Business Transformation

MARILIA SILVA/LABI FOTOGRAFIA

O dia contribui para a conscientização sobre assuntos relacionados ao tema, promovendo cada vez mais a acessibilidade, além de divulgar e garantir a igualdade e os direitos da pessoa deficiente. Nesse dia, trabalhe com seus colaboradores o direcionador de que ter uma deficiência física significa apenas ter uma característica diferenciada e que isso não rotula ninguém como incapaz. Capacitismo é um preconceito tão grave a qualquer outro que já falamos neste artigo.

Essa é uma breve pincelada sobre alguns marcos, mas temos muito a falar e não se esqueça: capacitação e sensibilização são as palavras-chaves para o sucesso da Inclusão dentro da sua empresa. Vamos trabalhar genuinamente? Conte comigo!

#ChangeyourMindset 

QUEREMOS DIVIDIR ESTA CONQUISTA COM VOCÊ!

UNIVERS



A Univers acaba de ser eleita, pela 11ª vez, o melhor benefício da categoria Benefício Farmácia na premiação Melhores Fornecedores para RH 2021.

Queremos agradecer aos nossos clientes e parceiros pela confiança em nosso trabalho e reforçar que nada é mais importante para nós do que proporcionar mais saúde e bem-estar a seus funcionários e suas famílias.

E se você ainda não conhece a Univers, acesse nosso site e nossa página no LinkedIn. Temos muito o que contar.

UNIVERS.

SAÚDE E BEM-ESTAR COMO MELHOR BENEFÍCIO.



Acesse o site
e saiba mais
univers-pbm.com.br



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



DIVULGAÇÃO/ACHÉ

Sérgio Piza é o novo diretor de Pessoas, Sustentabilidade e Comunicação do Aché Laboratórios Farmacêuticos. Considerado referência de profissional de RH por sua visão aguçada de negócios, sua trajetória inclui passagem pelos Estados Unidos e é marcada pela atuação em empresas de diferentes setores, entre elas, Klabin, Contax (atual Liq), Claro, Kraft Foods (atual Mondelez) e Ford. Desde 2019, Sérgio também atua como conselheiro de Administração e participa de comitês de RH.

“Vamos avançar com o fortalecimento da organização para executar a estratégia do negócio, entregar resultados com sustentabilidade e cumprir com o propósito da companhia: levar mais vida às pessoas onde quer que elas estejam”, afirma o executivo ao falar do novo desafio. Sérgio foi um dos destaques deste ano na pesquisa CEOs e RHs Mais Admirados, realizada pela Gestão RH, conquistando o título de RH do Ano – Brasil (leia mais na página 46).



ARQUIVO PESSOAL

Com três décadas em RH, **Viviane Furquim** assumiu a diretoria de Pessoas e Performance da Meta, consultoria de tecnologia e soluções em transformação digital. Nos últimos seis anos, a executiva foi head de Gestão de Pessoas da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre. Antes disso, por mais de dez anos, trabalhou no Sicredi, onde começou como gerente de Gestão de Pessoas, passando depois a superintendente da área.

Na Meta, além de atuar no aperfeiçoamento do modelo de gestão de pessoas, implementando políticas, processos e ferramentas, Viviane se dedicará a fortalecer e potencializar o crescimento das pessoas a partir do Meta Academy. Ela também tem cadeira no Comitê Executivo da companhia, participando das definições estratégicas. “Novos desafios desse porte me deixam ainda mais entusiasmada e será uma honra saber que as conquistas da Meta, agora, também serão as minhas conquistas”, diz a nova contratada.



DIVULGAÇÃO/ELFA

A Elfa, provedora de soluções e serviços de logística em saúde, anunciou a contratação de **Fred Lopes** como novo diretor de Gente e Gestão.

Com mais de duas décadas de experiência em empresas multinacionais de grande porte, Fred trabalhou no setor varejista nos últimos oito anos: foi gerente corporativo de RH da C&A, diretor de Serviços de RH do Carrefour e, mais recentemente, diretor de RH do GPA. Diageo e Inbev também estão no seu currículo.

Na Elfa, ele tem sob sua responsabilidade cerca de 2,6 mil colaboradores em todo o país. Sobre o desafio de atuar em um novo segmento, Fred afirma: “É fundamental mantermos a área de Gente e Gestão conectada com o negócio, aportando cada vez mais valor para o business e entendendo as demandas de nossa gente”.

Dona do iFood, MovablePay, PlayKids, Afterverse, Sympa e Zoop, a Movable anunciou duas novas executivas para a área de Recursos Humanos: **Cláudia de Souza** (à dir.) chega à empresa como head de People, e **Isadora Gabriel**, como diretora de HR Operations. As contratações aconteceram dois meses depois de a empresa anunciar o recebimento de um aporte de US\$ 200 milhões da holandesa Prosus.

Com 20 anos de experiência na área, Cláudia apoiará a evolução da cultura e a manutenção de práticas de diversidade e inclusão, bem como de atração e retenção de talentos, fortalecendo os planos de crescimento da Movable. Ela já passou pelo RH de companhias como Intel, Qatar Airways, Booz|Allen e Pátria. “Chego à empresa para reforçar ainda mais o reconhecimento de uma cultura e um RH forte, que está sempre atento às pessoas e busca criar times cada vez mais ambidestros para impactar não só o mercado brasileiro como ganhar o mundo”, afirma.

Já Isadora apoiará o desenvolvimento das empresas do grupo por meio de projetos de RH. Em sua carreira, ela atuou em organizações do setor financeiro, como Banco Safra, B3 e Itaú BBA, e foi diretora de People & Places na Amaro. “Na Movable, poderei colocar o meu conhecimento a serviço de todas as empresas do grupo, ajudando-as a crescer por meio de práticas de RH que atendam às especi-



DIVULGAÇÃO/MOVILE

ficidades e maturidade de cada uma e, ao mesmo tempo, as unam em um único ecossistema”, diz a executiva.



DIVULGAÇÃO/NUVEMSHOP



DIVULGAÇÃO/NUVEMSHOP

A plataforma de e-commerce Nuvemshop, que, em agosto, recebeu investimento de R\$2,6 bi e se uniu ao grupo de empresas unicórnio, anunciou **Juliana Gusmão** (na foto à esq.) como diretora de Talent Acquisition. A profissional é responsável por assegurar a identificação, atração e seleção de talentos que tenham fit com a cultura da empresa. Ela foi gerente de Talent Acquisition da Creditas e também atuou na MetrixLab, Aqua Capital, Gallup, Gafisa e Deloitte. “Chego à Nuvemshop em um momento importante de crescimento, com o desafio de contribuir para que ela continue a atrair grandes talentos capazes de ajudar a potencializar e motivar as histórias dos nossos clientes”, afirma.

Depois, foi a vez de contratar a parceira de trabalho de Juliana, a diretora de People Operations & Analytics, **Raffaella Bottini**, responsável pela experiência dos colaboradores, gestão de desempenho e análises estratégicas de pessoas. Com carreira na área de Vendas, ela atuou anteriormente no QuintoAndar, no Google e na Dow Agro-Sciences. “Sempre gostei muito de trabalhar com relacionamento no geral, seja liderando pessoas ou adquirindo e gerindo carteira de clientes. Meu desafio atual traz outra perspectiva desse trabalho, com olhar estratégico, foco em planejamento, gestão de processos e dados voltados para pessoas. Dessa forma, as experiências se complementam, me trazendo uma oportunidade nova com um olhar mais de planejamento *versus* execução”, avalia.



DIVULGAÇÃO DHL

Especializada em armazenagem e distribuição, a DHL Supply Chain reforçou a alta liderança no Brasil. A companhia promoveu quatro executivos a vice-presidentes, entre eles, **Rodrigo Viscardi**. Há dez anos, Rodrigo atua na área de Gestão de Pessoas da empresa, tendo passado por diversos cargos de liderança. Antes disso, ele trabalhou na Unilever e na TRW.

As mudanças ocorrem em um período em que houve um incremento da demanda logística no Brasil. Tanto que a operadora saltou de cerca de 10 mil colaboradores em 2019 para mais de 18 mil em 2021. Os novos vice-presidentes têm a missão de preparar o crescimento da companhia nos próximos anos. Nesse sentido, a área de Recursos Humanos terá um papel central para suportar os colaboradores no ciclo de expansão.

Também foram promovidos Erica Couto (Desenvolvimento de Negócios), Gabriela Guimarães (E-commerce e Operações de Varejo) e Fábio Miquelin (Transportes).



DIVULGAÇÃO ROCHE

Em outubro, o português **Carlos Martins** assumiu a presidência da Roche Diagnóstica no Brasil. O executivo, que até então atuava como general manager da Roche Diagnóstica América Central e Caribe, tem a diversidade e inclusão como um pilar estratégico para acelerar o atual processo de transformação da empresa e fomentar a inovação no negócio.

Nos últimos três anos, Carlos dedicou esforços para impulsionar a transformação do sistema de saúde da região e gerar um impacto positivo na vida de cerca de 90 milhões de pacientes em 29 países. Ele substituiu Antonio Vergara, que passou a liderar a operação da Roche Diagnóstica na América Latina.

A jornada de Carlos Martins na companhia teve início em 2007, em Portugal, como gerente de Centralized Diagnostics. Antes da Roche, Carlos passou por empresas como Johnson & Johnson, Siemens Healthineers e DuPont Pharmaceuticals.



DIVULGAÇÃO ENJOEI

Patricia Tourinho é a nova diretora de RH da Enjoei, plataforma brasileira C2C listada na B3. Com a sua chegada, a presença feminina nos cargos de liderança passa a ser dominante na empresa.

Formada em Direito, Patricia atua há mais de 13 anos em Recursos Humanos, com experiência em gestão de talentos, desenvolvimento, desenho organizacional e planejamento sucessório. Também possui um histórico sólido de engajamento relacionado à diversidade e inclusão, tendo desenvolvido projetos sobre o tema.

Antes de ingressar na Enjoei, Patricia atuou na Michael Page, onde permaneceu por mais de seis anos, e na Janssen. Agora, sua missão é promover o amadurecimento de políticas e práticas de Recursos Humanos e suportar o desenvolvimento dos colaboradores.



ELISA MGAUHAES




DIVULGAÇÃO/HERSHEY

Em linha com a estratégia de se consolidar como líder em seu segmento, a Subsea 7, multinacional norueguesa de projetos offshore e serviços para a indústria de energia, designou **Daniel Hiller** para ocupar o cargo de vice-presidente da Região Brasil, o mais alto posto no país.

Mestre em Engenharia Mecânica e com 20 anos de experiência em Engenharia e contratação de O&G, ele está na empresa desde 2002, quando ingressou como engenheiro trainee. Foi diretor da área de Sales e Marketing, liderou atividades comerciais e de estratégia da companhia no Brasil, como a extensão dos contratos de longo prazo para embarcações de apoio a dutos (PLSVs) que operam offshore no país.

A Hershey, fabricante americana de chocolates, pastilhas e snacks, promoveu **Larissa Diniz** ao cargo de gerente geral para a América Latina. Após atuar como diretora de Marketing Latam por quase um ano, a executiva assumiu a liderança na região, passando a coordenar as operações em 20 países.

Larissa é a primeira mulher a ocupar essa posição na empresa. Com mais de 20 anos de atuação profissional, ela trabalhou em grandes organizações, como Diageo, Pfizer, Kraft Foods, Mondeléz e KFC. "Estou honrada e muito feliz com esse novo desafio em uma empresa inovadora e que oferece tantas oportunidades de crescimento aos colaboradores como a Hershey", comemorou. 

LANÇAMENTO

app
GESTÃO RH



ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

PIRELLI _____	4ª CAPA
BRANDESCO _____	2ª CAPA
SENAC _____	3ª CAPA
PROTEGE _____	5
TIM _____	7
ALELO _____	9
GI GROUP _____	11
CONSIGA MAIS+ NEON _____	12- 13
NEOWRK _____	16-17
RANDSTAD _____	19
SESI _____	21
TECHWARE _____	25
VOXY _____	27
PAGUE MENOS _____	28-29
AIR LIQUIDE _____	33
BMG _____	35
CIA HERING _____	41
FRETADÃO _____	47
SEG _____	51
NOVA SAÚDE _____	53
IRANI _____	57
JOHN DEERE _____	59
LIVELLO _____	65
SHOPPING LEBLON _____	67
LUANDRE _____	68-69
CREDITAS _____	71
INTERCULTURAL _____	73, 75
MDS _____	77
FGV IN COMPANY _____	79
E-PHARMA _____	80-81
JANGUIÊ DINIZ _____	83
MARSO _____	85
FLASH _____	86-87
VIA APIA _____	93
ALDEIA DO FUTURO _____	95
GRUPO BISUTTI _____	99
UNIVERS _____	101



DESENVOLVA TALENTOS E POTENCIALIZE RESULTADOS.

Com programas liderados por especialistas, o Senac desenvolve as capacidades de quem faz sua empresa crescer.

corporativo.sp.senac.br



@senacsp.corporativo



@senacsp.corporativo



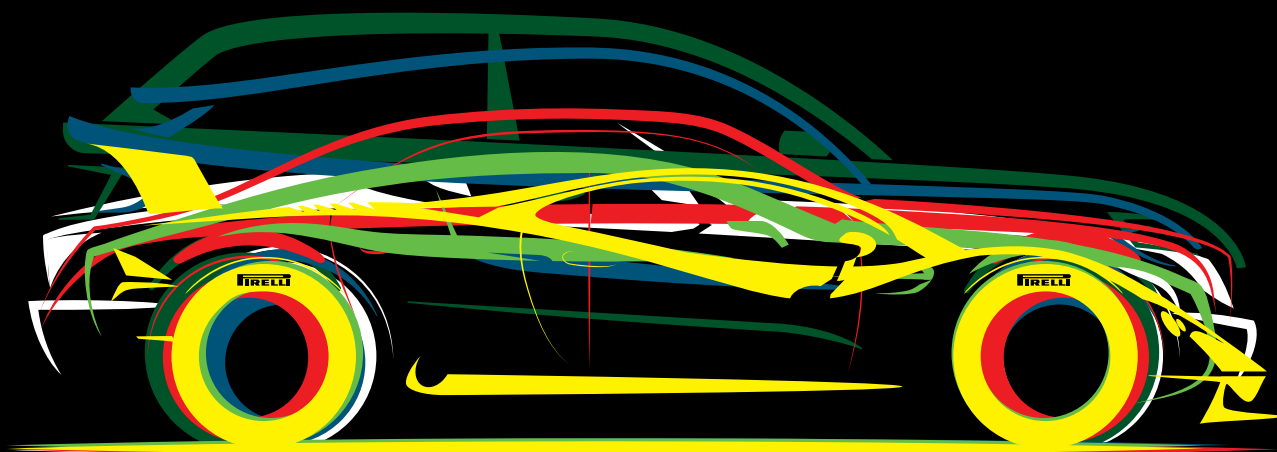
Atendimento Corporativo |
Senac São Paulo



Senac

atendimento corporativo

AS MAIS RENOMADAS MONTADORAS ESCOLHEM PIRELLI



E VOCÊ? OS PNEUS SÃO ESSENCIAIS PARA ASSEGURAR O DESEMPENHO DO SEU VEÍCULO. EM COLABORAÇÃO COM AS MELHORES FABRICANTES DE AUTOMÓVEIS DO MUNDO, A PIRELLI DESENVOLVE PNEUS ESPECÍFICO PARA CADA VEÍCULO. OS PNEUS PIRELLI PRODUZIDOS SOB MEDIDA SÃO A SUBSTITUIÇÃO NATURAL PARA O EQUIPAMENTO ORIGINAL, FACILMENTE RECONHECIDOS POR SUA MARCAÇÃO EXCLUSIVA CRIADA PARA CADA MONTADORA NA LATERAL DO PNEU. ESCOLHA PIRELLI QUANDO CHEGAR O MOMENTO DE TROCAS OS PNEUS DO SEU VEÍCULO.

PARA MAIS INFORMAÇÕES ACESSE PIRELLI.COM.BR



POTÊNCIA NÃO É NADA SEM CONTROLE