

gestão

# RH

ANO XXVI • EDIÇÃO 142 • 2019  
www.gestaoerh.com.br

**NOVIDADE**  
Gestão RH  
apresenta  
novos  
colunistas

**RH EM FOCO**  
Regina Steinas  
fala sobre  
trabalho na  
Sharecare  
Brasil

GUIA MELHORES  
FORNECEDORES PARA RH

# AS EMPRESAS QUE OFERECEM OS MELHORES PRODUTOS E SERVIÇOS



**EMPRESA DO ANO** | BRF

**EMPRESA REVELAÇÃO** | Hallos

**10 MAIS** | Adilis, Amil, Haganá, IBC,  
LG lugar de gente, Luandre,  
RB Serviços, Ticket e  
Verzani & Sandrini

Para o Grupo Bradesco Seguros,  
o maior prêmio é contar com  
a confiança dos nossos Clientes.



Prêmio  
Melhores  
Fornecedores  
de RH

#comvocêsempre

Bradesco Vida e Previdência,  
primeira colocada no **Prêmio  
Melhores Fornecedores de RH**,  
na categoria Previdência.

**Aos profissionais de RH,  
nosso muito obrigado.**



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



**bradesco**  
seguros

Com Você. Sempre.

Almap BDDO

CNPJ: 33.055.146/0001-93





**CAPA**  
**PARÂMETROS DE QUALIDADE**



**TRANSFORMAÇÃO DIGITAL**  
**ESPAÇO DE COINOVAÇÃO**  
**E RH INSPIRAM TRANSFORMAÇÕES**



**ARTIGO**  
**A TELEMEDICINA CHEGOU PARA TRANSFORMAR**

- 8** | **CONFERÊNCIA**  
**ERIC KANDEL ENCANTA OS**  
**PORTUGUESES**
- 12** | **DESENVOLVIMENTO**  
**ATENÇÃO AOS DETALHES**
- 20** | **GESTÃO DE PESSOAS**  
**AUTOMATIZAÇÃO INTELIGENTE**
- 24** | **DESAFIOS DO RH**  
**UM OLHAR DO RH PARA O FUTURO**
- 26** | **O MUNDO EM REDE**  
**DESVENDANDO O CAPITAL**  
**SOCIAL CORPORATIVO**
- 30** | **TRABALHO & TECNOLOGIA**  
**SOBRE EMPREGOS, KASPAROV E**  
**A MÁQUINA QUE LÊ FOTOS**
- 32** | **HISTÓRIAS QUE INSPIRAM**  
**OSCAR MOTOMURA, O MESTRE**  
**DAS EQUAÇÕES IMPOSSÍVEIS E**  
**DAS SUTILEZAS**
- 98** | **GENTE**
- 100** | **RH EM FOCO**  
**VANGUARDA DA MUDANÇA**
- 106** | **TRANSFORMAÇÃO DIGITAL**  
**ESPAÇO DE COINOVAÇÃO E RH**  
**INSPIRAM TRANSFORMAÇÕES**
- 110** | **ARTIGO**  
**IMPACTOS DA CULTURA DIGITAL NO RH**
- 114** | **ARTIGO**  
**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: FORTE**  
**ALIADA PARA UMA GESTÃO DE**  
**PESSOAS ESTRATÉGICA**
- 116** | **ARTIGO**  
**COMO UMA GESTÃO ESTRATÉGICA**  
**DE RH PODE IMPACTAR OS**  
**RESULTADOS DA SUA EMPRESA?**
- 122** | **ARTIGO**  
**DEMANDA POR PROFISSIONAIS DE**  
**RH DEVE CONTINUAR CRESCENDO**
- 128** | **EXECUTIVOS DOS RHs**  
**MAIS ADMIRADOS**  
**HISTÓRIAS QUE INSPIRAM**
- 138** | **ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO**



PELA **11ª VEZ**,  
O MERCADO  
ESCOLIHEU A  
**LG LUGAR**  
**DE GENTE.**



Novamente, estamos entre os “Melhores Fornecedores para RH”.

E não paramos por aí: somos a empresa mais bem avaliada na categoria “Soluções para RH”. E ficamos entre os 5 melhores fornecedores no ranking geral.

O que nos trouxe até aqui? O compromisso que temos em apoiar nossos clientes com tecnologia inovadora, que contribua verdadeiramente com o sucesso das empresas.

**São mais de 30 anos de história**, entregando soluções que entendem as necessidades do mercado, e, principalmente, de que as pessoas precisam no dia a dia.





Games corporativos para recrutamento, avaliação e capacitação dos colaboradores;



People Analytics para melhor (e mais rápida) tomada de decisão;



Aplicativos mobile de feedback contínuo, recrutamento, ponto e autoatendimento;



Aplicativo de autoatendimento para Apple Watch;



Portal do Colaborador integrado e mobile;



Chatbots para automatização de diversas atividades cotidianas, como solicitação de férias e agendamento de entrevistas;



Entrevistas por vídeo via mobile;



Paperless através da automatização de diversas tarefas, como concessão de benefícios;



E muito mais na **maior empresa especializada em tecnologia para gestão de pessoas do Brasil.**

Conheça tudo que podemos oferecer: [lg.com.br](http://lg.com.br)

A atividade econômica andou bem complicada em 2018. Apesar disso, muitos negócios conseguiram melhorar sua performance e criar meios para driblar as dificuldades. A área de Tecnologia para RH, por exemplo, teve muito trabalho com a atualização e adaptação dos seus softwares para a plataforma do eSocial, estabelecida pelo Governo Federal com o objetivo de documentar em um único local todas as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas prestadas pelas empresas atuantes em território nacional.

Na área de novos produtos as empresas partiram com força total na valorização de suas marcas junto ao consumidor, ampliando o mercado de Trade Marketing e obtendo uma melhora significativa na contratação de temporários. Foi um ano em que a recuperação não veio como se esperava, mas que trouxe reforço na educação a distância, nos cursos de formação e pós-graduação, além de maior movimentação na educação continuada das organizações. Os programas de treinamento comportamental e desenvolvimento das lideranças tiveram novos desafios diante da necessidade de enxugar custos e reter talentos.

O estresse provocado por um mercado restritivo demandou dos RHs um maior investimento em qualidade de vida. Apesar da redução brusca no benefício saúde, tivemos ampliação nos convênios farmácias e os planos de saúde passaram a ofertar novas modalidades para atrair clientes. A medicina preventiva cresceu muito nas empresas, pois elas passaram a entender que cuidar da saúde física e mental dos seus colaboradores ajuda

nos resultados e gera maior engajamento de todos.

Gestores de pessoas viveram seu inferno astral nos últimos tempos. Demitir pessoas é talvez a ação que menos agrade um profissional da área; por outro lado, a satisfação é grande quando talentos internos são identificados, valorizados e promovidos. A ameaça também pairou entre todos os CEOs, diretores e colaboradores. Desenvolver pessoas com uma faca no pescoço não é uma tarefa das mais fáceis.

Na política vivemos uma eleição desagradável: não trocamos os piores pelos melhores, mas pelo menos ruim. Isto nos leva a pensar que a batalha pela recuperação econômica do País vai demorar muito mais do que todos gostaríamos, Desistir não é um caminho para quem quer transformar a sociedade. A luta está apenas começando para prestadores de serviços, consumidores e empresas brasileiras. Tempos melhores virão.

Nesta edição a Gestão RH apresenta um guia com as empresas vencedoras da pesquisa "Melhores Fornecedores para RH". A revista ganhou o aporte de colunistas fixos, que vão nos brindar com reflexões sobre os principais assuntos da atualidade entre os profissionais de RH. São eles: Ignacio Garcia Zoppi, Marcelo Madarász, Marcelo Nóbrega e Ricardo Mota. Também apresentamos um case de sucesso da ADP, que automatizou seu backoffice sem demitir colaboradores, e contamos a trajetória de sucesso de Reginas Steinas à frente do segmento de Recursos Humanos da Sharecare Brasil.

Boa leitura.



Renato Fiochi Gabriel  
Diretor Executivo  
[renato@grupogr.com.br](mailto:renato@grupogr.com.br)

# gestão RH

## Revista Gestão RH

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

ANO XXVI · EDIÇÃO 142 · 2019

**Jornalista Responsável**  
Alexandre Garrett – MTB 13.022/SP

**Editor & Publisher**  
Alexandre Garrett  
[garrett@grupogr.com.br](mailto:garrett@grupogr.com.br)

**Editor Assistente, Reportagem e Revisão**  
Adriano Garrett  
[redacao@grupogr.com.br](mailto:redacao@grupogr.com.br)

**Jornalista Assistente**  
Lucas Ribeiro

**Publicidade**  
Bruno Eloi  
[comercial@grupogr.com.br](mailto:comercial@grupogr.com.br)

**Marketing**  
José Roberto Saglietti  
[marketing@grupogr.com.br](mailto:marketing@grupogr.com.br)

**Comercial**  
Rodnei Vasconcellos  
[rodnei@grupogr.com.br](mailto:rodnei@grupogr.com.br)

**Comunicação**  
Danielle Fiochi  
[comunicacao@grupogr.com.br](mailto:comunicacao@grupogr.com.br)

**Internet e Assinaturas**  
Jeniffer Paula  
[assinatura@grupogr.com.br](mailto:assinatura@grupogr.com.br)

**Eventos**  
Geraldo Milet  
[eventos@grupogr.com.br](mailto:eventos@grupogr.com.br)

**Administração Geral**  
Renato Fiochi

**Impressão**  
Gráfica Artemídia

[www.gestaoerh.com.br](http://www.gestaoerh.com.br)







**Mackenzie  
Soluções**



TRADIÇÃO E  
INOVAÇÃO PARA  
**CAPACITAÇÃO**  
DOS COLABORADORES  
DA SUA EMPRESA

**UMA DAS EMPRESAS MAIS VOTADAS NA CATEGORIA  
“MELHORES FORNECEDORES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA”**

Cursos customizados para atender as necessidades da sua empresa.  
Educação corporativa com a experiência de uma Instituição com  
mais de 148 anos.



Eleita uma das 10 marcas mais votadas pelo mercado  
e finalista no segmento de educação corporativa

**CONHEÇA O MACKENZIE SOLUÇÕES,  
A UNIDADE DE NEGÓCIOS DO INSTITUTO  
PRESBITERIANO MACKENZIE:**

(11) 2114-8704

[mackenziesolucoes@mackenzie.br](mailto:mackenziesolucoes@mackenzie.br)

[mackenziesolucoes.com.br](http://mackenziesolucoes.com.br)



**Mackenzie  
Soluções**

**O conhecimento que  
gera resultados**



# ERIC KANDEL ENCANTA OS PORTUGUESES

Neurocientista vencedor do Nobel foi uma das atrações da conferência “The Future of Healthcare”

Por **Alexandre Garrett**

**C**onsiderado o neurocientista mais influente do século XX e vencedor do Prêmio Nobel de Medicina, Eric Kandel desenvolve pesquisas que relacionam as neurociências, a criatividade, a memória e a consciência. Professor da Universidade de Columbia, em Nova York, (EUA), Kandel esteve em Portugal especialmente para participar da conferência “The Future of Healthcare”, no Europarque, em Santa Maria da Feira (região metropolitana da Cidade do Porto).

Realizado pelo Hospital São Sebas-

tião (que completou 20 anos de existência) e pelo Seal Group, o evento reuniu cerca de 1200 participantes e debateu temas como “Gestão de Carreiras na Saúde”, “Como formar para a nova realidade”, “Captar e desenvolver o talento”, “O papel das lideranças”, “A economia do comportamento” e “A Neurociência e a Humanização Organizacional”.

Este último tema foi abordado de maneira ampla durante o debate que reuniu Eric Kandel, Sergio Almeida (Seal Group), Alexandre Quintanilha (professor e investigador social) e a ministra da

Saúde de Portugal, Marta Temido. Para Kandel, precisamos ter o entendimento a respeito do que é bom e do que é ruim para nós diante do uso cada vez maior das tecnologias pelas pessoas e pela própria Medicina.

Coautor (ao lado de Arvid Carlsson e Paul Greendard) do estudo sobre a base fisiológica do armazenamento de memória em neurônios que foi premiado pela Academia Sueca em 2000, Kandel procura justificar a perfeita simbiose entre a Psicologia e as Neurociências, e defende que ambas sejam integradas



# Haganá



*Melhor Fornecedor na categoria Controle de Acesso e Portaria*

É um prazer estar mais uma vez entre os vencedores do Prêmio Melhores Fornecedores para RH 2019 e entre os 10 melhores na categoria Segurança.

**Agradecemos a confiança!**

Conheça nossos serviços e saiba as vantagens de contar com o Grupo Haganá.



#### SEGURANÇA

- Vigilância
- Ronda
- Segurança Pessoal



#### TECNOLOGIA

- Monitoramento de Alarmes e Imagens
- Antiarrastão
- Comercialização de Equipamentos
- Controle de Acesso
- Rastreamento Veicular



#### FACILITIES

- Portaria
- Recepção
- Limpeza
- Bombeiro Civil
- Guarda Vidas



#### PROJETOS

Desenvolvimento de soluções customizadas para atender as necessidades reais de proteção de cada cliente.



11 3393.1717  
www.hagana.com.br





**NÃO FAZ SENTIDO DOPARMOS TODO MUNDO PARA PODERMOS COEXISTIR EM SOCIEDADE. ALGO ESTÁ MUITO ERRADO E TEMOS QUE COMBATER ISTO. AS PESSOAS PRECISAM TER ENCONTROS MAIS SAUDÁVEIS UM COM O OUTRO E TEMOS QUE TER PRAZER EM CUIDAR DE NÓS**  
**ERIC KANDEL**



em pesquisas. “Nosso cérebro é uma máquina fantástica, sobre a qual ainda não conhecemos tudo, mas não podemos perder de vista a importância da alma humana na compreensão das emoções”, declarou.

Segundo o especialista, a depressão é uma das doenças que mais vem ocupando espaço em nossas sociedades, o que gera um alerta cuja solução não pode estar apenas no consumo cada vez maior de antidepressivos no mundo, mas também deve estar em um movimento de humanização dos médicos, em contraponto aos interesses dos grandes laboratórios e da indústria farmacêutica.

“Não faz sentido doparmos todo mundo para podermos coexistir em sociedade. Algo está muito errado e temos que combater isto. As pessoas precisam ter encontros mais saudáveis um com o outro e temos que ter prazer em cuidar de nós. A medicina não é uma profissão, mas sobretudo um modo de trazer a cura para a vida das pessoas, seja ela física ou emocional”, concluiu.

Para a ministra da Saúde de Portugal, Marta Temido, muito mais que cuidar das pessoas doentes os profissionais

de saúde devem ter consciência do seu papel social. “Somos agentes de transformação e de apoio para crianças, jovens, adultos e idosos. A medicina é uma profissão de fé, e é com esta fé que temos que cuidar dos outros. A dedicação e o espírito de sacrifício fazem parte de quem opta por trabalhar nesta área”, apontou, observando que Portugal está buscando um Serviço Nacional de Saúde humanizado e capaz de atender à demanda de todos os 11 milhões de habitantes do país. Para ela, são os profissionais da saúde, e não a tecnologia por si, que podem garantir a satisfação e a felicidade dos pacientes.

O organizador da conferência, Sérgio Almeida, um especialista em Recursos Humanos, apontou que a proposta do evento foi completamente satisfeita e que os participantes puderam trocar experiências e refletir sobre a importância da humanização na saúde. Valorizar a pesquisa e a disciplina, especialmente os estudos em neurociências e psicologia, serão legados que ficam como lição deste evento que contou com participantes de países como Inglaterra, França, Espanha, Brasil, Colômbia e EUA.





# TÃO IMPORTANTE QUANTO MULTIPLICAR RESULTADOS É DIVIDIR CONQUISTAS. MUITO OBRIGADO, PARCEIROS DE RH.

A **FGV** foi vencedora nas categorias Educação Corporativa e Educação a Distância no Prêmio Melhores Fornecedores para RH, promovido pelo Grupo Gestão RH. **O FGV In Company** é um dos maiores provedores de soluções corporativas customizadas do país e, desde 2016, está entre as 3 melhores escolas de negócios brasileiras de educação executiva para programas customizados segundo o Financial Times. Além disso, é o único que oferece a inovação, o expertise e a estrutura da **FGV**, o **6º maior Think Thank do mundo\***. O resultado são programas desenvolvidos sob medida para as necessidades específicas de cada organização. Por isso, agradecemos a todos os nossos parceiros estratégicos de RH. Afinal, essa conquista seria impossível sem vocês.



\*2018 Global Go To Think Tank Index Report - University of Pennsylvania

# ATENÇÃO AOS DETALHES



---

Daniele Arantes é CEO da Connect  
Pessoas & Marcas

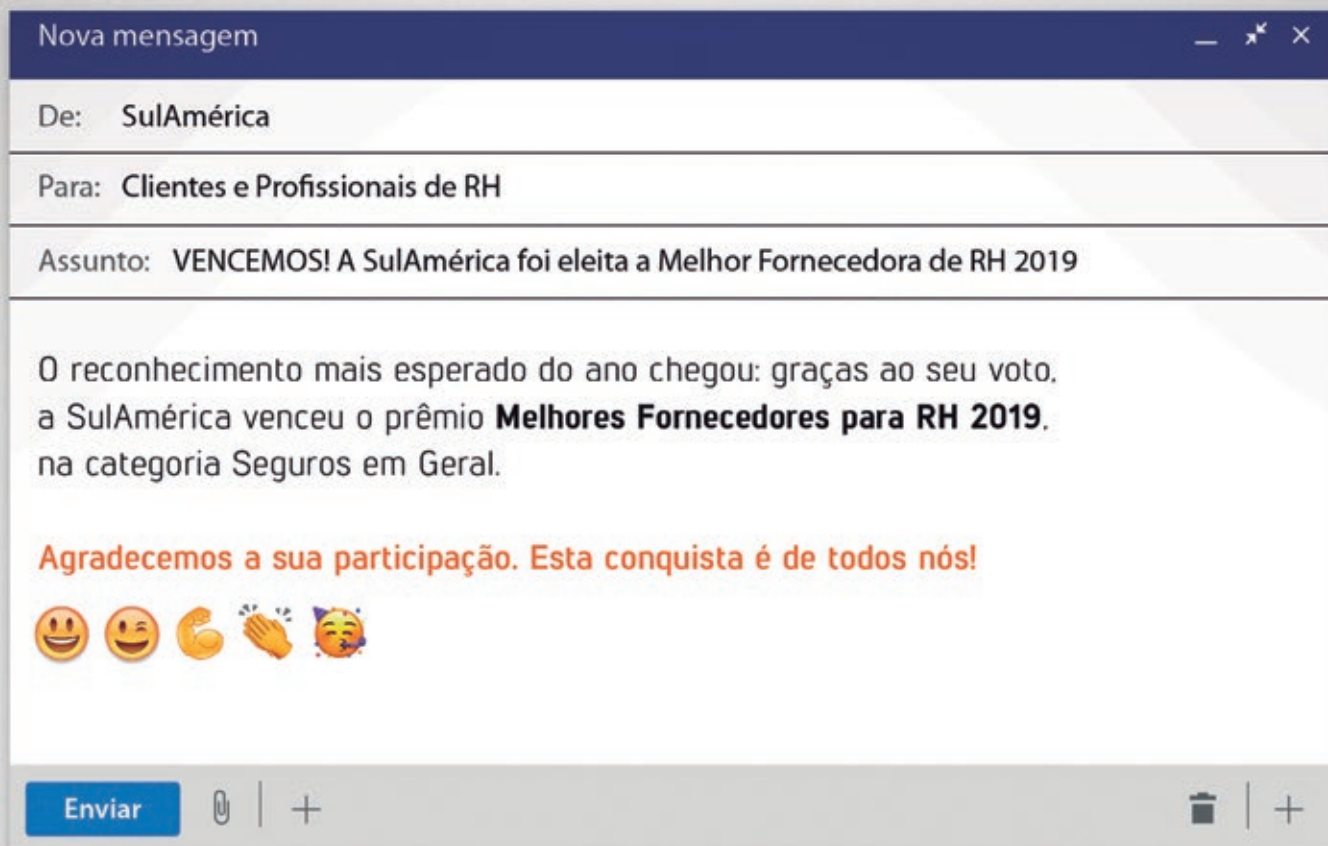
---

## Connect Pessoas & Marcas vai muito além das antigas palestras motivacionais

Por *Adriano Garrett*

**D**aniele Arantes lembra que a decisão de empreender surgiu após assistir a uma palestra. Foi o estopim para florescer a vontade de trabalhar naquele ramo e aprimorar as soluções para o setor. Assim, Daniele voltou à faculdade (graduou-se em Gestão Comercial pelo Senac) e fez outros cursos com vistas a entrar nesse mercado tão exigente. Toda essa preparação vem dando resultado, e hoje ela é CEO da Connect Pessoas & Marcas, que funciona como elo entre empresas e profissionais bem-sucedidos (atletas, jornalistas, empresários, economistas, entre outros) que participam de eventos corporativos como palestrantes e mestres de cerimônia, entre outras funções.





Quem tem SulAmérica tá com tudo!



“O foco central tem que ser o colaborador. É preciso ter clareza sobre o conteúdo a ser comunicado a ele, e isso é um trabalho de pesquisa que leva tempo. Todos os anos nos deparamos com eventos prestes a acontecer, mas ainda sem palestrantes definidos, com nomes cobertos apenas por um guarda-chuva, que geralmente é o tema. Muitas vezes, infelizmente, todo o conteúdo que precisa ser transmitido se reduz a um briefing de necessidade de contratação de um palestrante motivacional, e isso é insuficiente”, acredita a executiva.

As palestras motivacionais, aliás, são vistas por Daniele como um modelo ultrapassado. “Defendemos conteúdos mais qualificados, até porque, muitas vezes, um briefing vem embalado de (palestra) motivacional, mas acaba se traduzindo em temas com os quais trabalhamos com mais afinidade, como liderança, comportamento, inovação, criatividade, etc. O que posso dizer, com toda certeza, é que chegou ao fim esse segmento de palestras de R\$ 60 mil que dizem a um time que se ele quer, ele pode, ele consegue, e isso nos deixa extremamente felizes e esperançosos com o futuro do mercado de palestrantes”, diz Daniele, que conversou sobre o mercado de palestras com a Gestão RH.



QUANDO UMA EMPRESA BUSCA UM PALESTRANTE, É PRECISO PASSEAR POR DENTRO DOS MOTIVOS PELOS QUAIS SURTIU A NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO, E NÃO SOMENTE PELO TEMA, NOME OU DISPONIBILIDADE DE DATA, OU SIMPLEMENTE PELO PREÇO



**Gestão RH - A Connect se coloca como uma empresa de curadoria de palestras, rejeitando o rótulo de banco de palestrantes. Qual é exatamente a diferença para o cliente final?**

**Daniele Arantes** - Nosso diferencial está na preocupação com o que há de mais precioso na escolha de um palestrante: o briefing, o início do projeto. Ele precisa ser detalhado, conversado e debatido da forma mais direta possível.

Há um abismo entre os eventos de marketing e os eventos de Recursos Humanos ou treinamento, por exemplo, e quase sempre a contratação de uma palestra, quando é via RH, surge da necessidade de resolver conflitos ou problemas delicados, como é o caso do assédio moral, por exemplo. Por isso, nós sempre buscamos lidar com os eventos como um investimento por parte do cliente, e, como tal, precisa haver retorno.

Quando uma empresa busca um palestrante, é preciso passear por dentro dos motivos pelos quais surgiu a necessidade da contratação, e não somente pelo tema, nome ou disponibilidade de data, ou simplesmente pelo preço.

**Gestão RH - Existe uma fórmula para acertar na escolha de um palestrante?**

**Daniele Arantes** - Planejamento é o primeiro passo. O foco central tem que ser o colaborador. É preciso ter clareza sobre o conteúdo a ser comunicado a ele, e isso é um trabalho de pesquisa que leva tempo. Todos os anos nos deparamos com eventos prestes a acontecer, mas ainda sem palestrantes definidos, com nomes cobertos apenas por um guarda-chuva, que geralmente é o tema. Muitas vezes, infelizmente, todo o conteúdo que precisa ser transmitido se reduz a um briefing de necessidade de contratação de um palestrante motivacional, e isso é insuficiente.

O segundo passo, sem dúvida, é dividir esse processo com as empresas que estão na linha de atuação entre os palestrantes e as empresas contratantes. Esse papel não é interno ou das agências de eventos corporativos, ele é de empresas como a Connect, por exemplo. Nós estamos diariamente assistindo palestras, vendo palestrantes em ação, percebendo nas plateias as reações, os resultados; a plateia é sempre nosso feedback mais assertivo. Quando conseguimos ter esse contato direto com os contratantes, a qualidade do evento aumenta significativamente, sem falar nos custos, que se reduzem na mesma proporção.

A quantidade de intermediária-



rios nesse processo é sem dúvida a maior dificuldade na contratação do conteúdo ou do palestrante, porque muitas vezes a palestra é organizada com vistas a atender uma planilha de custos; com esse objetivo, o foco no resultado do evento já se perdeu.

Essa é uma visão de mercado que precisa urgentemente mudar, já que a contratação de conteúdo não poderia jamais estar alocada em concorrências ou ter qualquer intermediário entre a demanda e as empresas que fornecem os palestrantes. É inimaginável a forma como os briefings chegam pra nós; salvo raríssimas exceções, são solicitações de sugestões completamente simplificadas, isentas de qualquer indicação de conteúdo, objetivo ou resultado, beirando a obviedade das palestras motivacionais.

**Gestão RH - Essa foi justamente a sua inspiração quando fundou a Connect, certo?**

**Daniele Arantes** - Foi sim. A decisão de empreender veio justamente no final de uma palestra, e então fui me preparar para isso, voltando para a faculdade. Fiz uma graduação em Gestão Comercial e me apoiei em uma dezena de cursos de extensão. Passei dois anos dentro do Senac, onde, além da graduação em si, que abordava empreendedorismo, liderança, criatividade, inovação, comunicação e gestão estratégica, eu frequentei cursos que me traziam embasamento para que pudesse compreender a necessidade do meu cliente.

Quando uma empresa me traz questões de liderança a serem abordadas em uma palestra, eu preciso compreender o que realmente está acontecendo lá dentro. Já não se trata mais de conflitos de geração X, Y ou Z, as questões que envolvem a cultura organizacional de uma empresa vão muito além disso. No mesmo sentido, o tal do “pensar fora da caixa” ou o “vestir a camisa”, hoje, se não abordados com conteúdo e em-

basamento, não conseguem mais impactar ninguém.

Eu já trabalhava na área de marketing e captação de patrocínios de alguns atletas, e frequentemente eles eram contratados pra “palestrar” em empresas, e foi justamente acompanhando um palestrante em uma de suas apresentações que percebi que o cliente tinha um briefing riquíssimo, uma necessidade latente de um conteúdo que poderia ter sido abordado de forma mais inteligente, o que o ex-atleta não conseguiu atender, pelo simples motivo de não ser um palestrante, de não ter agregado em seus slides e nas suas falas qualquer contexto corporativo que justificasse aquela contratação. É uma história linda, sem dúvida, mas não tem resultado diferente de um belo filme de Sessão da Tarde que nos faz chorar, mas não altera nossa percepção sobre o tema ou sobre nós mesmos em relação à cultura da nossa organização, não propõe nenhuma reflexão de qualidade.

Aliás, essa é uma diferenciação que precisa se estabelecer o mais rápido possível. Precisamos separar o que é palestra de uma contação de história, já que uma é capaz de promover resultados, e a outra não. Além do objetivo não atendido, o cliente final havia delegado a contratação a uma empresa, que passou a solicitação para outra companhia, o que fez com que a diferença entre o que o atleta realmente cobrava e o que foi vendido ao cliente superasse os 35%. Foi nesse momento que eu percebi claramente que esse briefing, na origem, teria gerado uma palestra muito melhor, e que eu adoraria ter feito isso.

**Gestão RH - Talvez isso tenha acontecido porque o mundo corporativo está em constante evolução. Os temas das palestras atuais têm acompanhado essa evolução?**

**Daniele Arantes** - O que acontece dentro das empresas é o reflexo do que acontece com as pessoas

“

É INIMAGINÁVEL A FORMA COMO OS BRIEFINGS CHEGAM PRA NÓS; SALVO RARÍSSIMAS EXCEÇÕES, SÃO SOLICITAÇÕES DE SUGESTÕES COMPLETAMENTE SIMPLIFICADAS, ISENTAS DE QUALQUER INDICAÇÃO DE CONTEÚDO, OBJETIVO OU RESULTADO, BEIRANDO A OBVIEDADE DAS PALESTRAS MOTIVACIONAIS

”



OS EVENTOS  
PRECISAM SER  
VISTOS COM CERTO  
PLANEJAMENTO, NÃO  
SÓ O PLANEJAMENTO  
DO ANO ATUAL, MAS  
DO QUE FOI NOS  
ANOS ANTERIORES, E,  
PRINCIPALMENTE,  
O QUE VAI SER NOS  
ANOS SEGUINTE.  
E OS CONTEÚDOS  
PRECISAM TER UMA  
CERTA CONEXÃO  
COM ISSO, COMO  
SE PUDESSEM SE  
COMPLEMENTAR  
E, A CADA EDIÇÃO,  
FOSSEM FAZENDO  
MAIS SENTIDO



no mundo. Quando elas mudam, percebe-se reflexos imediatos na liderança e nos liderados, nos desafios que se apresentam e até no turnover nas grandes corporações. Afinal, são pessoas atuando dentro das empresas, e é para elas que os eventos são feitos, ou pelo menos deveriam ser.

Há sim uma leva considerável de palestrantes inovando, tanto em conteúdo e qualidade quanto em temas. Eu sempre digo que quando um palestrante se destaca nos palcos é porque o público já fez dele um palestrante aclamado consumindo seu conteúdo fora do ambiente de trabalho. Não é o mundo corporativo que está em evolução, são as pessoas que estão, é a forma de consumir conteúdo que está, e isso vem literalmente separando os homens dos meninos quando se trata de desconhecimento. Olhar para onde os colaboradores estão olhando nos leva a conhecer novos conteúdos e mercados, e é esse conteúdo que buscamos entregar para eles nos temas das palestras que vendemos.

**Gestão RH - Como você analisa a evolução do mercado de palestras nos últimos anos? É possível inovar ainda mais?**

**Daniele Arantes** - Claro que é, mas estamos percebendo isso de forma muito lenta ainda, até pelo próprio processo de planejamento e execução dos eventos. Minha parte do processo se relaciona à inovação de conteúdo e até mesmo dos nomes dos palestrantes que se apresentam nos palcos. Mas ao mesmo tempo que o mercado de eventos cresce, com a terceirização de tudo perde-se o fundamental, que é o nosso contato com o cliente.

Eu recebi recentemente uma solicitação de sugestão de palestrante para uma multinacional, que deveria atender ao tema da Convenção 2019, e o tema era futebol! É como definir o tema da festa e montar toda a decoração em torno disso, in-

clusive o conteúdo. E isso realmente nos incomoda.

Os eventos precisam ser vistos com certo planejamento, não só o planejamento do ano atual, mas do que foi nos anos anteriores, e, principalmente, o que vai ser nos anos seguintes. E os conteúdos precisam ter uma certa conexão com isso, como se pudessem se complementar e, a cada edição, fossem fazendo mais sentido, ratificando o que foi dito, o que foi feito, o que foi acontecendo, visando sempre o objetivo a ser atingido; isso também é um planejamento a médio e longo prazo. Um evento não é um episódio pontual, descolado, e até nisso o processo de agências e concorrências pode ser muito ruim quando se trata de definição de conteúdo.

É nossa função como curadores de palestras fazer com que haja o alinhamento de três questões fundamentais: expectativas, necessidades e budget. Faz parte do processo que o investimento destinado para a contratação do palestrante seja sempre motivo de severa negociação, algo que algumas vezes é perfeitamente possível quando não estamos completamente terceirizados no processo, sem acesso ao cliente, ao briefing, ao budget, ao objetivo do evento. Estar lado a lado com o contratante nesse trajeto é fundamental, para que possamos extrair elementos valiosíssimos e apresentar um ótimo resultado, com conteúdo melhor e mais inovador.

Com raríssimas exceções, as solicitações vindas de agências contratando em nome do cliente trazem sempre os temas motivação/superação, e isso nos parece muito vazio atualmente, muito aquém do conteúdo que tem sido consumido no Youtube ou nos podcasts, por exemplo. A possibilidade de consumo de conteúdo sob demanda eleva em muito a qualidade do que é consumido no mercado atualmente, e a qualidade dos palestrantes precisa acompanhar essa evolução, porque quem consome essa qualidade toda



# ESTAMOS PRONTOS PARA TRANSFORMAR SEUS RESULTADOS

Há mais de 20 anos, a Adilis domina diversas modalidades de prestação de serviços com altíssimo nível de especialização através de suas unidades de negócios: **Trade Marketing, Facilities e Serviços temporários.**



11 4210-4111 | [adilisbr.com](http://adilisbr.com)



O ORÇAMENTO PARA EVENTOS CORPORATIVOS SE REDUZIU SIGNIFICATIVAMENTE, E JÁ NÃO FAZ MAIS SENTIDO CONTRATAR PALESTRANTES DE R\$ 70 MIL, R\$ 80 MIL. CURIOSAMENTE, AS PALESTRAS DE VALORES ABSURDOS SÃO AS MAIS VAZIAS DE CONTEÚDO QUE EU JÁ ASSISTI. E A CAUSA DISSO É O ACESSO AO CONHECIMENTO, É O ACESSO À INFORMAÇÃO QUE TEMOS MAIS A CADA DIA



na rede são as mesmas pessoas que estão compondo os times dentro das empresas.

**Gestão RH - É possível dizer, então, que a era das palestras motivacionais chegou ao fim?**

**Daniele Arantes** - Pode ser o fim do termo, sem dúvida nenhuma; ninguém motiva ninguém a nada. Eu costumo dizer aos meus clientes que se alguém não sabe o motivo pelo qual sai da cama todas as manhãs, não é nenhum palestrante que vai dizer isso a ele, por mais caro que possa ter custado. Mas não se pode ignorar essa fatia de palestrantes e nem da demanda; as palestras motivacionais estão aí, nem que seja por estratégia de mercado, como é no caso da Connect, por exemplo, mas não se pode dizer, quando se tem foco no resultado do cliente, quando se busca atingir o objetivo do evento, que as motivacionais sejam as mais recomendadas ou que acreditemos piamente nelas. Só que, como prestadores de serviços, não podemos negar ao mercado uma modalidade que ainda é largamente consumida, mas defendemos sim conteúdos mais qualificados, até porque, muitas vezes, um briefing vem embalado de motivacional, mas acaba se traduzindo em temas com os quais trabalhamos com mais afinidade, como liderança, comportamento, inovação, criatividade, etc. O que posso dizer, com toda certeza, é que chegou ao fim esse segmento de palestras de R\$ 60 mil que dizem a um time que se ele quer, ele pode, ele consegue, e isso nos deixa extremamente felizes e esperançosos com o futuro do mercado de palestrantes.

Há alguns anos nós tínhamos verdadeira rejeição ao termo “palestra motivacional”, mas quando paramos para tentar interpretar isso pensando sob o prisma de clima organizacional, começamos a detalhar o briefing compreendendo que a necessidade de contratar uma palestra motivacional parte da intenção de

resolver um problema, geralmente a falta de motivação. A necessidade de contratar uma palestra motivacional acende uma luz amarela, e nesse momento é a hora de avaliar os motivos pelos quais se acredita que há a necessidade de contratar esse tipo de conteúdo.

Uma equipe pode estar desmotivada por não ter metas definidas, ou por não perceber uma liderança alinhada, ou por não saber praticar a criatividade, por resistir à tecnologia, por entender que inovação é somente tecnológica, e dessa forma não conseguir inovar, ou por resultados frustrados, pela crise, pela estagnação... qualquer fator interno ou externo, e para qualquer motivo, há conteúdo. Estando exatamente nesse elo entre empresas e palestrantes, percebemos muito claramente que foram os contratantes que forçaram seus prestadores de serviços a uma evolução, não só na forma, mas principalmente no conteúdo.

O orçamento para eventos corporativos se reduziu significativamente, e já não faz mais sentido contratar palestrantes de R\$ 70 mil, R\$ 80 mil. Curiosamente, as palestras de valores absurdos são as mais vazias de conteúdo que eu já assisti. E a causa disso é o acesso ao conhecimento, é o acesso à informação que temos mais a cada dia. Já não basta ser famoso, ter um livro de sucesso, ter algumas medalhas no peito, subir num palco; agora, palestrar demanda conteúdo, conhecimento e sinergia.

Está surgindo a cada ano uma leva de novos palestrantes; mais que isso, uma enxurrada de novos temas, abordados com mais consistência e objetividade, mais conhecimento e, conseqüentemente, mais resultados. Um mercado mais preparado, com mais conhecimento, mais embasamento, mais acesso à informação, exigiu palestrantes com uma preparação mais profunda. Daí vem a necessidade de palestras com “P” maiúsculo, e preços compatíveis com a realidade do nosso mercado.



**QUEM FAZ O MELHOR PARA  
A SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS,  
PRECISA DO MELHOR!**

BENEFÍCIO MEDICAMENTOS UNIVERS, ELEITO  
O MELHOR BENEFÍCIO DO SEGMENTO NA PREMIAÇÃO  
“MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2019”.



Com a Univers, você personaliza seu benefício de acordo com o que sua empresa precisa e garante a melhor experiência para todos os beneficiários.



Mais informações, acesse:

[www.univers-pbm.com.br](http://www.univers-pbm.com.br)



[Linkedin.com/company/universpbm](https://www.linkedin.com/company/universpbm)



**DROGASIL**



Druga

**Raia**



**UNIVERS.**

Cada vez mais perto de você.

# AUTOMATIZAÇÃO INTELIGENTE



---

**Claudio Maggieri** é vice-presidente de Operações (Service Delivery) da ADP América Latina e gerente geral da ADP Brasil

---

## ADP insere 60 robôs no Backoffice sem demitir colaboradores; iniciativa chegará a outros países

Por *Adriano Garrett*

**A** transformação digital deixou de ser uma simples opção, e hoje é fundamental para o planejamento de médio e longo prazo de qualquer empresa que vise a longevidade. As necessidades do negócio, como as buscas por mais produtividade, redução de custos e entrega de serviços de qualidade, levaram a ADP - um dos maiores provedores em soluções de Outsourcing e Gerenciamento do Capital Humano no mundo, presente há 50 anos no Brasil - a planejar uma reestruturação interna no decorrer dos últimos três anos.



somos  
coop




sucesso é  
**reConquistar**  
nosso cliente  
ano após ano


  
**UNIODONTO**  
PLANOS ODONTOLÓGICOS



 (11) 5904.4400

 Rua Correia Dias, nº 185 | Paraíso | São Paulo

 [www.uniodonto.coop.br](http://www.uniodonto.coop.br)

 [uniodonto.br@uniodonto.com.br](mailto:uniodonto.br@uniodonto.com.br)

FA  
BR  
CA  
ANS nº 31.431-5



IMPLANTAR OS 60 ROBÔS NO BACKOFFICE, NUM PROCESSO DE RPA (ROBOTIC PROCESS AUTOMATION), FOI UMA DECISÃO QUE, A PRINCÍPIO, NOS PREOCUPOU, PELO IMPACTO QUE TRARIA AOS NOSSOS PROFISSIONAIS QUANTO À MUDANÇA ORGANIZACIONAL E PELO MEDO QUE AS PESSOAS PODERIAM TER DE SEREM SUBSTITUÍDAS, MAS ESSA PREOCUPAÇÃO SE DILUIU AO LONGO DO TEMPO PELOS RESULTADOS QUE A INICIATIVA NOS MOSTROU



Desde então, foram implementados 60 robôs na área de backoffice de RH, em um processo de Robotic Process Automation (automação de processos, ou RPA). Para que não houvesse demissões de colaboradores, a ADP realocou os profissionais substituídos para realizarem outras tarefas, que não sejam mecânicas ou operacionais.

“Hoje, os 60 robôs implementados fazem o trabalho de 150 pessoas, atuando em atividades de baixo valor agregado. Recentemente, tive uma reunião com 20 profissionais que compõem a área de Backoffice e a surpresa foi muito positiva quanto ao processo de RPA: eles já estão cobrando a área de Desenvolvimento para que mais atividades sejam automatizadas. Querem saber o que o robô pode fazer, adicionalmente, para que possa liberar tempo para eles se dedicarem a tarefas mais nobres. Assim, esses profissionais podem se desenvolver em outras expertises e áreas de negócios, tendo a possibilidade de focar na construção de valor para os clientes”, conta Claudio Maggieri, vice-presidente de Operações (Service Delivery) da ADP América Latina e gerente geral da ADP Brasil.

O plano para o futuro, já em construção, é implantar a automação nas unidades da companhia na Argentina, Peru e Chile, tendo sempre um cuidado especial com cada realidade local. Para o Brasil, a próxima ação de automação será no setor de Front End. “A automação é fundamental atualmente porque permite lidar com o crescimento e com o aumento da demanda dos clientes por melhores soluções para resolver problemas e gerar rapidez e economia de custo. Buscamos gerar soluções mais integradas com as alternativas de transformação digital, inclusive nos processos dos nossos clientes”, comenta Maggieri.

O executivo iniciou sua carreira na ADP em 1997 como Gerente de Controladoria, e depois tornou-se Diretor Financeiro, posição que exerceu por oito anos, antes de chegar à função atual, em 2017. Possui MBA em Administração de Finanças e Estratégia pela FGV e Administração de Empresas e Gestão pela Universidade de Ohio, nos Estados Unidos. Nesta entrevista à Gestão RH, Claudio Maggieri fez um breve panorama das mudanças na ADP relacionadas à automação no RH.

**Gestão RH - Quais foram as principais motivações que levaram a companhia a investir na automação do RH por meio da inserção de 60 robôs na área?**

**Claudio Maggieri** - Já faz três anos que ingressamos nessa jornada de transformação digital. Ela é motivada por necessidades de negócio, para ampliarmos o nosso valor agregado junto aos nossos clientes. Implantar os 60 robôs no Backoffice, num processo de RPA (Robotic Process Automation), foi uma decisão que, a princípio, nos preocupou, pelo impacto que traria aos nossos profissionais quanto à mudança organizacional e pelo medo que as pessoas poderiam ter de serem substituídas, mas essa

preocupação se diluiu ao longo do tempo pelos resultados que a iniciativa nos mostrou.

**Gestão RH - Como vocês conseguiram realizar a mudança sem incorrer em demissões? Que tipo de divisão de tarefas foi estabelecida?**

**Claudio Maggieri** - O crescimento da empresa nos possibilitou que a iniciativa fosse implantada sem demissões. Assim, pudemos fazer as realocações necessárias para que os profissionais passassem a realizar atividades de mais alto valor e pudessem se desenvolver.

**Gestão RH - É possível que a estratégia de automação do**



**RH seja feita, a longo prazo, com este mesmo modelo, sem a necessidade de demissões em massa?**

**Claudio Maggieri** - Sim, é possível, desde que a empresa tenha uma estratégia de automatização bem traçada. No caso da ADP, a transformação digital é um objetivo. Assim, delineamos o caminho necessário para alcançá-la, o que incluiu a automatização do Backoffice como primeira medida a ser tomada.

**Gestão RH - A automatização será cada vez mais fundamental para as empresas?**

**Claudio Maggieri** - A automatização é fundamental atualmente porque permite lidar com o crescimento e com o aumento da demanda dos clientes por melhores soluções para resolver problemas

e gerar rapidez e economia de custo. Buscamos gerar soluções mais integradas com as alternativas de transformação digital, inclusive nos processos dos nossos clientes.

**Gestão RH - Onde esta iniciativa foi implantada primeiramente, e qual é o plano de expansão para o futuro?**

**Claudio Maggieri** - A iniciativa foi implantada na ADP Brasil, na área de Backoffice. O plano para o futuro, já em construção, é implantar a automatização nas unidades da companhia em outros países da América do Sul, na Argentina, no Peru e no Chile, tendo cuidado com as características particulares de cada realidade. Para o Brasil, seguindo nosso planejamento, a próxima ação de automatização será no setor de Front End.

**Gestão RH - De uma forma geral, qual foi o feedback dos colaboradores?**

**Claudio Maggieri** - Hoje, os 60 robôs implementados fazem o trabalho de 150 pessoas, atuando em atividades de baixo valor agregado. Recentemente, tive uma reunião com 20 profissionais que compõem a área de Backoffice e a surpresa foi muito positiva quanto ao processo de RPA: eles já estão cobrando a área de Desenvolvimento para que mais atividades sejam automatizadas.

Querem saber o que o robô pode fazer, adicionalmente, para que possa liberar tempo para eles se dedicarem a tarefas mais nobres. Assim, esses profissionais podem se desenvolver em outras expertises e áreas de negócios, tendo a possibilidade de focar na construção de valor para os clientes.



TRABALHE COM UMA EMPRESA  
**COMPROMETIDA COM  
O SEU SUCESSO**

Conheça nossas soluções de R&S:

- Meta BPO Recrutamento e Seleção, Temporários e Terceiros
- Meta Executivos Mapeamento de Mercado e Executive Search
- Meta Talentos Seleção e Atração de Estagiários e Trainees
- Meta Technology Recrutamento e Seleção de Profissionais de TI

 **GRUPO META RH**  
especialistas em recursos humanos



# UM OLHAR DO RH PARA O FUTURO

Por **Ricardo Mota**

Não há como pensar no futuro e não se preocupar com os desafios do presente – todo gestor, toda empresa, todo indivíduo sabe que o que aprendemos ontem não é suficiente hoje para permanecermos neste mercado que muda e se renova a todo instante.

Não temos empregos para todos e, ainda assim, não sabemos usar os talentos da forma correta. Nossos sistemas educacionais precisam se atualizar de forma a preparar os profissionais para este mundo exponencial e desafiador. Ainda convivemos com um modelo no qual, na maior parte, estudamos o passado, quando

precisamos, e muito, falar e saber sobre o futuro.

Como ensinaremos sobre os desafios que estão aí, bem na nossa frente? Pensando nisso, como o RH pode influenciar positivamente o futuro do trabalho e o futuro do profissional do futuro?

Sabemos que as organizações esperam que suas equipes criem vínculos sólidos e tangíveis com todas as áreas da organização, pois, só assim, entenderão qual é o real negócio da empresa. Esse movimento é essencial para entender os desafios e como apoiar as pessoas para chegarem ao objetivo.

Também sabemos que a base

de um bom resultado é uma equipe comprometida, motivada e reconhecida, e que, se não tivermos confiança e respeito do time e não assumirmos nossa responsabilidade e cobrarmos resultados de forma correta, não alcançaremos o tão sonhado espaço de reconhecimento de Recursos Humanos.

Portanto, o profissional de RH têm que ser cada vez mais protagonista, com iniciativas e projetos que tragam para as organizações a preparação necessária de seus times. Sua agenda de desenvolvimento tem que estar alinhada às reais necessidades e ao plano de futuro da empresa. É preciso pre-



parar os profissionais para enfrentarem os desafios do amanhã sem perder de vista o dia a dia. Esse é um grande desafio e, ao mesmo tempo, uma grande oportunidade de o RH praticar a resolução de problemas complexos, tão necessária na indústria 4.0.

O efeito da IA e do machine learning é irreversível. A automação tem criado oportunidades para aqueles que sabem utilizar as habilidades humanas inatas que as máquinas não conseguem reproduzir. É nesse momento que precisamos das competências natas do ser humano. As mesmas competências que neste mundo online temos deixado de lado ou não praticado como deveríamos. A vantagem é que somos bons nisso e podemos, juntos, fazer acontecer.

Capacidades sociais e emocionais, criatividade, leitura de ambientes, pensamento crítico, gestão de pessoas, adaptação, resolução de problemas complexos, empatia e flexibilidade podem ser algumas das grandes transformações que queremos ser e ver em nossas organizações. Quais delas já estão na sua agenda estratégica?

Hoje ficamos horas pensando em como trabalhar e mudar com a tecnologia, mas o que precisamos é mudar a cultura com a qual trabalhamos há anos. O bom é saber que, à medida que as máquinas assumem as atividades repetitivas do trabalho do dia a dia, mais humanos nos tornamos.

Não raras vezes, quando chegam às empresas, as pessoas encontram modelos desgastados de gestão e logo se questionam se, naquele ambiente, terão a oportunidade que anseiam. Não estou falando de ser promovido, mas de poder fazer a diferença, de colocar em prática aquilo em que se acredita e que nós, muitas vezes, também acreditamos, mas, por conta da cultura organizacional e da rotina diária, deixamos de



Ricardo Mota foi executivo de RH em empresas como Atrium Telecomunicações, Telefônica, GROUP1 e executivo da ABRH-Brasil. Esteve como Diretor Voluntário do CONARH. Formado em Administração de Empresas, pós graduado em Gestão de Projetos, com MBA em Gestão de Pessoas. Entusiasmado, alegre, criativo e 'inquieto'

“  
**AS PESSOAS ESTÃO  
CONSTANTEMENTE  
INSATISFEITAS E  
QUERENDO ALGO QUE AS  
ENCANTE, AS EMOCIONE.  
QUEREM ALGO NOVO  
TODOS OS DIAS. ISSO  
NÃO SIGNIFICA QUE É  
PRECISO COMPLICAR.  
TEMOS, ISTO SIM, QUE  
SIMPLIFICAR AS NOSSAS  
HIERARQUIAS E A NOSSA  
CULTURA, POR MAIS  
DIFÍCIL QUE SEJA**



lado. Perdemos com isso a oportunidade de ouvir as pessoas e incentivá-las a realizar mudanças.

Hábitos, vontades e certezas diferem de uma pessoa para outra e precisamos estar abertos ao novo. Não há como manter nossa equipe e nossos clientes satisfeitos fazendo tudo como sempre foi feito. As pessoas estão constantemente insatisfeitas e querendo algo que as encante, as emocione. Querem algo novo todos os dias. Isso não significa que é preciso complicar. Temos, isto sim, que simplificar as nossas hierarquias e a nossa cultura, por mais difícil que seja. Está mais do que na hora de fazermos a diferença que queremos no outro. Se desejamos ver mudanças de fato, temos de começar por nós mesmos.



# DESVENDANDO O CAPITAL SOCIAL CORPORATIVO

Por **Ignacio García Zoppi**

Do ponto de vista das Ciências Sociais, o Capital Social se refere ao valor que é criado por meio das redes de relacionamentos entre os indivíduos e instituições. Esta abordagem trata o Capital Social como sinônimo de redes de confiança, normas de reciprocidade e cooperação que se estabelecem em cada interação social em distintos tipos de organizações.

O enfoque relacional do Capital Social ganha particular importância num contexto marcado pela interconectividade e conhecimento em rede, no qual o antigo paradigma mecanicista e racional já não consegue suportar as crescentes mudanças, complexidades e incertezas que permeiam as organizações atuais.

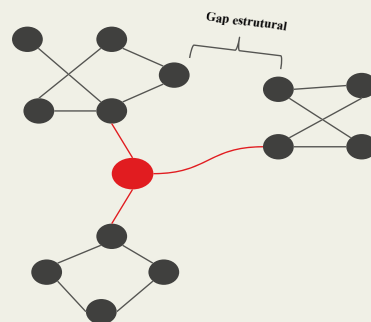
Largamente pesquisado na Filosofia (Aristóteles), Sociologia (Pierre

Bourdieu), Ciência Política (Robert Putnam) e Economia (Francis Fukuyama), o conceito do Capital Social começou a ser aplicado mais recentemente na área de Management, já que foi demonstrado por meio de pesquisas científicas – como a dos “gaps estruturais” de Ronald Burt – que a criação deste capital intangível beneficia tanto o indivíduo quanto a organização.

No nível do indivíduo, construir redes de Capital Social possibilita:

- Obter promoções mais rapidamente;
- Ser avaliado de maneira mais satisfatória;
- Aprender mais sobre o ambiente organizacional e o mercado no qual atua;

- Melhorar a eficácia e a eficiência das equipes que integra e gerencia;
- Contribuir mais para o bem comum organizacional.



Na imagem acima, cada ponto representa um colaborador e cada linha uma relação (p.ex. troca de conheci-



**HÁ 35 ANOS**  
**QUE NOSSA CREDIBILIDADE**  
**TEM SE VALORIZANDO**  
**CADA VEZ MAIS.**

QUALIDADE DESDE 1984

**35 ANOS**

Bonfiglioli

**JOBCENTER DO BRASIL**




LEGALMENTE RECONHECIDA

TEMPORÁRIOS E TERCEIRIZADOS

A **Jobcenter** tem o orgulho de ser a fornecedora de temporários e terceirizados mais premiada e com o maior índice de satisfação do mercado\*, tanto de clientes como de colaboradores: **98,70% dos clientes, 97,92% dos temporários e 98,93 dos terceirizados.** Isso acontece porque, para a **Jobcenter**, oferecer o melhor é um valor inegociável. Não sabemos fazer de outro jeito.

Acreditamos que a ética é a base para a excelência de um negócio. E praticamos essa crença todos os dias.

SAIBA + SOBRE NOSSAS PRÁTICAS E SOLUÇÕES EM:

 [www.jobcenter.com.br](http://www.jobcenter.com.br)  (11) 5053-9050  (21) 3799-4128

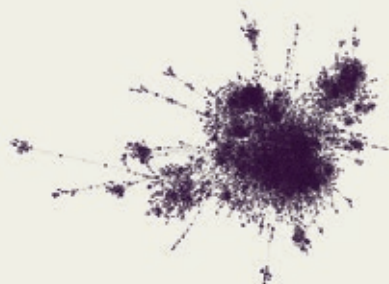
**JOBCENTER DO BRASIL**  
 Recursos humanos e serviços  
 Perfeccionistas desde 1984.



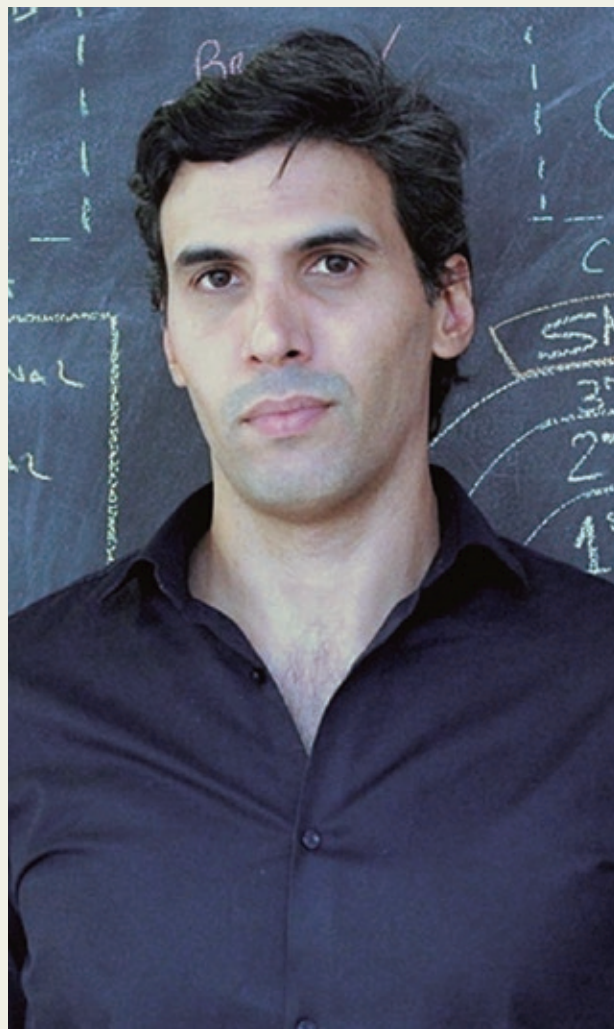
mento). O colaborador destacado em vermelho ocupa um “gap estrutural” ao conectar agrupamentos ou clusters diferentes (p. ex. áreas, regionais ou comunidades de prática), ocupando uma posição estratégica na troca de conhecimentos e informação no sistema mapeado.

Já no nível organizacional, a construção do que denominamos Capital Social Corporativo possibilita:

1. Criar uma cultura organizacional orientada à cooperação e à confiança;
2. Acelerar processos de transformação digital e organizacional;
3. Estimular a aprendizagem e a capacidade de inovação em rede;
4. Aumentar a capacidade de identificar e reter talentos.



**Ignacio García Zoppi** é Antropólogo Organizacional e Digital. Co-fundador e CEO da Tree Intelligence, empresa especializada em mapeamento e desenvolvimento de redes humanas na Era Digital



A imagem acima representa uma rede organizacional de troca de conhecimentos. Esta rede coesa e altamente interconectada apresenta uma maior densidade de conexões no centro da mesma, a partir do qual se espalham os conhecimentos para o restante da rede. Redes coesas tendem a ser mais resilientes, adaptativas e competitivas.

### **GESTÃO FOCADA NO CAPITAL SOCIAL**

No novo paradigma da interconectividade, economia do conhecimento e transformação digital, torna-se fundamental que o RH passe de uma visão apenas focada no capital humano como indivíduos isolados para uma visão holística do capital social que o indivíduo cria dentro da organização. Enxergar, mensurar e

gerir as pessoas em rede traz ganhos tangíveis para o crescimento do Capital Social Corporativo e possibilita pensar novas maneiras de avaliação de desempenho do trabalho em rede que se procura incentivar dentro da organização.

Na prática, esta mudança de foco - do capital humano para o capital social - se plasma no acompanhamento e no estímulo das capacidades dos colaboradores para criarem redes de trabalho de alta performance com os seus pares. É comum observar que aqueles colaboradores que apresentam redes de trabalho de “alto desempenho” também têm os seus outros indicadores de desempenho acima da média.

Como a Análise de Redes Organizacionais revela e mensura o Capital Social Corporativo?

A Análise de Redes Organizacionais (do acrônimo em inglês ONA) é a disciplina de Management que possibilita revelar, mensurar e estimular o Capital Social Corporativo

Como se fosse um Raio-X, a ONA ajuda a desvendar quem é quem nas redes de cooperação, energia e inovação, identificando indivíduos e agrupamentos centrais e periféricos na troca de informação e extraindo indicadores de avaliação de desempenho, junto com os caminhos para desenvolver este capital que hoje, mais do que nunca, torna-se estratégico para as organizações e para seus caminhos de transformação em rede.

Nas próximas edições da Revista Gestão RH continuaremos abordando conceitos, casos e boas práticas de trabalho em rede.

Até a próxima!



# AS MELHORES E MAIS COMPLETAS SOLUÇÕES EM RH PARA SUA EMPRESA

**Luandre**  
Soluções em recursos humanos

Referência em atração, seleção e gestão de talentos, a Luandre tem por objetivo a excelência nos serviços e o investimento em soluções criativas, construindo o elo entre as organizações e os colaboradores em todas as etapas de desenvolvimento dos Recursos Humanos.



**49 anos de atuação** no mercado de Recursos Humanos.



**Mais de 4 mil clientes atendidos** em diversos segmentos.



Banco de dados próprio com mais de **2 milhões de currículos ativos**.



Mais de **30 mil processos seletivos** gerenciados por ano.



Mais de **55 mil profissionais** administrados por ano



**Unidades e estrutura preparadas** para atender em todo o Brasil.



Recrutamento & Seleção



Administração de Pessoal



Luandre Middle



RPO Luandre



PARP Luandre



Projetos Especiais



Avaliação Profissional



# SOBRE EMPREGOS, KASPAROV E A MÁQUINA QUE LÊ FOTOS

Por **Marcelo Nóbrega**

## O FUTURO É DIGITAL?

Em 'Admirável Mundo Novo' e em '1984', Aldous Huxley e George Orwell registraram suas sociedades distópicas: ambientes padronizados, povoados por uma massa de pessoas sem individualidade, sem livre arbítrio. Na verdade, um amontoado de mortos-vivos à mercê da opressão, exercida pelo prazer ou pela dor.

Nesses cenários apocalípticos, autômatos aparecem realizando muitas das tarefas que caberiam originalmente aos humanos. Estes, por sua vez, que se conformassem em levar uma vida sem graça, já que o mundo em questão seria controlado por computadores e robôs.

O mais incrível é que essas são obras que já avançam mais de meio século de lançadas e que, de tempos

em tempos, voltam ao topo das mais lidas. Agora, retornam às cabeceiras das camas no embalo do fantasma do obsoletismo da maioria das profissões e do desemprego.

Gig economy, nomadismo digital, *machine learning*, inteligência artificial, *bots*, *IoT*, *cloud* e *natural language processing* são *buzzwords* que fazem profissionais temerem pela continuidade do seu trabalho no futuro próximo. Somos bombardeados por recomendações: *lifelong learning*, *reskilling*, *learning agility* e 'aprender a desaprender e a reaprender'. Estejamos preparados para estudar e abertos a nos reinventar por toda a vida. E até o final dela.

A mudança é rápida e profunda, e nunca foi tão abrangente. É consenso, pode perguntar!

## SERÁ MESMO?

O que estamos vivendo não é nada muito diferente do que sentiu um pintor de quadros do passado com o surgimento da primeira câmera fotográfica. E a nossa aflição pode ser comparada certamente com a dos cocheiros de carruagens ao verem os primeiros automóveis disputando espaço nas ruas de terra.

Como diria Einstein, tudo é relativo.

A mudança sempre foi veloz e radical, sob o ponto de vista de quem as viveu em cada uma das épocas. Hoje existe mais trabalho e ocupação do que no passado. E amanhã, existirá mais ainda!

Estamos diante da substituição do emprego pelo trabalho. Trabalharemos em projetos simultâneos, nos dividiremos entre os papéis de



consumidor e prestadores de serviço para uma mesma empresa, teremos relacionamentos de emprego mais curtos e exerceremos mais de uma profissão ao longo das nossas vidas.

Graças a quê? À 'vilã' tecnologia, cujo avanço nos fará viver mais e dar vazão a vários interesses.

IoT, AI e Cloud. É ela, a tecnologia, que nos permitirá empreender mais e melhor, barateando e otimizando processos. Diferentemente do passado, quando nos limitávamos a ajudar a construir o sonho dos outros, no futuro cada vez mais gente vai conseguir viver seus sonhos e propósitos.

E, como um oásis, no meio do universo distópico atribuído ao futuro do mercado de trabalho surge a aliança máquina-homem.

Lembram do enxadrista campeão mundial Kasparov, que perdeu para um computador em 1997? O que ele fez? Desistiu do xadrez? Não, ao contrário, virou consultor corporativo e evangelizador do uso de computadores para aperfeiçoar o xadrez jogado por humanos. A derrota fez com que Kasparov elevasse o xadrez a outro patamar!

Em Stanford, a diretora do laboratório de visão computacional Fei Fei-Li dedica a vida a ensinar computadores a 'enxergar'. Ela os programa para escreverem legendas sobre o que veem, a partir de imagens diversas. Mesmo depois de uma década de trabalho, ela e a equipe de pesquisadores confessam que conseguiram imprimir à máquina a inteligência de uma criança de três anos. E sem a compreensão emocional de contextos. Uma foto de alguém numa festa de família, por exemplo, aos olhos do computador vira apenas 'jovem rodeado de pessoas na frente de um bolo'. A máquina ignora essa carga mais humana na leitura das situações.

O futuro é analógico, anotem aí.

Os profissionais mais valorizados serão os que lidam com o humano. Professores, terapeutas, médicos, coaches, mentores. Serão aqueles capacitados e dispostos a fazer a ponte



Marcelo Nóbrega é diretor de Recursos Humanos da Arcos Dourados, operadora da marca McDonald's no Brasil



**OS PROFISSIONAIS MAIS VALORIZADOS SERÃO OS QUE LIDAM COM O HUMANO. PROFESSORES, TERAPEUTAS, MÉDICOS, COACHES, MENTORES. SERÃO AQUELES CAPACITADOS E DISPOSTOS A FAZER A PONTE ENTRE MÁQUINA E HOMEM, EM FAVOR DE UMA SOCIEDADE MELHOR**



entre máquina e homem, em favor de uma sociedade melhor. E isso não é conjectura. É ciência.

Ligada à WGSN Mindset, a especialista em tendência e comportamento Julia Curan destaca um estudo recente que bota o dedo na ferida: "O futuro do trabalho é muito humano. De forma consciente ou não". Criatividade, colaboração, transparência, comunidade, comportamento, mindfulness, capacidade de experimentar. Essas são competências das quais não poderemos abrir mão.

Anotou?

Espero ter dado pistas sobre o que será esta coluna: informações sobre o mundo da tecnologia aplicado ao mundo do trabalho, apontando, principalmente, como você pode se beneficiar disso tudo.

Até a próxima!



# OSCAR MOTOMURA, O MESTRE DAS EQUAÇÕES IMPOSSÍVEIS E DAS SUTILEZAS

Por **Marcelo Madarász**

Há um conto judaico inspirado em raízes orientais que nos ensina muito sobre perguntas e respostas.

“Um certo homem encontrava-se em profunda busca interior. Questionava-se acerca da “verdade” e da natureza da sinceridade. Atormentado por suas questões, resolveu empreender uma viagem até certa localidade onde havia um rabino conhecido em toda região por sua sapiência. Viajou centenas de quilômetros até o vilarejo onde vivia o famoso rabino e começou a inquirir sobre como poderia encontrá-lo. Todos riram-se dele, dizendo: “Ele está em reclusão absoluta há quase vinte anos e você, um estranho, vem aqui e pensa que pode se avistar com ele?”

O homem, porém, não desistiu. Esperou por uma oportunidade e, quando os imediatos do rabino se distraíram, conseguiu adentrar o escritório onde o velho sábio estudava. O rabino, demorando a perceber que tinha companhia, muito suavemente foi tirando os olhos do pesado tomo que estudava e fitou o intruso. “Perdão, venerável rabino, venho de muito longe com uma questão que há muito me angustia e que gostaria que o senhor, com toda a sua sapiência, me res-

pondesse.” “E qual é a pergunta?”, inquiriu o rabino delicadamente, demonstrando um certo desinteresse. “Gostaria de saber qual é a essência da verdade”. O rabino depositou sobre ele um olhar profundo, pôs-se de pé e esbofeteou o visitante.

Perturbado e magoado, o homem dirigiu-se a uma taverna onde, em meio a um choro profundo, começou a beber para esquecer a experiência tão decepcionante. Um jovem local, sabendo do que ocorrera, aproximou-se oferecendo ajuda. “Obrigado”, reagiu o homem, “não foi nada... é que vim de muito longe com uma pergunta muito importante e fui recebido assim pelo seu rebe”. O jovem ponderou: “Mas o rebe não faria isto à toa. Deve haver uma explicação.” Um terceiro, que escutava a conversa, retrucou decididamente: “Ele te esbofeteou para que aprendesses a não trocar uma boa pergunta por uma resposta.”

Este conto está no livro “O Segredo Judaico de Resolução de Problemas”, do rabino Nilton Bonder, e fez parte de uma relação de 33 livros, tão bons e admiráveis como este, que me foram entregues no último dia do Programa APG, ministrado por Oscar Motomura. Eu estava em minha segunda empresa

atuando na área de Recursos Humanos e, a exemplo de outros milhares de executivos (mais de 63.000) que fizeram parte deste programa, considero-o um grande divisor de águas.

A voz mansa, serenidade, lucidez, bondade e uma presença magnética, mágica e carismática, além da atitude que só os grandes mestres podem ter, contribuem fortemente para que muitos o chamem de guru, termo que ele definitivamente não aprecia. Oscar conta que não gosta de ser chamado assim porque prefere a ideia de que as pessoas pensem por elas próprias. Ele mesmo revela nunca ter tido um guru.

Oscar é o fundador e CEO da Amana-Key, empresa especializada em gestão, estratégia e liderança de organizações complexas, e é considerado um dos maiores especialistas em estratégia criativa no Brasil. Sua formação multidisciplinar, criatividade e visão sistêmica têm sido essenciais para a facilitação de diálogos difíceis com os líderes de diferentes setores da indústria. Ele também tem investido em projetos ligados à evolução do todo maior, ou seja, a ética e a busca do bem-estar para todos.

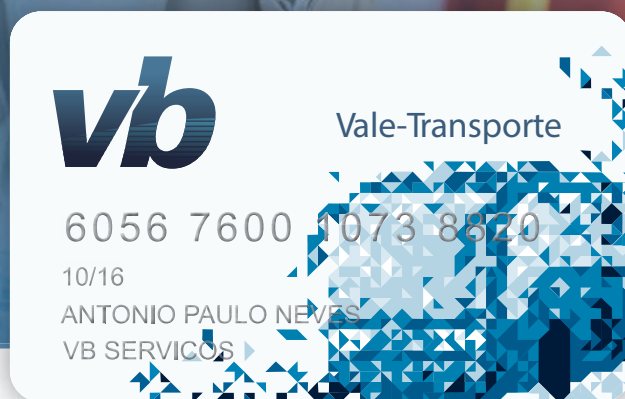
Apesar de não gostar da expressão





# VALE-TRANSPORTE

Nunca foi tão fácil.



**Até 30% de economia para a sua empresa.**

## ECONOMIA REAL

Cálculo exato dos créditos necessários para locomoção dos usuários.

## COMODIDADE

Toda a análise, gestão da economia e emissão do pedido é realizada pela VB.

**Tranquilidade para a empresa e para o trabalhador.**

**3004 4210** Capitais e Regiões Metropolitanas  
**0800 725 4210** Demais Localidades

UMA EMPRESA DO GRUPO  
FLEETCOR®



guru, nem para si, nem para mestres com quem tem proximidade, Oscar tem uma rede muito rica e abrangente que inclui cientistas, filósofos, futuristas, educadores ou físicos do mundo todo para parcerias nos cursos que profere para executivos, seja trazendo-os ao Brasil para eventos e encontros, seja por meio de entrevistas realizadas por ele e gravadas para posterior utilização em seus programas. Foi ele, por exemplo, que trouxe pela primeira vez ao Brasil o conferencista Richard Barrett, aclamado internacionalmente e autor de obras sobre transformação pessoal e organizacional.

Oscar é um verdadeiro pescador de pérolas: seu radar atento a sutilezas, palavra da qual ele gosta muito, abrange desde Michael Sandel, Fritjof Capra, Dee Hock, Gary Hamel, Peter Drucker e Lama Tsering até a espetacular professora de filosofia Terezinha Rios, o líder comunitário Zumbi e Wellington Nogueira, fundador dos Doutores da Alegria.

Além desta rede admirável, muitos executivos contaram com o mestre para a reinvenção própria e de suas empresas, por exemplo o presidente do conselho de administração do grupo Algar, Luiz Alberto Garcia, o presidente do Grupo Boticário, Miguel Kringsner, o presidente da Parker Hannifin, Cândido Lima, e Luiza Helena Trajano, do Magazine Luiza, entre muitos outros.

Além de CEO da Amana-Key, Oscar é um cidadão ativo do País e do mundo, criador de várias iniciativas ao longo das últimas décadas, como os projetos/movimentos “Estratégia de País”, “Eleitores Conscientes”, “Projeto Jovens”, “PGE - Programa de Gestão Empreendedora” (para jovens universitários) e outros na área de responsabilidade social e sustentabilidade, e é também Co-Chairman do Conselho Internacional da Carta da Terra e da Iniciativa Carta da Terra em Ação.

Muitas pessoas tentam definir o que é o APG, mas, como nós nos acostumamos a dizer, “para saber o que é o APG você precisa fazê-lo”. As provocações, reflexões e discussões formam um conjunto de estímulos tão rico que, a exemplo da parábola judaica, certamente contribui sobremaneira para você aprender, por exemplo, a ampliar



Marcelo Madarász  
é diretor de RH da  
Parker Hannifin para a  
América Latina

o olhar, atentar-se a sutilezas e formular perguntas transformadoras.

Oscar fala sempre de sutilezas e do “impossível” que deve ser encarado como algo ainda não viabilizado devido a limitações e barreiras reais (de difícil superação) ou culturais/imaginárias (“fabricadas” pelo lado mental das pessoas). Em sua definição, o papel essencial da estratégia é viabilizar o impossível (visto que apresentar “o que já é viável” não requer criatividade nem competência).

Estivemos com ele numa tarde de fevereiro, e a sabedoria com a qual ele nos presenteou é a mesma que faz parte da sua trajetória de décadas contribuindo para o desenvolvimento de líderes, empresas, governos e sociedade em geral. Entre os desassossegos que o mobilizam à ação estão: degradação do meio ambiente, mudança climática, fome, desigualdades, guer-

ras, violência, crises econômicas...

Será que seremos capazes de resolver estes problemas? Oscar nos ajuda a iluminar os caminhos e nos faz acordar para a remoção de barreiras e crenças limitantes, no intuito de viabilizar o “impossível”.

Em outro livro, este trazendo a filosofia tolteca, aprendemos quatro compromissos básicos que deveríamos honrar para conquistar uma nova vida (“Os Quatro Compromissos - Don Miguel Ruiz”):

- Seja impecável com sua palavra;
- Não leve nada para o lado pessoal;
- Não tire conclusões;
- Sempre dê o melhor de si.

Que tal adotar este compromisso, seguir as quatro sugestões e incluir uma quinta, que está escrita numa placa que todos os apeganos ganham ao final do curso: “Faça aos outros o que gostaria que fizessem a você.”



# SUA EMPRESA JÁ DISSE **SIM** AO CONVÊNIO FARMÁCIA?



**Sim à gratuidade.**  
Custo zero para a empresa.



**Sim à inteligência.**  
Relatórios customizados.



**Sim à economia.**  
Garantia de descontos  
em todos os medicamentos.



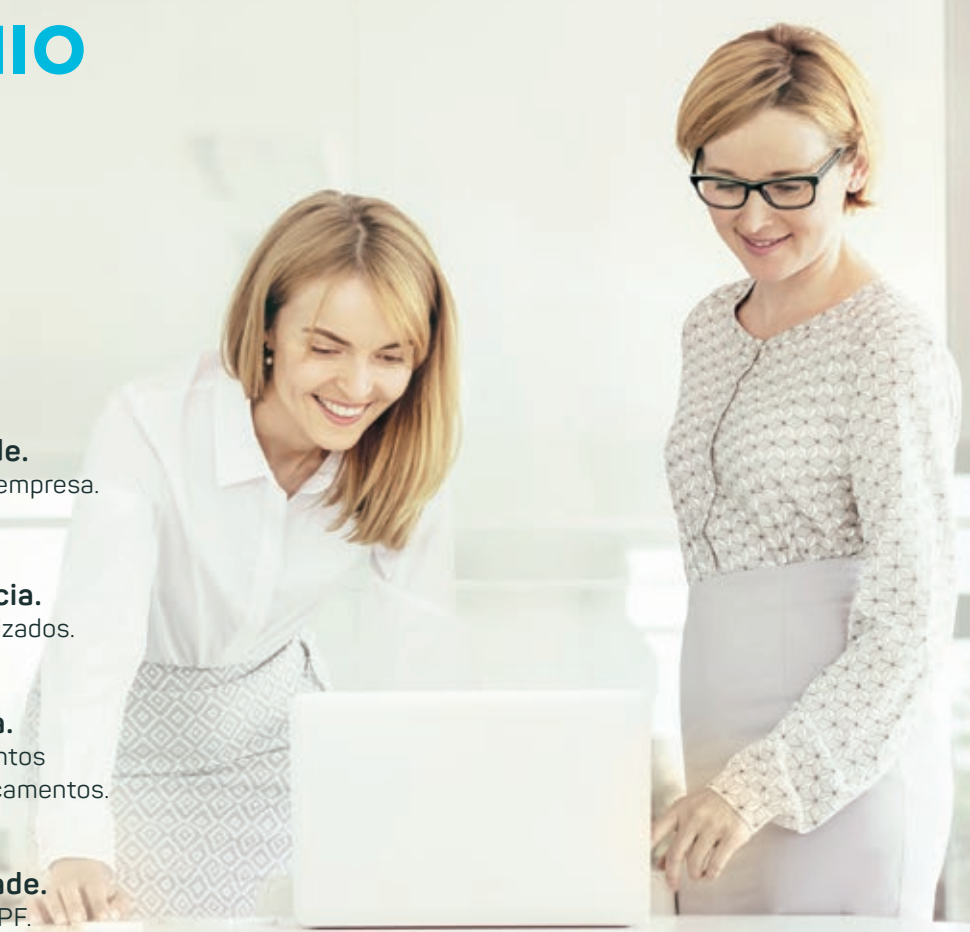
**Sim à comodidade.**  
Identificação via CPF.



**Sim à flexibilidade.**  
Débito em folha ou  
pagamento à vista.




**Sim à facilidade.**  
Mais de 1.300 lojas.



**Para mais informações, entre em contato  
com nossos consultores em:**

 [dpspconvenios.com.br](https://dpspconvenios.com.br)

 [vendasconvenios@dpsp.com.br](mailto:vendasconvenios@dpsp.com.br)

 (11) 3274-7524

**CONVÊNIO FARMÁCIA.  
SÓ EXISTEM MOTIVOS  
PARA DIZER **SIM**.**



**CONVÊNIO FARMÁCIA**  
drogarias  Pacheco  São Paulo





# PARÂMETROS DE QUALIDADE

Nova edição de pesquisa da Gestão RH aponta empresas mais bem avaliadas pelo mercado

Por **Adriano Garrett**

**U**ma festa na Villa Bisutti (Av. Dr. Cardoso de Melo, 1283 - Vila Olímpia), na capital paulista, revelou os premiados na pesquisa “Melhores Fornecedores para RH” na edição 2019. Criado em 2007 pela Revista Gestão RH, o levanta-

mento tem como objetivo valorizar o trabalho dos fornecedores de produtos e serviços de RH e avaliar as práticas direcionadas aos clientes nas categorias de Benefícios, Facilities & Services, Gestão do Negócio, Talentos e Tecnologia para RH.

## PESQUISA

A primeira fase da votação envolve os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, que podem escolher até dez empresas dos 40 segmentos selecionados no estudo. Ainda nessa fase, as empresas são



votadas por seus próprios clientes e pelos RHs das “1.000 Maiores Empresas” (critério Valor Econômico) e das “Melhores Empresas para Trabalhar” (critério de Exame). Os participantes das listas anteriores já fazem parte automaticamente da pesquisa.

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

#### EMPRESA DO ANO

Em 2019 a grande vencedora da premiação foi a BRF. A empresa foi criada a partir da união de Perdigão e Sadia, cuja fusão foi anunciada em 2009 e concluída em 2012, e atual-

mente é uma das maiores companhias de alimentos no mundo, líder global em exportação de proteína animal, com mais de 30 marcas em seu portfólio, como Sadia, Perdigão, Qualy, entre outras. Esse investimento alterou o perfil da empresa de “grande exportadora de aves” para “multinacional do setor de alimentos”.

O reconhecimento na pesquisa da Gestão RH veio a partir do segmento de Alimentos Congelados. Para a empresa, “nutrir a vida” é um compromisso que não se limita à produção de alimentos – se estende a projetos, iniciativas e causas que abraça. Para entregar produtos de qualidade, ela conta com um time que se dedica a inovar todos os dias. São mais de 100 mil colaboradores em todo o mundo, uma equipe numerosa que possui uma visão global, sem deixar de lado as necessidades locais.

#### EMPRESA REVELAÇÃO

Presente pela primeira vez na pes-

quisa “Melhores Fornecedores para RH”, dentro do segmento de Cursos e Treinamentos, a paulistana Hallos desenvolve metodologias exclusivas para ajudar líderes, times e organizações a passarem para um novo estágio de desenvolvimento. A organização acredita que no mundo atual as relações e a capacidade de engajamento são e serão cada vez mais a base para a formação de equipes de alta performance e organizações saudáveis.

Trabalhando com base no conceito de Inteligência Relacional, a Hallos estabeleceu um método para ajudar organizações na contratação de profissionais. Ele parte do princípio de que na atualidade as empresas, quando buscam novos colaboradores, definem o escopo e competências que necessitam, mas nem sempre – ou quase nunca – considera-se o grupo com o qual o perfil profissional a ser contratado irá trabalhar, nem em que contexto isso se dará.



ADMINISTRAÇÃO  
DE RESTAURANTE



REFEIÇÃO  
TRANSPORTADA

**Acrescente**

um toque

**especial**

no dia-a-dia dos

**seus colaboradores!**



(19) 2106-7300

# CONHEÇA AS EMPRESAS QUE MAIS SE DESTACARAM

2019



2019



2019



2019



2019





## SOFTWARE PARA FOLHA DE PAGAMENTO E RH. COMPLETO. NA NUVEM.

A transformação dos negócios é feita por pessoas. E o RH é o grande protagonista promovendo a cultura da inovação e incorporando em seu dia a dia as tecnologias disponíveis com apoio de empresas de ponta como a Techware. Revolucionare seus negócios com um dos maiores especialistas em Folha e RH do país.



Categoria Folha  
de Pagamento



Venha para o novo, venha para o RHevolution Cloud.



[techware.com.br](http://techware.com.br)

11 3871 7485





# ALGUNS MOMENTOS DA PREMIAÇÃO MELHORES FORNECEDORES 2019







# Desenvolver líderes é um desafio em sua organização?

Conheça a melhor solução **CUSTO X BENEFÍCIO** para desenvolver seus **LÍDERES!**

A CR BASSO oferece uma ampla gama de treinamentos de 08 a 80 horas focados no desenvolvimento de lideranças.

Consulte-nos e descubra a solução mais adequada para a sua empresa.



[www.crbasso.com.br](http://www.crbasso.com.br)



(11) 5591-3000



Programa disponível nas modalidades Aberto e In Company

Nos últimos 04 anos fomos eleitos a Melhor Consultoria de Treinamento do Brasil pela Revista Gestão & RH



+4.550  
empresas  
atendidas



+67.000  
profissionais  
treinados

[linkedin.com/company/crbasso](https://www.linkedin.com/company/crbasso)

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

[twitter.com/crbasso](https://twitter.com/crbasso)





O que adianta oferecer plano de saúde para os funcionários, se eles não conseguem seguir com o tratamento indicado pelo médico?

O cuidado só é completo com o remédio certo.

\*A venda de medicamentos tarjados é feita unicamente com receita médica. Para a Lista de Medicamentos Tarjados ePharma Plenus ficam excluídos: vitaminas, produtos intravenosos e hospitalares, oncológicos orais, cosmecêuticos, produtos para disfunção erétil, MIP - Medicamentos Isentos de Prescrição, soluções hospitalares e outras drogas orais voltadas a patologias raras e de alta complexidade.

Evite gastos desnecessários no seu plano de saúde: **ePharma Plenus** garante acesso aos medicamentos prescritos pelos médicos, por uma mensalidade fixa. Entre em contato e entenda como o plano de medicamentos pode reduzir os gastos com seu plano de saúde.

[www.epharma.com.br](http://www.epharma.com.br) [negocios@epharmaplenus.com.br](mailto:negocios@epharmaplenus.com.br) Ligue: 11 4689-8686



# GUIA DOS MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2019

Benefícios, Facilities & Services, Gestão do Negócio  
Talentos e Tecnologia para RH



# GROWTH

DESENVOLVIMENTO DE  
**PESSOAS E ORGANIZAÇÕES**



## QUEM SOMOS

Há mais de 25 anos fornecemos soluções em Gestão de Pessoas para organizações em destaque no cenário nacional.

Equipe altamente qualificada que desenvolve soluções sob medida por meio de aporte conceitual, prático e metodológico.

## O QUE FAZEMOS

Atuamos na definição de estratégias, processos e instrumentos de Gestão de Pessoas:

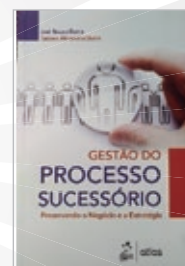
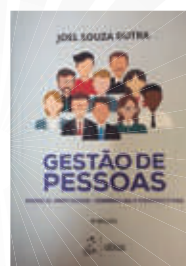
- ✓ Estratégias em Gestão de Pessoas e Proposta de Valor.
  - ✓ Planos de Carreira e Remuneração.
- ✓ Processo e Instrumentos de Gestão de Desempenho Qualitativo (Competências) e Quantitativo (Metas).
- ✓ Programas de Incentivo e de Remuneração Variável.
  - ✓ Processo Sucessório.

## NO QUE ACREDITAMOS

- ✓ Respeitamos e consideramos as singularidades de nossos clientes.
- ✓ Valorizamos a troca de conhecimento e a aprendizagem mútua.
- ✓ Oferecemos consistência técnica: acompanhamos tendências e pesquisas e as influenciaremos.

## COMO PODEMOS TE AJUDAR

- Projetos:** Centenas de projetos realizados, gerando soluções efetivas e duradouras para nossos clientes.
- Capacitações:** É uma das formas para desenvolvermos nossos clientes e para compartilharmos nossos estudos e pesquisas.
- Orientação Técnica:** Atuamos na orientação de executivos e técnicos em Gestão de Pessoas, ajudando-os a avaliar criticamente seus processos e a encontrarem soluções.





## — BENEFÍCIOS —

- ALIMENTAÇÃO COLETIVA —
- ALIMENTOS CONGELADOS —
- ASSISTÊNCIA MÉDICA —
- ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA —
- BENEFÍCIO FARMÁCIA —
- BENEFÍCIO REFEIÇÃO —
- CESTA BÁSICA —
- CONSULTORIA DE BENEFÍCIOS —
- MEDICINA PREVENTIVA —
- QUALIDADE DE VIDA —
- SAÚDE OCUPACIONAL —
- SEGUROS E PREVIDÊNCIA —
- SEGUROS EM GERAL —
- SEGUROS SAÚDE —
- VALE TRANSPORTE —



# — BENEFÍCIOS —

## — ALIMENTAÇÃO COLETIVA —



# Sapore

### Sapore - Melhor Avaliada

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.sapore.com.br](http://www.sapore.com.br)

**Sede no Brasil:** Campinas (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1992, a Sapore é provedora de soluções em administração de restaurantes corporativos, com tecnologia operacional aplicada para a otimização do custo global do produto final através da redução dos custos indiretos (como energia, água e manutenção) e dos equipamentos para novas instalações e adequações de restaurantes. A organização tem o objetivo de transformar a alimentação em uma experiência única e singular para conectar empresas, clientes, equipes e negócios, através de shows e eventos em geral. A marca atende grandes e reconhecidas empresas em todo o Brasil, com mais de 15 mil colaboradores, servindo mais de 1,3 milhão de refeições por dia.



### Apetit Serviços de Alimentação

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.apetit.com.br](http://www.apetit.com.br)

**Sede no Brasil:** Londrina (PR)

**A Empresa:** A Apetit se consolidou ao longo de mais de 25 anos como uma das melhores empresas de alimentação corporativas do Brasil. A organização foi criada em 1989, em Londrina. Naquela época, servia apenas 13 refeições diárias e tinha somente um funcionário. Hoje ela atua em quase todos os estados brasileiros, prestando mais de 100 mil serviços por dia, com um quadro de aproximadamente 2.000 colaboradores espalhados pelas centenas de restaurantes que administra.



### Sodexo On-site

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [br.sodexo.com](http://br.sodexo.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Presente há cerca de 40 anos no Brasil, a companhia conta hoje com 35 mil colaboradores e cerca de 2 mil unidades operacionais, servindo 1,5 milhão de consumidores diariamente. A Sodexo trabalha para oferecer as melhores soluções em Serviços On-site – Alimentação e Serviços de Facilities, apoiando todos os processos das empresas clientes, da construção da infraestrutura à comercialização de produtos. Tem ampla gama de serviços integrados e atende a companhias de segmentos como: Corporativo, Educação, Saúde e Energia e Recursos. A empresa é constantemente reconhecida em todos os segmentos em que atua pela excelência de seus serviços de qualidade de vida.



### Tempero Certo

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [www.temperocerto.com.br](http://www.temperocerto.com.br)

**Sede no Brasil:** Piracicaba (SP)

**A Empresa:** A Tempero Certo foi fundada há 33 anos na cidade de Piracicaba, no interior paulista. De lá para cá, a companhia construiu uma marca de sucesso a partir da evolução e inovação constante em seus processos. Atualmente, a organização possui mais de 200 colaboradores, serve cerca de 130 mil refeições por mês e possui mais de 40 restaurantes, sendo que em 2017 foi inaugurada a primeira unidade na capital paulista. A ambientação de cada restaurante é determinada por consultores, levando em consideração o perfil do serviço, o público e a estrutura do cliente. Já o serviço de refeições transportadas é apropriado para clientes que não possuem espaço suficiente para a produção local.

## – ALIMENTOS CONGELADOS –



### BRF - Melhor Avaliada

**Média Final:** 95

**Eleita também:** "Empresa do Ano"

**Anos na Pesquisa:** 9

**Site:** [www.brf-global.com](http://www.brf-global.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A BRF é uma das maiores companhias de alimentos do mundo, com mais de 30 marcas em seu portfólio, entre elas, Sadia, Perdigão, Qualy, Paty, Dánica, Bocatti e Confidence. Seus produtos são comercializados em mais de 150 países, nos cinco continentes. Mais de 105 mil funcionários mantém 54 fábricas em sete países: Argentina, Brasil, Emirados Árabes Unidos, Holanda, Malásia, Reino Unido e Tailândia. Nos últimos anos, a BRF investiu mais de US\$ 1 bilhão na aquisição e construção de unidades e marcas. O investimento alterou o perfil da empresa de "grande exportadora de aves" para "multinacional do setor de alimentos". Anualmente, a companhia comercializa mais de 4 milhões de toneladas de alimentos. São milhares de produtos que cumprem um objetivo claro: o de alimentar o mundo.



### Aurora Alimentos

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 7

**Site:** [www.auroraalimentos.com.br](http://www.auroraalimentos.com.br)

**Sede no Brasil:** Chapecó (SC)

**A Empresa:** Atualmente a Aurora é formada por 11 cooperativas filiadas, mais de 75 mil famílias associadas, 28 mil empregados da Aurora Alimentos e mais de 8 mil empregados das cooperativas filiadas ao Sistema Aurora. Com gestão participativa, atua na industrialização e comercialização de carnes suínas, aves, lácteos, massas, vegetais e suplementos para nutrição animal. As unidades industriais, comerciais, granjas e distribuidoras estão espalhadas por todo o Brasil.



### JBS

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 11

**Site:** [jbs.com.br](http://jbs.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com mais de seis décadas de história, a JBS é uma das líderes globais da indústria de alimentos e conta com mais de 230 mil colaboradores no mundo. A companhia, presente em 16 países, com plataformas de produção ou escritórios comerciais, também atua em setores relacionados com o seu core business, como couros, biodiesel, colágeno, sabonetes, glicerina e envoltórios para embutidos, bem como possui negócios de gestão de resíduos, embalagens metálicas e transportes, que apoiam a sua operação. O diversificado portfólio da empresa conta com marcas como Seara, Swift, Friboi, Dorian, Moy Park, Pilgrim's, Primo, Gold Kist Farms, Pierce e 1855, entre outras.



## – ASSISTÊNCIA MÉDICA –



# amil



### Amil - Melhor Avaliada

**Média Final:** 93

**Eleita também:** "10 Mais" (2ª colocada)

**Anos na Pesquisa:** 13

**Site:** [www.amil.com.br/](http://www.amil.com.br/)

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** A semente que deu origem à Amil foi a Casa de Saúde São José, que, na época de sua aquisição, em 1972, era uma pequena clínica na cidade fluminense de Duque de Caxias. Cinco anos depois, já se transformava na maior maternidade privada no estado do Rio de Janeiro. Em seguida, foram também adquiridas as clínicas Somicol (atual Hospital de Clínicas Mario Lioni) e Santa Rita.

Para administrá-las, foi criada a Empresa de Serviços Hospitalares (Esho). Os recursos oriundos da Esho permitiram a criação da Amil Assistência Médica Internacional, no Rio de Janeiro, em 1978. Em 2012, a companhia foi adquirida pelo americano UnitedHealth Group, gigante do setor. Em 2016 houve a criação do United Health Group Brasil, englobando três plataformas de negócios distintas de atuação conjunta: Amil, focando em benefícios de saúde; Américas Serviços Médicos, em serviços hospitalares; e Optum, oferecendo tecnologia em serviços de saúde.



### Hapvida

**Média Final:** N/I

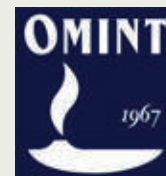
**Eleita também:** uma das "10 Marcas Mais Votadas" na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.hapvida.com.br](http://www.hapvida.com.br)

**Sede no Brasil:** Fortaleza (CE)

**A Empresa:** Com mais de 40 anos de história e uma estratégia focada na verticalização dos serviços médico-hospitalares, o Sistema Hapvida atende mais de quatro milhões de clientes em todo o território nacional. O Hapvida hoje se posiciona como uma das maiores operadoras de saúde do Brasil, com a maior rede de atendimento próprio das regiões, uma das duas maiores operadoras com capital próprio e genuinamente nacional e a terceira maior do País, em número de beneficiários. Atualmente, são 26 hospitais, 76 hapclínicas, 20 Prontos Atendimentos, 84 Centros de diagnóstico por imagem e coleta laboratorial (Vida&Imagem) distribuídos nos 11 estados onde a operadora atua com rede própria.



### Omint

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.omint.com.br](http://www.omint.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Omint iniciou suas operações no Brasil em 1980, com o lançamento do primeiro plano de saúde voltado a pessoas de alta renda do País, segmento em que hoje é líder de mercado. Em 1999, a Omint passou a atuar como fornecedor de serviços em odontologia, com a abertura de uma clínica própria, considerada uma das mais modernas da América Latina. Atualmente, ela conta com duas unidades em São Paulo, sendo a primeira do Ocidente a conquistar a certificação JCI (Joint Commission International), o mais importante selo de qualidade mundial para instituições de saúde. No segundo semestre de 2015, o Grupo abriu a Omint Seguros para operar no ramo de seguro de pessoas. A empresa comercializa seguros de vida em grupo, seguros de vida individual e seguro viagem.

– ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA –



**Uniodonto - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.uniodontocoop.br](http://www.uniodontocoop.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1972, a empresa tem como grande característica garantir uma cobertura efetivamente nacional. O usuário da cooperativa que estiver viajando ou trabalhando fora é atendido em qualquer cidade do País que possua um profissional cooperado, sem burocracia. A Uniodonto é uma das líderes deste segmento de mercado, seja pelo número de usuários ou pela diversidade dos planos que oferece aos seus três milhões de usuários no Brasil, atendidos por cerca de 20 mil cirurgiões dentistas cooperados.



**MetLife**

**Média Final:** 80

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.metlife.com.br](http://www.metlife.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A MetLife é uma das principais empresas de serviços financeiros do mundo, provendo seguros, anuidades, benefícios para funcionários e gerenciamento de ativos para ajudar clientes individuais e institucionais a enfrentar um mundo em constante mudança. Está presente em mais de 40 países, com 58 mil funcionários, atendendo 100 milhões de clientes. A companhia chegou ao Brasil em 1999, estabelecendo-se como referência em seguros de vida, previdência privada e planos odontológicos. Por aqui, com uma rede de mais de 20 mil corretores e de 600 colaboradores são atendidas 5,5 milhões de vidas e 37 mil clientes corporativos.



**Odontoprev**

**Média Final:** 80

**Anos na Pesquisa:** 13

**Site:** [www.odontoprev.com.br](http://www.odontoprev.com.br)

**Sede no Brasil:** Barueri (SP)

**A Empresa:** Em 1987 um grupo de cirurgiões-dentistas fundou a OdontoPrev com o objetivo de oferecer soluções completas e de alta qualidade em assistência odontológica. O padrão de atendimento oferecido, aliado a uma tecnologia inovadora, impulsionaram o crescimento da OdontoPrev que, ao longo dos últimos anos, estendeu sua participação e assumiu a gestão de outras marcas que atuavam com o mesmo foco, dando origem ao Grupo OdontoPrev, que é formado por diversas empresas e marcas de produto, tais como OdontoPrev, Bradesco Dental, Prívia, Odonto System, OdontoServ, Rede Dental, Prontodente, Dental-Corp e Sepao.



**ARM Odontologia**

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [armodonto.com.br](http://armodonto.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com mais de 20 anos de experiência, a ARM tem marcado sua atuação pela dedicação integral aos seus clientes, associados e credenciados. A empresa oferece uma equipe especializada para dar todo o suporte ao RH, seja por telefone ou visitas periódicas. São agendados plantões para esclarecimento de dúvidas dos colaboradores sobre os planos e suas coberturas conforme interesse do cliente. De opções mais básicas até alternativas mais completas, os planos da ARM são divididos de forma abrangente e explicativa, para que você escolha aquele que mais se encaixa ao perfil de seus colaboradores.



## – BENEFÍCIO FARMÁCIA –



**UNIVERS**  
Gestão em Saúde RD



### Univers - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Eleita também:** uma das “10 Marcas Mais Votadas” na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.univers-pbm.com.br](http://www.univers-pbm.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Univers é a unidade de negócios PBM (Programas de Benefícios de Medicamentos) e gestora de saúde da RD. A marca Univers foi oficialmente lançada no Conarh em 2015. Contudo, a participação em PBM foi iniciada em 2000, e outros negócios corporativos envolvendo benefício farmácia e atendimento direto a funcionários e carteiras de vidas gerenciadas são realizados pela RD desde os anos 80. A companhia participa ativamente da criação e gestão de negócios corporativos com empresas, operadoras de saúde e instituições ligadas ao mundo da saúde.



### ePharma

**Média Final:** 69

**Anos na Pesquisa:** 12

**Site:** [www.epharma.com.br](http://www.epharma.com.br)

**Sede no Brasil:** Barueri (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1999, a ePharma é referência em gerenciamento de benefícios farmacêuticos no Brasil. A companhia desenvolve soluções inovadoras para acesso e adesão a medicamentos, oferecendo gestão e orientação especializada. Inovação, integração e cuidado em saúde são os pilares que sustentam a estratégia para atendimento aos clientes. Sua rede credenciada é formada por mais de 26.300 farmácias pelo Brasil, além de mais de 1.400 laboratórios de análise clínica e imagem.



### Funcional Card

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.funcionalcorp.com.br/funcionalcard/](http://www.funcionalcorp.com.br/funcionalcard/)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com expertise de mais de 18 anos, a Funcional busca garantir que o tratamento medicamentoso possa ser acessível a todos, trazendo mais qualidade de vida e bem-estar aos clientes e a seus familiares. A companhia trabalha para proporcionar os melhores descontos em medicamentos e facilidades de pagamento em uma rede com milhares de farmácias credenciadas em todo o País. Seu entendimento é que a “saúde é o bem maior de qualquer pessoa”, e que “pessoas são o bem maior de qualquer empresa”.



### Grupo DPSP

**Média Final:** 87

**Eleita também:** uma das “10 Marcas Mais Votadas” na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.grupodpsp.com.br](http://www.grupodpsp.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo DPSP é resultado de uma fusão ocorrida em 2011 entre a Drogaria São Paulo e as Drogarias Pacheco. A companhia é um dos principais players do varejo farmacêutico, com aproximadamente 1200 lojas em 10 estados do Brasil, além do Distrito Federal. Atualmente o Grupo DPSP emprega mais de 26 mil colaboradores e atende seus clientes em lojas físicas, lojas virtuais (e-commerce), televendas e app, sempre com o propósito de estar cada vez mais presente na vida das pessoas.

## – BENEFÍCIO REFEIÇÃO –



uma marca  
Edenred



### **Ticket - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 90

**Eleita também:** "10 Mais" (6ª colocada)

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.ticket.com.br](http://www.ticket.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Ticket chegou ao Brasil em 1976 para dar apoio ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e trazer às empresas, empregados e comerciantes credenciados a facilidade de contar com um convênio para comprar refeições em horário comercial. Com o tempo, desenvolveu soluções como Ticket Alimentação, Ticket Transporte, Ticket Car, Ticket Express e Ticket Cultura. Também lançou produtos como o Ticket Fit, um aplicativo que incentiva a prática de hábitos saudáveis.



### **Alelo**

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 7

**Site:** [www.alelo.com.br](http://www.alelo.com.br)

**Sede no Brasil:** Barueri (SP)

**A Empresa:** A Alelo é uma bandeira especializada em benefícios para os segmentos de alimentação, cultura, transporte e saúde. Fundada em 2003, é uma empresa 100% brasileira que integra o Grupo Elopap, que tem como sócios o Banco do Brasil e o Bradesco. Desde 2013, é líder de mercado no setor de benefícios pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). A empresa tem como premissa a qualidade de vida do trabalhador e acredita que quem vive bem, trabalha melhor.



### **VR Benefícios**

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.vr.com.br](http://www.vr.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A VR Benefícios tem como missão atender, de forma personalizada e com a melhor tecnologia possível, às mais diferentes necessidades e desejos de seus clientes, sejam eles empresas de pequeno, médio ou grande porte, empreendedores, estabelecimentos comerciais e beneficiários dos cartões Alimentação, Refeição, Auto e Cultura. Há mais de 40 anos no mercado, a empresa tem hoje mais de 300 mil estabelecimentos credenciados em 5 mil municípios brasileiros.



## – CESTA BÁSICA –



CESTAS DE ALIMENTOS  
**PERSONA**



### Persona Cestas de Alimentos

– Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.cestaspersona.com.br](http://www.cestaspersona.com.br)

**Sede no Brasil:** Contagem (MG)

**A Empresa:** Tendo a alimentação como seu core business, a empresa atua, há mais de 20 anos no segmento de cestas básicas, atendendo a clientes dos mais variados portes e segmentos. Com unidades de operação em Minas Gerais e São Paulo, preza pela agilidade no processo logístico, economizando tempo, dinheiro e preocupação. Conta com equipe de atendimento especializada, estrutura de produção eficiente e grande capacidade de armazenamento.



### Agro Alimentos

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.agroalimentos.com.br](http://www.agroalimentos.com.br)

**Sede no Brasil:** Caieiras (SP)

**A Empresa:** A Agro Alimentos é uma empresa dedicada a oferecer ao consumidor a melhor opção em alimentos para uma vida com mais qualidade. Fundada em 1994, trilhou um longo caminho de crescimento e sucesso. No período de 2008 a 2012, obteve um crescimento expressivo de 241%, multiplicando em quase duas vezes e meia a produção anual. Sua sede está localizada no município de Caieiras, a 6 Km do Rodonnel e das principais rodovias do Estado de São Paulo.



### CBS Cestas

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 1

**Site:** [cbscestas.com.br](http://cbscestas.com.br)

**Sede no Brasil:** Sorocaba (SP)

**A Empresa:** A CBS atua no mercado de cestas básicas desde 2004 e dá especial atenção à estrutura de produção, estocagem e transporte. Sua missão é oferecer produtos e serviços de qualidade de acordo com a necessidade de cada um e ter uma relação transparente com seus clientes, fornecedores e colaboradores, promovendo assim o fortalecimento do negócio.

## – CONSULTORIA DE BENEFÍCIOS –



### Qualicorp - Melhor Avaliada

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 11

**Site:** [www.qualicorp.com.br](http://www.qualicorp.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo Qualicorp foi pioneiro na estruturação dos planos de saúde coletivos por adesão no Brasil, um modelo que reúne as pessoas em grupos a partir de sua profissão ou área de atuação, em parceria com entidades de classe. Com a escala dessa coletividade, a Qualicorp negocia junto às operadoras planos com condições especiais. As empresas do grupo atuam na viabilização, comercialização e administração dos produtos para profissionais liberais, servidores públicos, profissionais do comércio, indústria e serviços e estudantes.



### AON

**Média Final:** 83

**Eleita também:** uma das "10 Marcas Mais Votadas" na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 12

**Site:** [www.aon.com/brasil](http://www.aon.com/brasil)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A AON é uma empresa global que oferece ampla gama de soluções em riscos, previdência e saúde. Atua em 120 países, potencializando resultados para clientes utilizando dados e análises proprietários com o objetivo de fornecer perspectivas inovadoras, reduzindo volatilidade em seus negócios e oportunidades e melhorando seus desempenhos e performance. No Brasil, está localizada em nove escritórios nas principais cidades do País, e conta com, aproximadamente, 1.700 colaboradores.



### B2Saúde

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [b2saude.com.br](http://b2saude.com.br)

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** A B2Saúde – Consultoria e Gestão de Benefícios é uma empresa especializada em gerenciar e aperfeiçoar o relacionamento de seus clientes com os diversos planos de saúde existentes. Sua missão é integrar e desenvolver produtos e serviços para a saúde dos colaboradores de suas empresas clientes. Administrada por médicos, a B2 conta com uma equipe multidisciplinar, altamente experiente e pronta para responder aos desafios nas suas áreas de competência.



### Farah Seguros

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.farahseguros.com](http://www.farahseguros.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Consultoria especializada em seguros e benefício que busca soluções sob medida para seus clientes, visando a melhor proteção com o menor investimento. Para isso, conta com uma equipe de técnicos qualificados e com parcerias com as mais sólidas seguradoras do mercado. Oferece produtos para proteger patrimônios (seguro empresarial, responsabilidade civil, frota, aeronáutico, náutico, condomínio, entre outros) e pessoas (seguro saúde, odontológico, vida, previdência privada e viagem).



## – MEDICINA PREVENTIVA –



### Grupo 5A - Melhor Avaliada

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.5a.com.br](http://www.5a.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A história do Grupo 5A está baseada nas experiências dos sócios fundadores que identificaram, no início dos anos 2000, lacunas no modo como as empresas geriam os seus negócios, reproduzindo modelos pouco eficientes, com falhas na implantação de novas estratégias e prejudicando seus resultados. A partir desses estudos foi identificada a oportunidade de criar uma empresa diferente, que se destacasse pela forma de atuação. Assim, foi definido que a filosofia do Grupo 5A seria voltada aos fundamentos de uma empresa da era progressista.



### Ergocorp

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.ergocorp.com.br](http://www.ergocorp.com.br)

**Sede no Brasil:** Araraquara (SP)

**A Empresa:** A Ergocorp é pioneira e líder no desenvolvimento e implantação de sistemáticas customizadas de gestão do risco ergonômico com enfoque preventivo, contencioso e normatizador e requisitos legais. A gestão ergonômica corporativa é fundamental para reduzir custos operacionais com acidentes de trabalho, afastamentos por lesões, passivos trabalhistas e saúde do funcionário. A união destas variáveis leva a organização a um grande salto em sua gestão, proporcionando visibilidade e direcionamento para os objetivos estratégicos da empresa.



### Prevermed

**Média Final:** 68

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [prevermed.com.br](http://prevermed.com.br)

**Sede no Brasil:** Osasco (SP)

**A Empresa:** Desde 1993 o grupo Prever vem oferecendo assessoria a empresas de todos os segmentos, identificando suas necessidades e sugerindo medidas preventivas para melhor atender as exigências do Ministério do Trabalho. O público alvo da Prever são profissionais liberais, pequenas e médias empresas, instituições de ensino, organizações governamentais e não governamentais e até mesmo grupo de amigos e familiares que desejam manter a conformidade em relação à saúde de sua empresa e normas regulamentadoras.

– QUALIDADE DE VIDA –



**Gympass**



**Gympass- Melhor Avaliada**

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 1

**Site:** [www.gympass.com](http://www.gympass.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O GymPass é um benefício de qualidade de vida voltado para a prática de atividades esportivas. Hoje ele está presente em todo o País com mais de 7.000 academias conveniadas. O Gympass acredita que todas as pessoas podem ter uma vida mais saudável. E por isso, através de uma única mensalidade, o cliente pode frequentar a rede de academias associadas, como se estivesse matriculado em todas elas. Além disso, é um excelente benefício corporativo para empresas fortalecerem seus programas de saúde e políticas de benefícios, garantindo mais qualidade de vida a todos.



**Maratona Qualidade de Vida**

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 12

**Site:** [maratonaqv.com](http://maratonaqv.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Companhia fundada em 1992, primeiramente para atender as necessidades da Avon Cosméticos. Pioneira no desenvolvimento de projetos de qualidade de vida em empresas, a Maratona vem desde então se especializando em projetos e ações que priorizam a melhora da condição de saúde geral do colaborador, objetivando a conscientização da necessidade de um estilo de vida saudável, valorizando os hábitos benéficos e a conquista da saúde holística.



**Qualiforma**  
medicina ocupacional

**Qualiforma**

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [qualiforma.net](http://qualiforma.net)

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** Formada por uma equipe multidisciplinar de fisioterapeutas, ergonomistas, engenheiros, psicólogos e nutricionistas que possuem mais de 10 anos de atuação no mercado de saúde incompany, a Qualiforma oferece serviços que visam promover a saúde física e mental, motivar a integração e a produtividade sustentável. Seus diferenciais incluem: análise e mapeamento de Índice de Estresse e Patologias do Trabalho por setores e planejamento para implantação e acompanhamento da evolução dos resultados.

## – SAÚDE OCUPACIONAL –



### Laborare.Med - Melhor Avaliada

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.laborare.med.br](http://www.laborare.med.br)

**Sede no Brasil:** Barueri (SP)

**A Empresa:** Da união entre relacionamento humano e tecnologia, a Laborare.Med vem, há quase uma década, ajudando empresas a conquistarem cada vez mais resultados. Prezando pela qualidade e excelência, tornou-se destaque no segmento de gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. Com sede administrativa em Barueri, conta ainda com amplo atendimento em sua rede particular e credenciada, atendendo em todo o território nacional com excelência e respeito.



### Mednet Saúde Ocupacional

**Média Final:** 74

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [grupomednet.com.br](http://grupomednet.com.br)

**Sede no Brasil:** Americana (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1994 na cidade de Americana, no coração da Região Metropolitana de Campinas, a Mednet Saúde Ocupacional dedica-se à prestação de serviços ocupacionais, com realização de exames clínicos, audiométricos, laboratoriais, cardiológicos, oftalmológicos, radiológicos, e demais especialidades envolvidas nas atividades laborais de seus clientes. A empresa conta com uma equipe de profissionais capacitados e certificados que são sujeitos a constantes treinamentos para atualização e aprimoramento.



### SEG Saúde Ocupacional

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 3

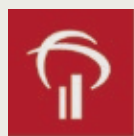
**Site:** [www.segsaudeocupacional.com.br](http://www.segsaudeocupacional.com.br)

**Sede no Brasil:** Osasco (SP)

**A Empresa:** A SEG é formada por especialistas com larga vivência em gestão ocupacional. A companhia iniciou suas atividades de consultoria e segurança do trabalho em 2000. Três anos depois, inaugurou sua primeira clínica de saúde ocupacional. Nos últimos anos vem sendo reconhecida em pesquisas pelo seu trabalho como fornecedora para RH.



– SEGUROS E PREVIDÊNCIA –



**Bradesco**  
Seguros e Previdência



**Bradesco - Vida e Previdência - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [banco.bradesco/html/classicprodutos-servicos/vida-e-previdencia/index.shtm](http://banco.bradesco/html/classicprodutos-servicos/vida-e-previdencia/index.shtm)

**Sede no Brasil:** Osasco (SP)

**A Empresa:** A contratação de um seguro de vida é uma maneira de deixar um apoio financeiro para os seus familiares. Essa é uma decisão bem importante, principalmente se você é o principal provedor da família e tem pessoas que dependem financeiramente de você. A Bradesco Vida e Previdência oferece várias opções de planos direcionados às necessidades de cada tipo de cliente. A Bradesco Seguros tem como principal característica a alta flexibilidade na contratação de coberturas com excelentes possibilidades de negociações. Outro ponto forte a ser frisado é a alta capacidade de retenção nos riscos que subscreve.

**BRASILPREV**

**Brasilprev**

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.brasilprev.com.br](http://www.brasilprev.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com mais de duas décadas de atuação, a Brasilprev Seguros e Previdência tem como acionistas a BB Seguridade Participações, braço de seguros, capitalização e previdência privada do Banco do Brasil, e o Principal Financial Group, uma das principais instituições financeiras dos EUA. A empresa comercializa planos de previdência privada nas modalidades PGBL e VGBL, destinados a atender as necessidades dos segmentos individual, júnior e empresarial.

**Itaú Seguros**

**Itaú Seguros e Previdência**

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.itau.com.br/seguros](http://www.itau.com.br/seguros)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Itaú Seguros é uma opção prática e completa de seguro, oferecendo opções para diversas fases da sua vida. No Itaú, você pode contratar seguro de vida, seguro viagem, seguro para carro, seguro residencial, entre muitos outros. Os correntistas do Itaú contam com benefícios exclusivos, que vão desde o guincho a até mesmo descontos. Já os planos de previdência privada são um conjunto de soluções para cada momento da vida dos clientes.

## – SEGUROS EM GERAL –



### SulAmérica Seguros - Melhor Avaliada

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 9

**Site:** portal.sulamericaseguros.com.br/home.htm

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** A SulAmérica possui um portfólio de ofertas de seguros, previdência, investimentos e capitalização, com os seguros Saúde e Odonto respondendo por 75% do faturamento. Os seguros de automóveis respondem por 17% e os 8% restantes são distribuídos por produtos como seguros massificados (residencial, empresarial e condomínio), seguros de vida, previdência, capitalização e investimentos. No segmento de seguro Saúde e Odonto, a companhia possui um portfólio completo e uma das maiores redes de prestadores (médicos, clínicas, hospitais e laboratórios).



### Bradesco Seguros

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** www.bradescoseguros.com.br

**Sede no Brasil:** Osasco (SP)

**A Empresa:** O Grupo Bradesco Seguros, conglomerado segurador da Organização Bradesco, lidera o mercado de seguros brasileiro, com atuação multilinha em âmbito nacional nos segmentos de Seguros, Capitalização e Previdência Complementar Aberta. Em 2018, o Grupo Segurador apresentou lucro líquido de R\$ 6,4 bilhões, evolução de 15,4% em relação ao registrado no ano anterior, refletindo a melhora dos seus principais indicadores de desempenho. Há 17 anos consecutivos, o Grupo é apontado como Top of Mind pelo Instituto Data Folha.



### Icatu Seguros

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** portal.icatuseguros.com.br

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** Fundada em 1991 pelo Grupo Icatu, a Icatu Seguros é especialista em oferecer as melhores soluções de proteção e planejamento financeiro aos seus 6,5 milhões de clientes. Líder entre as seguradoras independentes nos segmentos de Vida e Previdência e Capitalização, atua também com Gestão de Recursos e Fundos de Pensão. A Icatu está presente em todas as capitais nacionais e distribui seus produtos por meio de uma extensa rede de corretores, clientes empresariais e parceiros comerciais. A companhia tem 1.579 colaboradores.



### Tokio Marine Seguradora

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** www.tokiomarine.com.br

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Tokio Marine é uma seguradora nascida no Japão e criada no Brasil. Isto significa que ela alia à solidez e aos valores de um dos mais antigos grupos seguradores do mundo a tranquilidade e personalização do atendimento brasileiro. Esta capacidade de conectar o melhor de cada cultura resulta em uma companhia pronta para atender os mais diferentes tipos de clientes e corretores, além de proporcionar aos colaboradores um dos melhores ambientes para se trabalhar no Brasil.

– SEGUROS SAÚDE –



**Porto Seguro - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 9

**Site:** [www.portoseguro.com.br](http://www.portoseguro.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Porto Seguro é uma empresa brasileira localizada na região central da cidade de São Paulo. Fundada em 1945 na capital paulista, na época com cerca de 50 funcionários, hoje é reconhecida como uma das maiores seguradoras do País, por sua atuação nos segmentos de Seguro Auto e Residência. Além de atuar nos principais ramos de seguros patrimoniais e de pessoas, a Porto Seguro oferece, por meio das 28 empresas que fazem parte do Grupo, mais de 50 produtos e serviços, como consórcios, soluções financeiras, proteção e monitoramento, telefonia móvel, saúde ocupacional, entre outros.



**Bradesco Saúde**

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.bradescosauade.com.br](http://www.bradescosauade.com.br)

**Sede no Brasil:** Osasco (SP)

**A Empresa:** Atuando na área de Seguro Saúde desde 1984, a Bradesco Saúde tornou-se líder no mercado de saúde suplementar brasileiro devido à atenção dada às necessidades dos beneficiários e à parceria com a rede referenciada. Sinônimo de qualidade, credibilidade, solidez e segurança, a Bradesco Saúde está presente em todo o território nacional, com produtos criados para atender ao segmento empresarial da melhor forma possível.



**SulAmérica Saúde**

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 1

**Site:** [saude.sulamericaseguros.com.br](http://saude.sulamericaseguros.com.br)

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** A SulAmérica é a maior seguradora independente do Brasil, com rede de distribuição por meio de mais de 30 mil corretores independentes. Fundada em 1895, a companhia possui cerca de 5,3 mil funcionários e atua em várias linhas de seguros, como saúde e odontológico, automóveis e outros ramos elementares, vida, além de outros segmentos, como previdência privada, investimentos e capitalização. A SulAmérica tem mais de sete milhões de clientes, de pessoas físicas a grandes empresas, em todo o país.



## – VALE TRANSPORTE –



### RB Serviços - Melhor Avaliada

**Média Final:** 91

**Eleita também:** "10 Mais" (4ª colocada)

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [www.rbservicos.com.br](http://www.rbservicos.com.br)

**Sede no Brasil:** Guarulhos (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1999, a RB Serviços oferece soluções em gerenciamento de vale-transporte, alimentação, refeição, combustível e cartão presente para empresas de pequeno a grande porte. Com foco na qualidade, transparência e inovação, possui equipe completa e especializada para atender todo o território nacional e garantir excelência em cada parceria, com a credibilidade que só uma marca diferenciada proporciona. A RB garante qualidade e custo-benefício em gestão de produtos e serviços que atendem aos gestores de RH e administração de vale-transporte, através da Gestão Inteligente para Vale Transporte, ferramenta que reduz em até 35% o volume gasto com vale, sem alterar a rotina e o trajeto do colaborador.

UMA EMPRESA DO GRUPO  
**FLEETCOR®**



### VB Serviços

**Média Final:** N/I

**Eleita também:** uma das "10 Marcas Mais Votadas" na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 9

**Site:** [www.vb.com.br](http://www.vb.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Há 20 anos a VB oferece soluções em gestão de benefícios e abastecimento para empresas de todos os portes e segmentos. Hoje, mais de 38 mil clientes já experimentam uma gestão eficiente e que reduz os custos operacionais com agilidade. Ao longo de sua história, a empresa lidou com sucesso com a transição dos antigos vales em papel para os cartões eletrônicos. Em 2013 a VB foi incorporada pela FleetCor, grupo norte americano que é líder em cartões combustível e meios de pagamentos especializados.



### VT Service

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 1

**Site:** [www.vtservice.com.br](http://www.vtservice.com.br)

**Sede no Brasil:** São Bernardo do Campo (SP)

**A Empresa:** Criada em 2005, a VT Service oferece gerenciamento de vale-transporte e outros benefícios para empresas de todo o Brasil. Entre seus produtos estão: solicitação de 1ª via de cartão para funcionários, inserção de créditos, entrega de cartões novos; gerenciamento de vale-alimentação, vale-refeição e vale-combustível; cartão-presente. Com larga experiência no ramo, a empresa só tem crescido desde a fundação, e hoje conta com uma equipe de profissionais qualificados de diversas áreas.



— **FACILITIES & SERVICES** —  
— **CONSERVAÇÃO E LIMPEZA** —  
— **PORTARIA E CONTROLADOR DE ACESSO** —  
— **SEGURANÇA PATRIMONIAL** —

**59 SALAS**  
DE EVENTOS

—  
**538**

APARTAMENTOS

—  
ESPAÇO PARA  
**5.600 PESSOAS**

—  
DIVERSOS ESPAÇOS  
**GASTRONÔMICOS**



**TAUÁ HOTEL ATIBAIA**

**TRANSFORME SEU EVENTO EM  
UM GRANDE ACONTECIMENTO**

A poucos quilômetros de São Paulo, o Tauá Hotel Atibaia possui a mais nova e moderna estrutura de eventos da região. Venha se surpreender e garantir o sucesso de sua empresa.

[WWW.TAUA.COM.BR](http://WWW.TAUA.COM.BR)

SIGA A GENTE   

FALE CONOSCO  
**chat**

11 4416 5020

Consulte seu agente de viagens.





## FACILITIES & SERVICES — CONSERVAÇÃO E LIMPEZA —



grupo **Verzani & Sandrini**



### Grupo Verzani & Sandrini - Melhor Avaliada

**Média Final:** 87

**Eleita também:** "10 Mais" (10º colocado)

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.verzani.com.br](http://www.verzani.com.br)

**Sede no Brasil:** Santo André (SP)

**A Empresa:** Em atividade desde 1967, o Grupo Verzani & Sandrini tornou-se referência nacional na prestação de serviços. Composta atualmente pelas empresas VS Serviços, VS Segurança, VS Tech, VS Parking e Veman, a companhia atua em todo o Brasil e conta com mais de 34 mil colaboradores – número que não para de crescer. O comprometimento com a excelência tem garantido a longevidade das parcerias. Atualmente, mais de 70% dos contratos conquistados pela organização já duram mais de uma década. Em busca da constante evolução no atendimento ao cliente, o Grupo VS conta ainda com certificações nacionais e internacionais que atestam a qualidade de seus procedimentos.



### Tejofran

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.tejofran.com.br](http://www.tejofran.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Tejofran foi fundada em 1957 como uma empresa limpadora. Em 1975, quando adquirida pelos atuais acionistas, a empresa contava com pouco mais de 100 colaboradores. Ela continuava crescendo e tinha excelentes clientes no mercado público e privado quando, em 1985, nasceu a Power, uma empresa de segurança para complementar a atuação da Tejofran. Como forma de ganhar eficiência e competitividade, em 2012 nasceu a Trail, agregando os serviços de ferrovia, saneamento, gerenciamento de serviços e limpeza ambiental.



### Brasanitas

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.grupobrasanitas.com.br](http://www.grupobrasanitas.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo Brasanitas tem mais de cinco décadas de atuação dedicada à prestação de facilities & services. Ao longo da história, sempre priorizou a segurança e a qualidade dos seus serviços, com colaboradores capacitados que contam com recursos modernos e adequados para o melhor desenvolvimento do trabalho. Em 2017 completou 55 anos e lançou a Divisão de Serviços Aeroportuários (DSA). No ano passado, inaugurou uma filial em Salvador e conquistou a versão 2015 da ISO:9001.

## PORTARIA E CONTROLADOR DE ACESSO –



### Grupo Haganá - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Eleita também:** "10 Mais" (8º colocado)

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.hagana.com.br](http://www.hagana.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1997, a Haganá é uma organização jovem, dinâmica e de referência no mercado que opera nos segmentos Residencial, Corporativo, Mercado Imobiliário, Educacional e Segurança Pessoal. É reconhecida pelo mercado por ter desenvolvido um sistema completo, digno das maiores empresas de segurança do mundo. Na Haganá, os profissionais são treinados e altamente capacitados. Diretoria, gerentes e coordenadores têm em comum uma ampla vivência no setor de segurança nacional e internacional, sempre visando dar total tranquilidade aos clientes e cuidar do maior patrimônio que existe: a vida.



### Engefort

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [engefort.com.br](http://engefort.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo Engefort é formado por mais de três mil colaboradores que se dedicam diariamente ao monitoramento de 9.500 clientes em 700 postos de serviço, com uma frota de 450 viaturas próprias. Sua busca constante pela excelência resultou na obtenção das certificações ISO 9001 e 14001, reconhecimentos nas áreas de qualidade e meio ambiente, respectivamente. O Grupo dispõe também do CRS – Certificado de Regularidade em Segurança.



### Servsul

**Média Final:** 65

**Anos na Pesquisa:** 9

**Site:** [www.servsul.com.br](http://www.servsul.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Criado em 1972, o Grupo Servsul é especializado em facilities & services, terceirização de serviços, temporários e guarda patrimonial. Por mais de 45 anos, sempre trabalhou na consolidação de parcerias duradouras, baseadas na credibilidade, agilidade, personalização de serviços e, principalmente, respeito pelas pessoas. Isso porque o respeito eleva a capacidade e a autoestima humana, motivando o indivíduo a responder às expectativas exigidas nas relações de trabalho.

## – SEGURANÇA PATRIMONIAL –



### Grupo Protege - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.protege.com.br](http://www.protege.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com capital 100% nacional, o Grupo Protege está há 47 anos no mercado. Possui 16.000 colaboradores, atuando com a prestação de serviços de transporte e logística de valores, segurança, terceirização de mão de obra especializada - como portaria, recepção, serviços auxiliares nos aeroportos, dentre outros. Contando com uma frota de mais de 1.800 veículos, o Grupo Protege possui 45 filiais e faturamento anual de R\$ 1,8 bilhão. Está presente em milhares de municípios com pessoal alocado diretamente nos clientes e em mais de 40 aeroportos.



### Graber Segurança

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 9

**Site:** [www.graber.com.br](http://www.graber.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Graber desenvolve projetos personalizados de Sistemas de Segurança, adequando a melhor relação custo-benefício para a proteção de empresas. Os projetos são adequados às necessidades dos clientes, a partir dos resultados apontados pela Análise de Riscos. Para implantar estes projetos com sucesso, a Graber disponibiliza todo o seu conhecimento em segurança aliado ao que há de mais moderno em tecnologia na área de Segurança Patrimonial.



### SegurPro

**Média Final:** N/I

**Eleita também:** uma das "10 Marcas Mais Votadas" na 1ª fase

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.segurpro.com.br](http://www.segurpro.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A SegurPro é uma companhia que conta com uma equipe de 30 mil profissionais de alto nível aliada à tecnologia de ponta e que já nasce com a expertise de mais de 40 anos de experiência herdada do Grupo Prosegur. Mais que uma empresa de segurança, quer entender as inquietudes de seus clientes e buscar soluções mais otimizadas para garantir maior efetividade nos serviços que presta.



# Flytour Business Travel



Há 44 anos perpetuando boas viagens

- *Otimizamos a rotina de gestores, reduzimos gastos com business travel e garantimos o bem-estar dos viajantes.*
- *9 mil empresas comprovam diariamente a nossa eficácia.*

*Quer detalhes sobre os nossos serviços e soluções para a sua empresa? Solicite o contato de um executivo de contas e saiba mais.*

**11 2159-3900**

Flytour Paulista - SP  
Rua Haddock Lobo, 403 | Cs. 1D | Cerqueira César  
vermari@flytour.com.br

[www.flytour.com.br/paulista](http://www.flytour.com.br/paulista)





- **GESTÃO DO NEGÓCIO** —
- **CONSERVAÇÃO E LIMPEZA** —
  - **CONSULTORIA DE GESTÃO** —
  - **CONSULTORIA DE REMUNERAÇÃO** —
  - **CONSULTORIA DE TREINAMENTO** —
    - **CONSULTORIA GERAL** —
    - **CURSOS E TREINAMENTOS** —
    - **EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA** —
    - **EDUCAÇÃO CONTINUADA** —
    - **EDUCAÇÃO CORPORATIVA** —
    - **ESPAÇO PARA EVENTOS** —



# — GESTÃO DO NEGÓCIO —

## — COACHING —



**INSTITUTO  
BRASILEIRO DE  
COACHING**



### Instituto Brasileiro de Coaching - Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Eleita também:** "10 Mais" (9º colocado)

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [www.ibccoaching.com.br](http://www.ibccoaching.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Instituto Brasileiro de Coaching foi fundado em 2007 por seu atual presidente José Roberto Marques, Master Coach Senior, e hoje é referência em treinamento e desenvolvimento humano. O IBC é a única escola de Coaching certificada com o selo da ISO 9001, pela excelência em seus processos internos, e promove formações, programas e eventos em mais de 90 cidades brasileiras, em todas as regiões e em praticamente todos os estados brasileiros. Ainda no propósito de levar conhecimento e desenvolvimento a todos, o IBC criou, em 2013, a Editora IBC, um centro de pesquisa, inovação e desenvolvimento de conteúdos e ferramentas em Coaching & Desenvolvimento Humano que hoje conta com mais de 30 obras publicadas.



### Febracis

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 1

**Site:** [www.febracis.com.br](http://www.febracis.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com matriz em Fortaleza, núcleos em mais de 40 cidades do Brasil, incluindo EUA e Angola, a Febracis já impactou mais de 40 milhões de pessoas ao longo de sua trajetória. A história da instituição tem início em 1998, ainda como Instituto Paulo Vieira, e só depois passa a ser chamada Febracis, reforçando a continuidade do compromisso em atender seus clientes com respeito e responsabilidade.



### Instituto Holos

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [holos.org.br](http://holos.org.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Instituto Holos se dedica ao desenvolvimento de pessoas e organizações desde 1993. De lá para cá, tornou-se expert na criação e aplicação de metodologias e ferramentas capazes de melhorar a vida pessoal, relacional e profissional de seus clientes. Para isso, utiliza uma abordagem humanizada e holística –ou seja, de modo a compreender o ser humano como uma parte componente de um todo.



– CONSULTORIA DE GESTÃO –



**Accenture - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.accenture.com/br-pt](http://www.accenture.com/br-pt)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Accenture é uma empresa líder global em serviços profissionais, com ampla atuação e oferta de soluções em estratégia de negócios, consultoria, digital, tecnologia e operações. Combinando experiência ímpar e competências especializadas em mais de 40 indústrias e todas as funções corporativas, a Accenture trabalha na interseção de negócio e tecnologia para ajudar companhias a melhorar seu desempenho e criar valor sustentável para seus stakeholders. Com aproximadamente 425 mil profissionais atendendo a clientes em mais de 120 países, a Accenture impulsiona a inovação para aprimorar a maneira como o mundo vive e trabalha.



**KPMG**

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [kpmgbrasil.com.br](http://kpmgbrasil.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A KPMG é uma rede global de firmas independentes que prestam serviços profissionais de Audit, Tax e Advisory. Está presente em 154 países, com cerca de 200 mil profissionais atuando nas firmas-membro em todo o mundo. As firmas-membro independentes da rede KPMG são afiliadas à KPMG International Cooperative ("KPMG International"), uma entidade suíça. Cada firma-membro é uma entidade legal independente e separada e descreve-se como tal.



**Leme Consultoria**

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [lemeconsultoria.com.br](http://lemeconsultoria.com.br)

**Sede no Brasil:** Santo André (SP)

**A Empresa:** A Leme Consultoria oferece ao mercado nacional e internacional, desde 1996, soluções inovadoras e personalizadas para a gestão estratégica dos Recursos Humanos. Organizações de todos os portes, públicas, privadas ou do terceiro setor, têm acesso ao know-how em consultoria, educação corporativa e softwares. O mercado pode contar com a solidez de uma consultoria que tem como fundador o Prof. Rogerio Leme, referência em Gestão de Pessoas e Estratégia Organizacional, além do corpo diretivo formado por especialistas reconhecidos no mercado.



**Santos & Associados Consultores**

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [santoseassociados.com.br](http://santoseassociados.com.br)

**Sede no Brasil:** Juiz de Fora (MG)

**A Empresa:** Fundada em 1993, a Santos & Associados Consultores é uma empresa especializada em consultoria de gestão que contempla a área de Talentos Humanos e Gestão Empresarial de amplo Aspecto. A organização conta com uma equipe de consultores com formação multidisciplinar, especializados no segmento "Cliente" que, de forma conjunta, desenvolvem projetos e soluções para as empresas. A companhia conta com parcerias estratégicas em todo o Brasil, garantindo a permanente troca de experiências.

## – CONSULTORIA DE REMUNERAÇÃO –



### Rhumo - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.rhumoconsultoria.com.br](http://www.rhumoconsultoria.com.br)

**Sede no Brasil:** Belo Horizonte (MG)

**A Empresa:** Com mais de 23 anos de atuação e presença no mercado, a Rhumo é uma empresa especializada na prestação de serviços envolvendo construção e implementação de soluções personalizadas nas áreas de Remuneração, Desenvolvimento Humano, Organização, Métodos e Processos. Sua metodologia de trabalho pressupõe atuar de forma simples e prática, na busca de soluções que possam ser efetivamente traduzidas em inovação, desenvolvimento, qualidade e melhoria nos resultados dos clientes, respeitando a identidade e a filosofia de cada organização.

### Growth

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 1

**Site:** [www.growthconsultoria.com.br](http://www.growthconsultoria.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Growth é uma consultoria voltada ao aperfeiçoamento das organizações por meio do fortalecimento da Gestão das Pessoas que está há mais de 20 anos no mercado e já realizou cerca de 200 projetos. Fornece atendimento personalizado aos clientes, na medida de suas necessidades e características, e tem metodologia própria de trabalho e atendimento, com uma abordagem pautada no conhecimento gerado a partir de pesquisas e intervenções práticas.

### Korn Ferry

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.kornferry.com/pt](http://www.kornferry.com/pt)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Korn Ferry é uma empresa global de consultoria organizacional e de pessoas de destaque que ajuda líderes, empresas e sociedades a terem sucesso, revelando todo o poder e potencial das pessoas. Seu grupo de colaboradores, com quase sete mil funcionários, entrega soluções por meio das divisões Executive Search, Hay Group e Futurestep.

### People Up

**Média Final:** 80

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [site.peopleup.com.br](http://site.peopleup.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Peopleup é o resultado da integração de consultores renomados e de larga experiência no mercado de remuneração e Recursos Humanos. A empresa está fundamentada na expertise, na força, no carisma, no nível de relacionamento e na metodologia original de cada um dos consultores, formando uma empresa com atuação inovadora, para atender a demanda de um mercado cada vez mais exigente. Desde o ano de 2007 é reconhecida pelas empresas e clientes como uma Consultoria Top of Mind.

## – CONSULTORIA DE TREINAMENTO –



### CR Basso - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.crbasso.com.br](http://www.crbasso.com.br)

**Sede no Brasil:** São Bernardo do Campo (SP)

**A Empresa:** Há mais de 20 anos, a CR Basso atua no mercado de consultoria e treinamento. Neste período, contribuiu para aprimorar a capacitação e elevar o desempenho de mais de 67 mil profissionais, entre executivos e demais cargos na hierarquia organizacional. Suas soluções estão concentradas em Educação Corporativa e Projetos de Consultoria. Já são mais de 4,5 mil organizações públicas e privadas, nacionais e multinacionais, que contam com a contribuição da CR Basso. Sete em cada dez empresas constantes no Guia Melhores da Exame são clientes da consultoria.



### Dorsey, Rocha & Associados

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.dorseyrocha.com.br](http://www.dorseyrocha.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Consultoria de desenvolvimento e gestão empresarial fundada em 1976, com atuação no mercado brasileiro e sul-americano, a Dorsey, Rocha & Associados acredita no desenvolvimento dos profissionais das organizações como componente fundamental da estratégia do negócio. Por isso, busca trabalhar estreitamente com a organização-cliente nas soluções que conduzem aos resultados esperados, olhando para o momento da empresa, seu público específico e seus objetivos. A consultoria nasceu com um valor que integra o seu DNA: conhecer e compreender a realidade, a cultura e os desafios do cliente antes de se propor a apresentar qualquer contribuição.



### Talento Incluir

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [talentoinclusir.com.br](http://talentoinclusir.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Talento Incluir é uma consultoria que promove a relação entre profissionais com deficiência e o mercado de trabalho. Com dez anos de atuação, vem quebrando barreiras atitudinais e lutando por igualdade de oportunidades. A empresa leva conscientização e mudanças de paradigmas sobre a inclusão às empresas, viabilizando empregos e desenvolvimento profissional para mais de 5.000 pessoas com deficiência em toda sua trajetória. O Time Talento Incluir conta com 20 colaboradores.



## – CONSULTORIA GERAL –



### Metadados - Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [www.metadados.com.br](http://www.metadados.com.br)

**Sede no Brasil:** Caxias do Sul (RS)

**A Empresa:** A Metadados Assessoria e Sistemas é uma empresa especializada no fornecimento de soluções tecnológicas e serviços para a gestão de pessoas. A organização atende cerca de 900 clientes de segmentos variados e possui três unidades, nas cidades de Caxias do Sul e Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, e Barueri, em São Paulo. Alinhada a uma cultura de excelência, respeito e comprometimento, busca o crescimento conjunto com colaboradores, clientes e parceiros. O reflexo disso está nas premiações, nas certificações e nos elevados índices de satisfação.

# Adecco

### Adecco

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.adecco.com.br](http://www.adecco.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Líder mundial em Recursos Humanos, a Adecco atua em 60 países através de 5,5 mil escritórios, proporcionando diariamente empregos a 700 mil pessoas e serviços a mais de 100 mil empresas. Faz parte da lista 500 da Fortune Global e está cotada na bolsa de Zurique. A Adecco apresenta uma estrutura mundial orientada para a prestação de um serviço integrado na área dos Recursos Humanos, com o compromisso de um desenvolvimento contínuo de soluções eficazes e competitivas para os seus clientes.



### Career Center

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 10

**Eleita também:** uma das “10 Marcas Mais Votadas” na 1ª Fase

**Site:** [careercenter.com.br](http://careercenter.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Career Center foi fundada em 2001 com o propósito de oferecer assessoria em Outplacement para executivos alcançarem seu potencial máximo em sua transição de carreira. Tornou-se referência e acompanhou a evolução do mercado ao longo dos anos, identificando oportunidades de oferecer aos seus diversos clientes soluções em Assessment, Coaching, Mentoring, Cultura e Consultoria em assuntos Estratégicos em Recursos Humanos. Hoje, a Career Center é reconhecida pela qualidade de suas soluções tanto em gestão de carreira, quanto em desenvolvimento Humano e Organizacional.

– CURSOS E TREINAMENTOS –



**Intercultural - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 89

**Anos na Pesquisa:** 12

**Site:** [www.interculturalted.com.br](http://www.interculturalted.com.br)

**Sede no Brasil:** Petrópolis (RJ)

**A Empresa:** A Intercultural, fundada em 1973, destaca-se no mercado pela excelência de seus produtos e serviços e por sua reputação junto aos clientes. A companhia mantém parcerias e contratos de licenciamento exclusivos com alguns dos líderes mundiais em T&D, tais como The Ken Blanchard Companies e Carew International. No Brasil, mais de 61 mil gerentes de 624 empresas já participaram de programas como SLII® - Experience, Liderança Situacional® II (SLII®), Auto-Liderança Situacional; Liderança Situacional de Equipes; O Gerente-Minuto®, entre outros, desenvolvidos por Ken Blanchard. Em 1983, iniciou uma parceria com a Carew International, criadora do Positional Selling, o melhor sistema de desenvolvimento de vendas do mundo. Até hoje, 141 corporações brasileiras já treinaram mais de 30.000 profissionais de vendas nesta metodologia.



**Duomo Educação**

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [duomoeducacao.com.br](http://duomoeducacao.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1999, a Duomo Educação Corporativa oferece treinamentos e cursos com foco em RH e gestão de pessoas. É reconhecida nacionalmente pela relevância de sua contribuição à alta performance das pessoas, através de múltiplas estratégias para gerar aprendizado. Seu foco de atuação é 100% voltado para resultados, por meio do aprimoramento integrado das pessoas. Já há alguns anos a empresa tem se destacado no mercado, aparecendo em pesquisas que medem a qualidade dos produtos e a satisfação dos clientes.



**Fellipelli**

**Média Final:** 87

**Anos na Pesquisa:** 7

**Site:** [www.fellipelli.com.br](http://www.fellipelli.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Fellipelli é uma consultoria reconhecida no mercado por oferecer cursos e qualificações de eficácia comprovada para o desenvolvimento de lideranças, equipes e empresas. Desde 1988, é representante exclusivo de 14 ferramentas cientificamente testadas para autoconhecimento, carreira, inteligência emocional e alta performance. Entre elas, as mais usadas e respeitadas no mundo são a Avaliação de Personalidade MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) e a Qualificação de Inteligência Emocional EQI 2.0, com resultados diretos em melhoria de clima organizacional, produtividade e desempenho.



**Hallos**

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 1

**Eleita também:** "Empresa Revelação"

**Site:** [hallos.com.br/pt](http://hallos.com.br/pt)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A partir da vivência com empresas de diferentes culturas no Brasil, América Latina e Europa, e de pesquisas em importantes organizações e centros de estudos, a Hallos vem desenvolvendo metodologias exclusivas para ajudar líderes, times e organizações a passarem para um novo estágio de desenvolvimento. A organização acredita que no mundo atual as relações e a capacidade de engajamento são e serão cada vez mais a base para a formação de equipes de alta performance e organizações saudáveis.

## – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA –



### FGV Online - Melhor Avaliada

**Média Final:** 87

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www5.fgv.br/fgvonline](http://www5.fgv.br/fgvonline)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O FGV Online é o programa de educação a distância da Fundação Getúlio Vargas. Referência nacional em educação continuada, o FGV Online é parte integrante do Instituto de Desenvolvimento Educacional (IDE), e oferece, em parceria com as Escolas da FGV, cursos e soluções para cada estágio do desenvolvimento profissional e empresarial. Seu compromisso é o de disseminar o conhecimento gerado nas escolas e nos institutos de Pesquisa da FGV, rompendo barreiras geográficas e de limitações de tempo.



### Ciatech

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [ciatech.com.br](http://ciatech.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Referência no mercado de educação corporativa, a Ciatech é uma empresa que desenvolve experiências de aprendizagem digitais com metodologia educacional moderna e tecnologia de ponta. É por meio da educação e da tecnologia que a companhia forma profissionais pensadores, aptos a atuar em ambientes complexos, em transformação e direcionados à resolução de problemas. A Ciatech atua do desenho da solução e das experiências de aprendizagem digitais à implantação e consolidação de resultados, buscando engajamento e promovendo a rápida aplicação das habilidades, reduzindo a curva de aprendizagem dos colaboradores.



### ISAT

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.isat.com.br](http://www.isat.com.br)

**Sede no Brasil:** Campinas (SP)

**A Empresa:** A ISAT iniciou sua trajetória em 1995 com a missão de ser o 1º provedor de internet do Brasil. Inovadora, a companhia desenvolveu seu primeiro projeto de transmissão de vídeo na internet em 1999, numa época em que não existia a banda larga como a conhecemos hoje. Com o aumento do uso de vídeo, a ISAT criou novas soluções para facilitar o uso desta tecnologia. Em 2004, lançou no mercado uma video-oteca com conversões automáticas de vídeo e sincronização de slides. Até 2010, investiu no fortalecimento e desenvolvimento de sua área de EAD.



## – EDUCAÇÃO CONTINUADA –



### Senac - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Melhor Avaliada:** 13

**Site:** [www.sp.senac.br](http://www.sp.senac.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Como uma instituição plenamente comprometida com a sociedade, o Senac São Paulo, por meio de sua ação educacional, enfatiza a importância do desenvolvimento social e procura implementar projetos que estimulem a inclusão e a cidadania. A Política Senac de Concessão de Bolsas de Estudo tem o compromisso de ampliar o investimento anual para viabilizar o acesso gratuito do público elegível a diversos cursos. O Programa Senac de Aprendizagem prevê que os jovens dividam seu tempo entre o Senac e a empresa, de forma que possam vivenciar uma educação que integra a sala de aula e a vivência profissional. A iniciativa é responsável pela capacitação de milhares de pessoas todos os anos, e os egressos têm alto índice de empregabilidade.



**LAUREATE**  
INTERNATIONAL  
UNIVERSITIES\*

### Laureate

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.eadlaureate.com.br](http://www.eadlaureate.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Rede Laureate é um dos maiores grupos internacionais de universidades do mundo, com mais de 60 instituições de ensino, em 20 países. Essa rede reúne câmpus físicos e on-line que oferecem programas de graduação e pós-graduação aos seus mais de um milhão de estudantes ao redor do mundo. São cursos nas áreas de Engenharia, Educação, Comunicação, Negócios, Saúde, Direito, Arquitetura, Hospitalidade, Artes e Tecnologia da Informação, entre outros.



### Universidade Mackenzie

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.mackenzie.br](http://www.mackenzie.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Em 1896 foi inaugurada a Escola de Engenharia em um prédio nomeado Edifício Mackenzie, dando origem ao Mackenzie College. Em 1952, já com a tradição de seis décadas de ensino superior, sólida formação científica e notável sintonia com a realidade socioeconômica e tecnológica de São Paulo e do Brasil, o governo brasileiro elevou a instituição à condição de universidade, que veio a se tornar, nas décadas seguintes, uma das maiores e mais conceituadas universidades do País.

## – EDUCAÇÃO CORPORATIVA –



**FGV IN COMPANY**



### FGV In Company - Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [incompany.fgv.br](http://incompany.fgv.br)

**Sedes no Brasil:** Brasília (DF), Rio de Janeiro (RJ) e São Paulo (SP)

**A Empresa:** Soluções de educação corporativa customizadas que respondam aos desafios estratégicos do seu negócio, gerem competitividade e alavancuem sua performance. Esse é o compromisso do FGV In Company: a unidade da Fundação Getulio Vargas que desenvolve soluções inovadoras, articulando demandas e tendências, em um processo de cocriação em conjunto com empresas. Com mais de 15 anos de experiência no mercado corporativo, a FGV In Company atua em mais de 700 organizações, de 10 segmentos, mobilizando a expertise das escolas e centros de pesquisas da FGV no desenvolvimento de programas customizados de excelência. Para atingir esse propósito, conta com profissionais de alto nível acadêmico e executivo, além de profunda experiência nos diversos segmentos de indústria, o que os torna capazes de propor soluções a partir dos desafios específicos de cada setor e antecipar demandas e tendências.

**FDC**

*Para ser relevante.*

### Fundação Dom Cabral

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 11

**Site:** [www.fdc.org.br](http://www.fdc.org.br)

**Sede no Brasil:** Nova Lima (MG)

**A Empresa:** Há mais de 40 anos a Fundação Dom Cabral desenvolve executivos, gestores públicos, empresários e organizações de diversos segmentos em vários países. A FDC é uma escola de negócios que oferece o que há de mais inovador por meio de soluções educacionais nacionais e internacionais, sustentadas por alianças estratégicas e acordos de cooperação com renomadas instituições na Europa, Estados Unidos, China, Índia, Rússia e América Latina. Essa rede de escolas permite o acesso a modernas ferramentas de gestão de negócios, troca de experiências e a geração conjunta de conhecimento.

**SOU**

### SOU Educação & Talentos

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [sou.com.br](http://sou.com.br)

**Sede no Brasil:** Santo André (SP)

**A Empresa:** Criada em 2009, a SOU tem como missão desenvolver pessoas por meio da tecnologia. Especializada em desenvolver projetos do início ao fim de Educação Corporativa e Gestão de Capital Humano (SAP SuccessFactors), a SOU tem seu foco em atender seus clientes com excelência, contribuindo para o crescimento das organizações brasileiras por meio do desenvolvimento de seus colaboradores. É reconhecida pela qualidade de seus serviços e flexibilidade, tendo conquistado prêmios como o Melhor Lugar para Trabalhar (GPTW).

## – ESPAÇO PARA EVENTOS –



### AccorHotels - Melhor Avaliada

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.accorhotels.com/brasil/index.pt-br.shtml](http://www.accorhotels.com/brasil/index.pt-br.shtml)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

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



### Grand Hyatt São Paulo

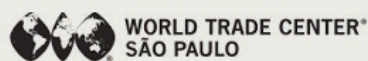
**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [grand-hyatt-sao-paulo.hotelsaopaulo.org/pt](http://grand-hyatt-sao-paulo.hotelsaopaulo.org/pt)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grand Hyatt São Paulo dispõe de uma estrutura completa, confortável e sofisticada para eventos. Está à disposição uma área com mais de 3.000m<sup>2</sup> distribuídos entre 25 salas e espaços. O mobiliário é compatível com várias identidades de eventos e abriga um número que varia entre 10 a 1200 pessoas. As salas climatizadas com luz natural e cortinas eletrônicas dão ao ambiente a luminosidade de acordo com as necessidades da ocasião.



### WTC Events

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.wtceventscenter.com.br](http://www.wtceventscenter.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com profissionais dedicados em entender o conceito de cada ocasião, e assim oferecer sempre as melhores condições para o cliente, o WTC Events Center se destaca pela multiplicidade de salas e formatos, e é ideal para receber desde congressos internacionais e reuniões de negócios, a shows e torneios esportivos. Agregado ao Sheraton São Paulo WTC Hotel, e parte integrante do WTC São Paulo, é um espaço que forma, junto com o hotel, um complexo completo para eventos. São ao todo 12 mil m<sup>2</sup> divididos em 60 espaços flexíveis.





## AUMENTE A PRODUTIVIDADE, A LUCRATIVIDADE E A RETENÇÃO DE TALENTOS ATRAVÉS 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.

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

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

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

**1** Aprenda a diagnosticar o Nível de Desenvolvimento de cada colaborador em relação aos seus objetivos ou tarefas.

**2** Identifique o Estilo de Liderança que maximizará a motivação e o desempenho dos colaboradores.

**3** Estabeleça parcerias com os colaboradores, utilizando o Estilo adequado para aumentar a produtividade e melhorar os resultados.

**4** Saiba como evitar as consequências danosas de supervisionar excessiva ou insuficientemente.

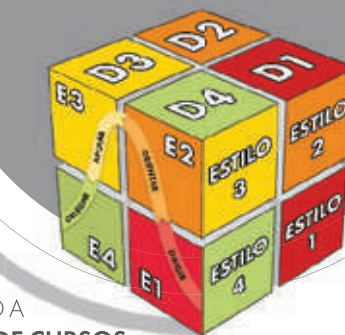
**5** Melhore o clima organizacional, reduzindo o turnover e retendo talentos.

**618 EMPRESAS CLIENTES NO PAÍS!**

**33 ANOS DE PARCERIA COM A KEN BLANCHARD!**

**46 ANOS FORMANDO LÍDERES NO BRASIL!**

**14 ANOS PREMIADA COMO A FORNECEDORA DE CURSOS E TREINAMENTOS MELHOR AVALIADA NO BRASIL!**



**CONSULTE-NOS SOBRE OS PRÓXIMOS TREINAMENTOS ABERTOS OU SOLICITE UMA PROPOSTA DE TREINAMENTOS "IN COMPANY"**



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





## — TALENTOS —

- CONSULTORIA DE HEADHUNTING —
- OUTPLACEMENT —
- PROGRAMA DE JOVENS APRENDIZES —
- RECRUTAMENTO E SELEÇÃO —
- SELEÇÃO E TRADEMARKETING —
- SITE DE RECRUTAMENTO —
- TRABALHO EFETIVO E TEMPORÁRIO —

# — TALENTOS —

## — CONSULTORIA DE HEADHUNTING —



# Michael Page



### Michael Page - Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 11

**Site:** [www.michaelpage.com.br](http://www.michaelpage.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Michael Page faz parte do PageGroup, um dos grupos de consultoria de recrutamento especializado mais conhecidos e respeitados do mundo. Fundado na Inglaterra em 1976 e presente no Brasil desde 2000, fornece serviços de recrutamento para clientes através de uma rede de 140 escritórios em 36 países com um negócio substancial e equilibrado em todas as regiões. Através da organização de seus consultores em 15 setores de mercado, garante a prestação do serviço de recrutamento especializado de qualidade aos clientes e um atendimento mais focado nos candidatos.



### Cia de Experts

**Média Final:** 87

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.grupociadetalentos.com.br](http://www.grupociadetalentos.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo Cia de Talentos é uma consultoria de educação para a carreira movida por desenvolver talentos para transformar vidas. Formado pelas empresas Cia de Talentos e Cia de Experts (antes conhecida como DMRH), promoveu bons encontros entre mais de 2000 empresas e milhões de profissionais nos seus 30 anos. O Grupo Cia de Talentos é feito por pessoas com coragem e experiência para inovar, oferecer soluções precisas e orientar profissionais, desde jovens até cargos de alta liderança, a trilharem o melhor caminho para suas carreiras.



### Hiring

**Média Final:** 87

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [hiring.com.br](http://hiring.com.br)

**Sedes no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ) e São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Hiring é uma empresa de Recrutamento & Seleção que se diferencia pelo modelo de gestão orientado a fortes valores corporativos, excelência em processos e respeito às pessoas. Com unidades de negócios focadas em cada nível hierárquico da organização, uma abordagem inovadora e orientada ao cliente, o resultado é a eficiência na atração, identificação e retenção dos melhores talentos. O modelo de avaliação considera aspectos técnicos e comportamentais, o que permite a identificação de profissionais certos e engajados, com conhecimentos, habilidades e atitudes para potencializar o desempenho da organização.



– OUTPLACEMENT –



lens & minarelli



**Lens & Minarelli - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 86

**Anos na Pesquisa:** 13

**Site:** [www.lensminarelli.com.br](http://www.lensminarelli.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Empresa Brasileira de padrão internacional, criada em 1982. Introdutora do Outplacement no Brasil, a Lens & Minarelli é hoje a maior especialista do País em conduzir programas personalizados de Transição de Carreira para presidentes, diretores e alta gerência. A Lens & Minarelli trabalha exclusivamente contratada por empresas e conta com uma equipe de consultores experiente e multidisciplinar. Desenvolve programas completos, absolutamente individuais e sob medida, para seus assessorados. Sua lista de clientes conta com mais de 1500 nomes das maiores empresas nacionais e multinacionais. Já foram assessorados mais de 5000 executivos em processo de transição.

**LEE HECHT  
HARRISON**

**Lee Hecht Harrison**

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [www.lhh.com/br/pt](http://www.lhh.com/br/pt)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Lee Hecht Harrison ajuda empresas a Transformar para Performar de três formas distintas: atenuando os riscos associados à transformação, desenvolvendo resiliência e mantendo os talentos importantes enquanto ocorre a transição do pessoal para novas oportunidades; revelando valor futuro ao avaliar e desenvolver líderes para que estejam preparados para o futuro; possibilitando a transformação da força de trabalho ao ajudar as empresas a alinhar a cultura às metas de transformação. O apoio abrange tudo que as empresas exigem para prosperar no mundo dinâmico atual.

## – PROGRAMA DE JOVENS APRENDIZES –



### Espro - Melhor Avaliada

**Média Final:** 85

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.espro.org.br](http://www.espro.org.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Espro – Ensino Social Profissionalizante é uma organização sem fins lucrativos que atua na capacitação profissional para inclusão de jovens no mercado de trabalho. Fundado, em 1979, por iniciativa de unidades do Rotary Club, o Espro tem como essência a transformação social, pois capacita e encaminha para o mundo do trabalho mais de 22 mil jovens em vulnerabilidade social a cada ano. Com sede em São Paulo, conta também com unidades de atendimento na capital e região metropolitana. A demanda nacional é atendida por filiais espalhadas por todo o Brasil, localizadas estrategicamente nas cidades do Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Recife, Brasília, Porto Alegre e Campinas.



### Cia de Talentos

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.grupociadetalentos.com.br](http://www.grupociadetalentos.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo Cia de Talentos é uma consultoria de educação para a carreira, movida por desenvolver talentos para transformar vidas. Formado pelas empresas Cia de Talentos e Cia de Experts (antes conhecida como DMRH), promoveu bons encontros entre mais de 2000 empresas e milhões de profissionais nos seus 30 anos. O Grupo Cia de Talentos é feito por pessoas com coragem e experiência para inovar, oferecer soluções precisas e orientar profissionais, desde jovens até cargos de alta liderança, a trilharem o melhor caminho para suas carreiras.



### Ciee

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 5

**Site:** [portal.ciee.org.br](http://portal.ciee.org.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Desde sua fundação em 1964, o CIEE se dedica à capacitação profissional de estudantes por meio de programas de estágio. Em 2003, abriu uma nova frente socioassistencial com a aprendizagem. Atualmente, administra o estágio de 200 mil estudantes e a aprendizagem de 100 mil adolescentes e jovens. Em paralelo, mantém uma série de ações socioassistenciais voltada à promoção do conhecimento e fortalecimento de vínculos de populações vulneráveis.

## – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO –



**GRUPO META RH**  
*especialistas em recursos humanos*



### Grupo Meta RH - Melhor Avaliada

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.grupometarh.com.br](http://www.grupometarh.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** O Grupo Meta RH foi fundado em 1983, inicialmente fazendo recrutamento e seleção de funcionários para as áreas operacional e administrativa, além de contratação de serviço temporário. Em 2000 o Grupo Meta RH criou divisões específicas para cada área de atuação. Atualmente, o Grupo é composto pela Meta BPO, pela Meta Executivos, pela Meta Talentos e pela Meta Technology. Sua missão é identificar e desenvolver competências visando alavancar resultados de forma compatível com os valores e princípios de seus clientes. A organização acredita que “pessoas certas, com valores compatíveis aos da empresa, geram engajamento e efetividade em sua entrega”.

**KELLY**  
SERVICES

### Kelly Services

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 7

**Site:** [www.kellyservices.com.br/br](http://www.kellyservices.com.br/br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Kelly Services atua nas regiões das Américas, da Ásia-Pacífico (APAC) e da Europa - Oriente Médio - África (EMEA) através de escritórios e pontos estratégicos. No Brasil, a Kelly centraliza a gestão de seus processos nas filiais de São Paulo (Paulista), Campinas e Rio de Janeiro e atua nas demais localidades por meio de uma rede de empresas parceiras criteriosamente selecionadas em um processo rigoroso que avalia desde infraestrutura física até qualificação do pessoal e sistemas.

**RHBrasil**  
RECURSOS HUMANOS

### RH Brasil

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.rhbrasil.com.br/site](http://www.rhbrasil.com.br/site)

**Sede no Brasil:** Joinville (SC)

**A Empresa:** Em 1994, a RH Brasil iniciou as suas atividades com quatro funcionários diretos e 30 indiretos. A companhia cresceu e, em 2000, já contava com oito unidades no território nacional. No mesmo ano, transferiu sua matriz para a capital paulista. Atualmente a RHBrasil conta com diversas unidades e está entre as maiores consultorias em Recursos Humanos do País. Administra 10.000 funcionários indiretos e 360 diretos. Desde sua inauguração, preencheu mais de 380.000 vagas de emprego.



## – SELEÇÃO E TRADEMARKETING –



### Adilis - Melhor Avaliada

**Média Final:** 89

**Eleita também:** "10 Mais" (7ª colocada)

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.adilis.com.br](http://www.adilis.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Há mais de 20 anos entregando resultados em Field Marketing, Facilities e Trabalho Temporário, a Adilis oferece soluções inteligentes para execução no PDV, contratação de mão de obra e serviços em geral, mais usados em picos de venda e épocas sazonais. No Brasil, a companhia está em mais de 30.000 PDV's, 10 escritórios próprios ou compartilhados e mais de 20 parceiros homologados, cobrindo todas as regiões. Suas operações já incluem mais de 400 cidades. A carteira de clientes Adilis conta com diversas multinacionais em diferentes segmentos.



### Allis

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 6

**Site:** [www.allis.com.br](http://www.allis.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Allis vem se solidificando na formação de gestão de equipes de Field Marketing, excelência de execução e domínio do PDV e aprimoramento de inteligência do varejo. A companhia trabalha junto a diversas marcas de forma minuciosa e integrada para identificar oportunidades, definir soluções, executar ações de sucesso e ganhar maior visibilidade e controle através de informações precisas que alavancam resultados no ponto de venda e insights que apontam novas oportunidades de negócio.



### Grupo Empreza

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.empreza.com.br](http://www.empreza.com.br)

**Sede no Brasil:** Goiânia (GO)

**A Empresa:** Com mais de 25 anos de atuação, o Grupo EMPZ oferece serviços nas áreas de Outsourcing, Gestão de Temporários e Terceirizados, Consultoria de RH e na formação de executivos. A organização conta com mais de 200 consultores em todo o Brasil, 120 mil profissionais cadastrados em seu banco de currículos, e movimentação de mais de 105 mil temporários e terceirizados por ano. Busca oferecer a cada perfil de cliente, por meio da excelência na prestação de serviços, agilidade na resolução de problemas e atendimento personalizado.

## – SITE DE RECRUTAMENTO –



### Catho Empresas - Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 11

**Site:** [www.catho.com.br/empresas](http://www.catho.com.br/empresas)

**Sede no Brasil:** Barueri (SP)

**A Empresa:** Pioneira em seu segmento, a Catho é uma empresa de tecnologia que funciona como um classificado online de currículos e vagas com diversas ferramentas e soluções de recrutamento que ajudam seus clientes na carreira e no mercado de trabalho. Possui mais de sete milhões de currículos cadastrados, sendo quatro mil novos currículos por dia, e tem a maior base de candidatos PcD com laudos validados do País (esses profissionais podem assinar a Catho de forma totalmente gratuita). A missão da Catho é ajudar as pessoas a se realizarem profissionalmente, as empresas a serem mais produtivas e o Brasil a prosperar.



### Elancers

**Média Final:** 87

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.elancers.net](http://www.elancers.net)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A companhia foi fundada em 1999 por Cezar Tegon. O Grupo Elancers é formado pela própria Plataforma Elancers, que oferece sistemas para os profissionais de Recrutamento e Seleção (B2B). Em sua linha de produtos destacam-se o Elancers Corporate, destinado a empresas que desejam trabalhar com workflow das fases e gestão completa do processo de Atração, Recrutamento e Seleção e o Elancers Vertical, destinado a comunidades específicas, como universidades, sindicatos, ONGs, etc.



### InfoJobs

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [www.infojobs.com.br](http://www.infojobs.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** InfoJobs é uma plataforma de oportunidades profissionais e busca de talentos que oferece ferramentas avançadas para gerir os processos seletivos de empresas clientes. Seu objetivo é promover o encontro entre candidatos que buscam oportunidades de trabalho e empresas que desejam selecionar profissionais qualificados. Para isso, conta com ferramentas rápidas e eficientes de busca de vagas e de currículos, assim como formulários adequados para publicação de um bom anúncio de vaga de emprego e de currículo.

## – TRABALHO EFETIVO E TEMPORÁRIO –



### Luandre - Melhor Avaliada

**Média Final:** 92

**Eleita também:** "10 Mais" (3ª colocada)

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.luandre.com.br/](http://www.luandre.com.br/)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Luandre tem 49 anos de atuação com as melhores soluções em RH, frutos de práticas inovadoras, um bom clima organizacional e de uma equipe de profissionais competentes, comprometidos e que amam o que fazem. A empresa é formada por mais de 300 pessoas com uma mesma missão: mudar a vida das pessoas através do emprego. Pessoas que lidam com mais de 4 mil clientes, 100 mil candidatos por mês e administram mais de 55.000 temporários e CLTs por ano.



### Gi Group

**Média Final:** 76

**Eleita também:** uma das "10 Marcas Mais Votadas" na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [br.gigroup.com](http://br.gigroup.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Com cerca de 20 anos no mercado mundial, a Gi Group, multinacional italiana de Recursos Humanos, tem tido crescimento constante em números e pessoas, e hoje possui mais de 20 mil clientes corporativos globalmente. No Brasil, a organização se instalou em 2008, com a aquisição de 60% das ações do grupo nacional S&L (a aquisição de 100% das ações se deu em 2012). Ao longo desses 10 anos, a companhia diversificou seus negócios por aqui.



### Jobcenter do Brasil

**Média Final:** 88

**Eleita também:** uma das "10 Marcas Mais Votadas" na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 13

**Site:** [www.jobcenter.com.br](http://www.jobcenter.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Fundada em 1984, a Jobcenter do Brasil é reconhecida pelos clientes como referência na disponibilização de temporários e prestação de serviços a terceiros. Foi a primeira empresa do setor no Brasil a ser certificada pelas normas internacionais ISO 9001 e a ter seu grau de risco empresarial avaliado anualmente pela Dun&Bradsstreet. Atende atualmente mais de 150 empresas nacionais e multinacionais de grande porte em todo o território nacional e conta com aproximadamente 1100 profissionais entre os contratados pela CLT e os trabalhadores temporários.



### Soulan

**Média Final:** 83

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [soulan.com.br](http://soulan.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Desde 1988, o Grupo Soulan desenvolve projetos em Recursos Humanos e conta com uma equipe altamente capacitada e especializada assessorando seus clientes na atração, avaliação, desenvolvimento e retenção do capital humano, para que estes possam focar seus esforços e atenções às principais necessidades do seu negócio, gerando assim ganhos expressivos de performance e resultados. Nestas três décadas de dedicação e parceria com o mercado, o Grupo Soulan já atendeu cerca de cinco mil empresas, envolvendo mais de meio milhão de profissionais, entre contratados, desenvolvidos e administrados.





- **TECNOLOGIA PARA RH** —
- **CONTROLE DE FREQUÊNCIA** —
  - **FOLHA DE PAGAMENTO** —
  - **GESTÃO INTEGRADA** —
  - **SOLUÇÕES PARA RH** —
  - **TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO** —



## O Equilíbrio da Gestão da Saúde Corporativa.

Conte com a parceria de especialistas em agregar conhecimento, processos e otimização para benefício da Empresa e dos Funcionários.

- Gestão Integrada do Benefício (saúde);
- Sistema preditivo “healthcare analytics”;
- Contenção e Manutenção da Sinistralidade;
- Gestão e Controle de Afastados;
- Programas de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Gestão e Controle Previdenciário;
- Gestão e Acompanhamento do FAP (RAT / SAT).

Faça uma avaliação do seu plano em nosso site: [marso.com.br/cotacao](http://marso.com.br/cotacao)

Soluções sob medida em  
**Plano de Saúde  
Empresarial**



grupo  
**Marso**



### São Paulo SP

Ed. Bela Paulista  
Av. Paulista 2421  
2º andar  
+55 (11) 3192-3719

### Manaus AM

Ed. Atlantic Tower  
Av. Djalma Batista 1719  
6º andar - Sala 610  
+55 (92) 3321-2307  
+55 (92) 3342-6108

### São Paulo Interior

Campinas  
Regional de Operações e  
Representação Comercial  
+55 (19) 3329-3130  
+55 (11) 9 8129-5886

### Nordeste

Recife – PE  
Regional de Operações e  
Representação Comercial  
+55 (81) 98195-7750

## — TECNOLOGIA PARA RH — — CONTROLE DE FREQUÊNCIA —



### Dimep Sistemas - Melhor Avaliada

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 13

**Site:** [www.dimep.com.br](http://www.dimep.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Fundada há 82 anos, a Dimep Sistemas desenvolve soluções tecnológicas altamente sofisticadas e certificadas pela ISO 9001 para Controle de Acesso, Ponto, Estacionamento e Automação Comercial. Com exclusiva assistência técnica em todo o Brasil, é a maior indústria do ramo no Hemisfério Sul, e tem como missão prover soluções de alta tecnologia que agregam valor às empresas, simplificando o dia a dia dos clientes, buscando atender e superar suas necessidades, sempre primando pela qualidade.



### Madis

**Média Final:** 70

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.madis.com.br](http://www.madis.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A Madis é uma empresa 100% nacional com larga experiência no segmento de controle de ponto para empresas. Com quase cem anos de atividade, tem como grande diferencial seu laboratório de desenvolvimento, que oferece soluções próprias e desenvolve projetos personalizados, proporcionando tranquilidade a seus clientes, que contam com atendimento técnico próprio para instalação e manutenção das soluções.



### Norber Software

**Média Final:** 82

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.norber.com.br](http://www.norber.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Companhia especializada no desenvolvimento e implantação das soluções de Controle de Frequência mais completas e eficientes do mercado. Seja qual for o tamanho da empresa, sua base de informatização e sistemas de coleta de dados que utilizam, a Norber desenvolve e implementa a solução ideal e mais inovadora. Os produtos Norber estão em constante evolução, acompanhando as novas tecnologias e inovações. A equipe é dedicada ao desenvolvimento de produtos e customização de acordo com as necessidades de cada cliente.



## – FOLHA DE PAGAMENTO –



### ADP - Melhor Avaliada

**Média Final:** 88

**Anos na Pesquisa:** 12

**Site:** [www.adp.com.br](http://www.adp.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A ADP é uma das maiores fornecedoras de soluções de tecnologia para Gestão de Capital Humano no mundo. Com capital aberto, atende mais de 610 mil clientes em 100 países com ferramentas para Recursos Humanos, folha de pagamento, gestão de talentos e administração de impostos e benefícios, além de ajudar os clientes a ficarem em dia com mudanças regulatórias e legais. Pela ADP Brasil, que existe desde 1966, são atendidas cerca de sete mil empresas com um milhão de funcionários, além das menores. No ano fiscal de 2018 a unidade processou 840 mil férias, 350 mil rescisões e 380 mil admissões.



### ProPay

**Média Final:** 69

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.propay.com.br](http://www.propay.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo

**A Empresa:** Com um compromisso de parceria, a ProPay vem nos últimos 20 anos apoiando os RHs a cuidarem cada vez mais das pessoas, por meio de soluções inteligentes, integradoras e seguras, proporcionando a mais de 250 mil profissionais autonomia e colaboração. A empresa oferece uma estrutura única para gerenciar a folha de pagamento e os benefícios estratégicos de empresas de médio e grande porte, com total conformidade legal, aliando as melhores soluções de RH a tecnologias modernas, com atendimento ágil, redução de riscos e exatidão nos processos.

– GESTÃO INTEGRADA –



**Techware - Melhor Avaliada**

**Média Final:** 84

**Anos na Pesquisa:** 10

**Site:** [www.techware.com.br](http://www.techware.com.br)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Especializada em soluções para Recursos Humanos, a companhia ocupa hoje uma posição de destaque entre as mais importantes desenvolvedoras de aplicativos para gestão de Recursos Humanos. Ao longo de seus 26 anos, a Techware vem inovando o mercado de software e BPO e delineando novos contornos em tecnologia para folha de pagamento e RH. Atualmente, atende mais de 130 clientes. São, em geral, grandes empresas de diversos segmentos da economia, entre elas Avon, Grupo Brasal, Polishop e Sky.



**Benner**

**Média Final:** 75

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www4.benner.com.br/](http://www4.benner.com.br/)

**Sede no Brasil:** Blumenau (SC)

**A Empresa:** Desde 1997 a Benner vem atuando no mercado de softwares de gestão com um grande propósito: buscar simplicidade por meio da inovação. Os mais de 1400 colaboradores usam seu talento e sua energia para criar soluções efetivas em áreas como saúde, gestão, jurídico, turismo e logística. A Benner inova para simplificar os negócios de centenas de empresas, disponibilizando informações por meio de softwares e processos que otimizam seus resultados e facilitam a vida de milhões de pessoas.

**Senior Sistemas**

**Média Final:** 83

**Eleita também:** uma das “10 Marcas Mais Votadas” na 1ª Fase

**Anos na Pesquisa:** 12

**Site:** [www.senior.com.br](http://www.senior.com.br)

**Sede no Brasil:** Blumenau (SC)

**A Empresa:** A Senior acredita na inovação, na colaboração, no conhecimento e na diversidade de talentos. Referência nacional em tecnologia para gestão, a companhia tem um dos mais completos portfólios para alta performance, oferecendo soluções em Gestão Empresarial, Logística, Gestão de Pessoas, de Relacionamento com Clientes, de Supermercados e Gestão de Acesso e Segurança. São aproximadamente 1300 colaboradores distribuídos entre a sede (Blumenau/SC), filiais, escritórios e unidades de negócios.

## – SOLUÇÕES PARA RH –



### LG lugar de gente - Melhor Avaliada

**Média Final:** 90

**Eleita também:** "10 Mais" (5ª colocada)

**Anos na Pesquisa:** 7

**Site:** [www.lg.com.br](http://www.lg.com.br)

**Sede no Brasil:** Aparecida de Goiânia (GO)

**A Empresa:** Há mais de 30 anos no mercado, a LG lugar de gente conta com 900 clientes. Com sede em Goiás e atuação em todo o Brasil, tem sua história marcada pelo pioneirismo tecnológico, inovação constante de produtos e serviços e confiabilidade de seus clientes. Com o compromisso de oferecer uma solução de tecnologia para gestão de RH completa, única e inovadora, a LG lugar de gente passou a contar com o reforço, em 2014, da w3, líder de sistemas de gestão de talentos em SaaS, e, em 2016, da eguru, líder nacional em games corporativos.



### eBox

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.eboxdigital.com.br](http://www.eboxdigital.com.br)

**Sede no Brasil:** Carapicuíba (SP)

**A Empresa:** A eBox realiza a gestão e proteção de documentos digitais e físicos com alta tecnologia para empresas de todos os portes de ramos de atividade. A companhia possui sistemas próprios Cloud e Mobile, diferenciados em relação aos existentes no mercado, inovadores, eficientes que permitem o máximo controle para capturar, armazenar, gerenciar e localizar estes documentos, proporcionando processos mais eficientes e, desta forma, gerando redução de custos aos clientes.



### Exakta

**Média Final:** 79

**Anos na Pesquisa:** 4

**Site:** [www.exakta.com.br](http://www.exakta.com.br)

**Sede no Brasil:** São Caetano do Sul (SP)

**A Empresa:** Voltada para Recursos Humanos, a Exakta foi fundada em 2007 por pessoas com mais de 20 anos de atuação na área. A companhia realiza projetos de implementação, manutenção e integração de sistemas. Possui clientes dos mais diversos segmentos de mercado, tais como: agronegócio, automotivo, telecomunicações, bancário, varejo, vestuário, energia e distribuição, entre outros, atendendo às várias peculiaridades de seus processos, modelos de gestão e características gerais.



### IBM

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 2

**Site:** [www.ibm.com/br-pt](http://www.ibm.com/br-pt)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A IBM foi fundada em 1911, nos EUA, e está no Brasil há 101 anos, desde 1917. A companhia é a maior empregadora do setor de tecnologia e consultoria do mundo, com aproximadamente 427 mil funcionários servindo a clientes em 170 países. A IBM possui 12 laboratórios de pesquisa no mundo, localizados em seis continentes, sendo um deles no Brasil (com sedes em São Paulo e Rio de Janeiro). A empresa investe por ano, mundialmente, mais de seis bilhões de dólares em pesquisa e desenvolvimento.



## – TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO –



### SAP - Melhor Avaliada

**Média Final:** 81

**Anos na Pesquisa:** 3

**Site:** [www.sap.com/brazil](http://www.sap.com/brazil)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** A SAP está no centro da revolução tecnológica atual. Na condição de líder de mercado no ramo de softwares aplicativos empresariais, ela ajuda as organizações a enfrentarem os efeitos danosos da complexidade, além de conseguirem gerar novas oportunidades de inovações e crescimento e se manterem à frente da concorrência. De origem alemã, a companhia chegou ao mercado brasileiro em 1995, e desde então se consolidou como um dos principais players do segmento no País.



### Nasajon Sistemas

**Média Final:** 78

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.nasajon.com.br](http://www.nasajon.com.br)

**Sede no Brasil:** Rio de Janeiro (RJ)

**A Empresa:** A Nasajon Sistemas foi fundada em agosto de 1982 pelo programador Claudio Nasajon, quando tinha apenas 17 anos. Hoje a empresa atua em todo o Brasil com seus sistemas de gestão integrada, os ERPs, e se destaca pela qualidade das operações de escrituração fiscal e contábil dos seus produtos, reconhecidos pelos contadores de todo o País, e pelo atendimento de excelência, que rendeu à empresa um índice de satisfação de 92%.



### Totvs

**Média Final:** N/I

**Anos na Pesquisa:** 8

**Site:** [www.totvs.com](http://www.totvs.com)

**Sede no Brasil:** São Paulo (SP)

**A Empresa:** Impulsionar o mercado nacional é um grande compromisso da Totvs. Ela é a única empresa de TI brasileira presente no ranking global de inovação, graças aos grandes investimentos em P&D feitos para evoluir constantemente seus produtos e gerar um ciclo de inovação e crescimento entre as empresas brasileiras. Tudo isso sem esquecer da responsabilidade com a sociedade. Em 2017, a empresa inaugurou na capital paulista a sua nova sede.

# GESTÃO INTEGRADA DE SAÚDE

MEDICINA OCUPACIONAL & SEGURANÇA DO TRABALHO

QUALIDADE DE VIDA & BEM-ESTAR

- PCMSO | PPRA | LTCAT | CIPA | e-Social
- PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA
- TREINAMENTOS
- QUICK MASSAGE
- GINÁSTICA LABORAL
- LAUDO ERGONÔMICO
- GESTÃO DE AMBULATÓRIO
- SIPAT

NÓS SOMOS A

**b2Corp**  
OCUPACIONAL | QUALIDADE DE VIDA

www.b2corp.com.br | contato@b2corp.com.br | (11) 5589.3759 • (11) 2872.2185

*As soluções da Passadori se adequam às necessidades da sua empresa e de seus colaboradores.*

## PROGRAMA "SER LÍDER"

- Formação completa
- Duração de 4 meses, 6 meses ou 1 ano
- Ideal para líderes iniciantes

## WORKSHOPS DE LIDERANÇA

- Formação específica
- Curta duração
- Ideal para líderes experientes ou aqueles que desejam aprimorar habilidades pontuais



Há 34 anos nos dedicamos a usar a aprendizagem como meio para impactar positivamente os resultados de pessoas e empresas!

### ENTRE EM CONTATO

- ☎ (11) 3488-1200
- 📱 /passadoricomunica
- ✉ passadori@passadori.com.br



Quer melhorar o clima da sua empresa  
e reduzir o absenteísmo?

# Invista

em um programa  
de

## Qualidade de Vida





As pesquisas feitas entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil mostram: mais do que salários altos, as pessoas querem empresas que permitam que elas tenham qualidade de Vida.

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

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

Programas de Qualidade de Vida  
Medicina do Trabalho  
Ginástica Laboral  
Massagem

Segurança do Trabalho  
Perícia do Trabalho  
Análise Ergonômica  
Laudos

Gestão da Qualidade  
Meio Ambiente  
Requisitos Legais  
Treinamentos  
Gestão de Ambulatório

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

**Rio de Janeiro**  
Rua Mario Alves, 55, sala 205  
Icaraí, Niterói - RJ  
(21) 3617-2445 / (21)  
98173-6177

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



**Qualiforma**  
medicina ocupacional

[www.qualiforma.com.br](http://www.qualiforma.com.br)



A In Loco, empresa de inteligência de localização, anunciou a chegada de **Fátima Rendeiro** como Head Nacional da In Loco University, projeto de compartilhamento de conhecimento da empresa. Com a contratação, a companhia espera ampliar a atuação do centro de compartilhamento de conhecimento, criando uma grade de conteúdo constante de informações para o mercado. A In Loco University já repercutiu importantes temas, como: o futuro da publicidade, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e privacidade no mundo digital, além de já ter recebido importantes nomes da indústria, como: Fred Trajano, CEO da Magazine Luiza; Igor Puga, CMO do Santander; Loredana Sarcinella, da Samsung; os presidentes de agências como Africa, Marcio Santoro; Leo Burnett, Marcio Toscani; WMcCann, Hugo Rodrigues, entre outras. Também recebeu o fundador e vice-presidente da Associação Brasileira de Proteção de Dados, Rony Vainzof. Rendeiro é Mestre em Gestão da Economia Criativa pela ESPM e já atuou em importantes empresas do setor, como Propeg, NBS e ESPM. Além disso, Fátima atua como Associated Partner do Copenhagen Institute for Futures Studies, think tank sediado em Copenhagen (Dinamarca) que trabalha com foco no desenho de cenários futuros e mapeamento de megatendências. Além disso, continuará como Conselheira do Grupo de Mídia do Rio de Janeiro.

A Supergasbras, empresa do Grupo SHV Energy – líder mundial em distribuição de Gás LP, anunciou o brasileiro **Julio Cardoso** como novo presidente. O executivo assume a posição em substituição a Massih Niazi – nomeado presidente da Divisão de Suprimentos e Riscos do Grupo SHV Energy. Massih retornará para Paris após quase três anos no Brasil. Julio Cardoso tem 55 anos e está há 29 na Supergasbras. Formado em Administração de Empresas pela PUC-Rio, com MBA em Finanças pelo IBMEC e Controladoria pela FGV, há mais de 19 anos faz parte da diretoria da companhia. Nesse período, acompanhou a fusão da Supergasbras e Minasgás, em 2004, e teve forte atuação no combate à revenda ilegal, participando ativamente do programa Gás Legal, desenvolvido pela Sindigás / ANP. Nos últimos cinco anos, assumiu como diretor nacional de Negócios da Supergasbras e foi responsável pelo investimento da companhia em inovação. Em 2017, foram lançados o App e o Superbotão – tecnologia disruptiva que permite ao cliente instalar um botão em sua casa para realizar pedidos de botijão de Gás LP. “É com grande orgulho e alegria que aceitei mais esse desafio na Supergasbras. Nosso trabalho sempre foi focado em modernizar a companhia, trazendo tecnologia e inovação para melhorar a experiência dos nossos clientes na compra do Gás LP, e seguiremos com essa missão. Outro foco de atuação é o forte compromisso no relacionamento com nossas redes de vendas, parceiros estratégicos e importantíssimos para nosso negócio”, diz o executivo.



A executiva **Lidiane Oliveira** assumiu como diretora de Pesquisa e Inovação do Grupo Solvay na América Latina. Doutora em Química, com formação pela Unicamp, onde também obteve os títulos de bacharel e mestre em Química, Lidiane Oliveira acumula 20 anos de carreira profissional em indústrias químicas e de bens de consumo, liderando equipes na área de Pesquisa e Desenvolvimento, e atuando nos mercados de motores elétricos e transformadores, tintas flexográficas, alimentos, bem como de Home&Personal Care e Fragrâncias. Lidiane trabalha no Grupo Solvay desde maio de 2014, tendo ingressado na empresa como Gerente de Pesquisa e Inovação para a unidade global de negócios Novecare na América Latina. Foi responsável pelas equipes de síntese e aplicação de especialidades químicas para os mercados de Agroquímicos, Home & Personal Care, Tintas e Revestimentos, Petróleo & Gás e Soluções e Processos Industriais. Entre as missões de Lidiane Oliveira está o reforço do pipeline de projetos de inovação conduzidos pelo Centro de Pesquisa e Inovação de Paulínia (SP), um dos 21 grandes centros de pesquisas e desenvolvimento do Grupo Solvay no mundo.





A Dassault Systèmes, empresa 3DEXPERIENCE, líder mundial em software de projetos 3D, 3D Digital Mock Up e Product Lifecycle Management (PLM), anunciou **Rodrigo Baptista** como novo diretor de Business Transformation. Rodrigo possui vasta experiência em vendas diretas de soluções de forma consultiva. Com mais de 20 anos de trajetória no setor de Tecnologia, ele estará no comando da área de transformação, que contribui para a inovação de empresas dos setores industrial, aeroespacial, de construção, de bens de consumo, energia, transporte e financeiro. O executivo é formado em Direito, com MBA em Marketing de Serviços pela ESPM e em Business Process Management pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Baptista atua na subsidi-

ária brasileira da Dassault Systèmes desde o início de 2018, quando assumiu a liderança da Quintiq para América Latina. Anteriormente, ocupou cargos de gerência e direção em importantes empresas como Software AG, Pitney Bowes Software, Altran CIS e Progress Software.



A AlmovivA do Brasil, empresa do segmento de contact center, gestão de relacionamento com os clientes (CRM) e trade marketing, anunciou **Rafael Bezerra** como seu novo diretor de Trade Marketing. Bezerra tem passagem por empresas multinacionais como Teleperformance Brasil, Atento e Siemens. Ele conta com mais de 20 anos de experiência na área de negócios, bem como em gestão, formação e desenvolvimento de equipes de alto desempenho. O executivo também conta com mais de 13 anos de experiência em gestão de estruturas remotas e equipes de campo. Formado em processamento de dados pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, com MBA em gestão empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), Bezerra será responsável por comandar a área de Trade Marketing da AlmovivA. “Minha expectativa é desenvolver novos projetos e gerenciar uma equipe multidisciplinar que tem como objetivo o planejamento e a maximização das vendas e a diferenciação de produtos e serviços nos pontos de venda”, comenta o executivo.



**Sylvie Nicol**, atualmente vice-presidente Global Sênior de Recursos Humanos, foi nomeada para o Conselho Administrativo da Henkel. Após a Assembleia Geral Anual da Henkel, que ocorre em 9 de abril, ela se tornará responsável pela área de Recursos Humanos e Serviços de Infraestrutura. Nicol vai suceder Kathrin Menges, que não estará disponível para outro mandato no Conselho de Administração por motivos pessoais. Sylvie Nicol conta com experiência em gestão há mais de 20 anos na Henkel para assumir seu novo papel. Em 1996, depois de se formar na renomada escola de negócios ESCP Europe, Sylvie Nicol iniciou sua carreira na Henkel em Marketing na unidade de negócios Beauty Care, na França. Em 2010, tornou-se vice-presidente Corporativa e Gerente Geral de Beauty Care para o varejo. Em 2013, mudou-se para

a sede da Henkel em Düsseldorf, sendo responsável pelos Recursos Humanos na unidade de negócios Beauty Care. Um ano depois, tornou-se vice-presidente Sênior Corporativo e assumiu a área comercial como diretora de Varejo de Beauty Care na Europa, bem como as vendas globais de Beauty Care. Desde o início de 2018, Sylvie é vice-presidente Sênior Corporativo de Recursos Humanos Global, responsável por tópicos estratégicos de RH, além do RH nas diferentes regiões onde a Henkel atua.



# VANGUARDA DA MUDANÇA



---

---

Regina Steinas é diretora de Recursos Humanos da Sharecare Brasil

---

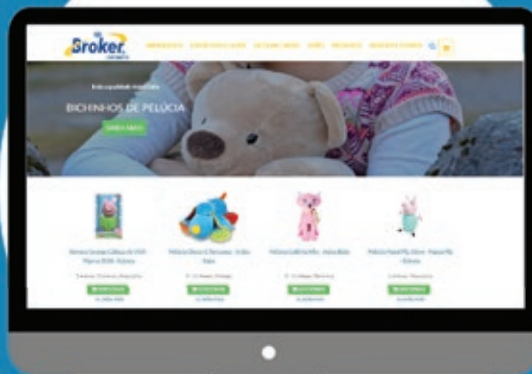
---

## Regina Steinas fala sobre o desafio de dirigir o RH da Sharecare Brasil

Por Adriano Garrett

**N**ão foram poucas as vezes em que, ao contar sobre sua formação, Regina Steinas viu seus interlocutores surpresos pelo fato de ela não ter se graduado em Psicologia. “Talvez seja por causa do lado sensível que integra o meu perfil, pois como sempre gostei muito de lidar com as pessoas, pensando na gestão de mudanças com e através delas, esse meu lado sempre aparece no sentido de orientar, apoiar e fazer com que essas pessoas se desenvolvam e cresçam”, opina a diretora de Recursos

A **BROKER CORPORATIVO** oferece o melhor benefício em brinquedos para seus colaboradores!



Acesse o nosso site e confira o nosso catálogo.  
[www.brokercorporativo.com.br](http://www.brokercorporativo.com.br)

*A Melhor Empresa de Cesta Básica e de Natal do Brasil*



[www.cestaspersona.com.br](http://www.cestaspersona.com.br)

AGRADECEMOS A TODOS OS CLIENTES PELO RECONHECIMENTO AO NOSSO TRABALHO

**0800 602 3114**

OPERAÇÕES E NEGÓCIOS MG | OPERAÇÕES E NEGÓCIOS SP





## Humanos da Sharecare Brasil.

**A trajetória de Regina inclui passagens por empresas multinacionais, como Bung&Born (Indústria), Dun&Bradstreet Corporation (Pesquisa) e Reyes Holdings (Logística). Na Sharecare, o desafio foi de estruturar a área de Recursos Humanos e de atuar em um novo segmento. A organização é líder na combinação de saúde digital com gestão de saúde integrada, e oferece soluções para mais de 70 milhões de pessoas em quatro continentes, com produtos que favorecem a prevenção e coordenação de cuidados em saúde e bem-estar.**

**“Na Sharecare, poderia fazer um trabalho desde o início e colocar toda a minha experiência à prova, tendo a possibilidade de fortalecer a ideia de que “pessoas são pessoas” em qualquer lugar e precisam de excelentes gestores, metas e desafios com planejamento e execução. Sobretudo, elas necessitam acreditar em suas próprias capacidades para atingirem seus objetivos, desenvolvendo suas habilidades mais fortes”, receita a executiva, que falou com exclusividade com a Gestão RH.**

**Gestão RH - Como foi a sua trajetória até chegar à posição de diretora de RH da Sharecare?**

**Regina Steinas** - A Sharecare é uma empresa muito desafiadora e está na vanguarda da mudança do mercado de saúde, combinando o melhor da saúde digital com suas soluções de suporte e monitoramentos clínicos (programas clínicos), de forma a colocar o usuário no centro do sistema e trabalhar com ele para reduzir seus riscos em saúde e, conseqüentemente, seus custos, melhorando em muito sua qualidade de vida e produtividade.

Hoje a Sharecare tem mais de 70 milhões de pessoas no mundo com acesso aos seus programas e soluções, incluindo a plataforma digital. É um excelente lugar para se trabalhar, e quando cheguei aqui, na posição de

diretora de RH, em fevereiro de 2015, vi que teria muitos e novos desafios, principalmente na implantação de um RH que faria a transformação da empresa para o mercado de saúde digital. Percebi que tudo em minha trajetória profissional tinha a ver com os desafios que me apresentaram, pois os obstáculos nos fazem crescer e melhorar a cada dia. A humildade



**EM TODAS AS COMPANHIAS EM QUE ESTIVE, SEMPRE ENCONTREI PROBLEMAS PARECIDOS E TAMBÉM MUITO DESAFIADORES, E A GESTÃO DE RH INOVADORA E ESTRATÉGICA DEU SUORTE AOS GESTORES E AO NEGÓCIO NA MUDANÇA NECESSÁRIA PARA A MELHORA DOS RESULTADOS. NESSES ANOS TODOS, O MAIOR DESAFIO SEMPRE FOI TER UM RH FIRME EM SUAS CONVICÇÕES E ESTRATÉGIAS, SENDO PARTE IMPORTANTE NAS TOMADAS DE DECISÃO**



em reconhecer que nunca sabemos tudo é a base mais forte para o nosso sucesso.

Sou formada em Economia pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), pós-graduada em Recursos Humanos pela Fundação Armando Álvares Penteado (FAAP), com MBAs em Gestão Executiva em Recursos Humanos e em Gestão de Negócios pela

Fundação Getúlio Vargas (FGV) e pela Universidade de São Paulo (USP) e MBA em Marketing em Serviços pela USP/FIA.

As pessoas que encontrei ao longo da minha carreira profissional sempre acham que eu sou psicóloga e ficam surpresas quando digo que não sou. Talvez seja por causa do lado sensível que integra o meu perfil, pois como sempre gostei muito de lidar com as pessoas, pensando na gestão de mudanças com e através delas, esse meu lado sempre aparece no sentido de orientar, apoiar e fazer com que essas pessoas se desenvolvam e cresçam; se a duras penas ou não, aí só elas podem dizer (risos).

Trabalhei em grandes empresas de importantes grupos multinacionais, como Bung&Born (Indústria), Dun&Bradstreet Corporation (Pesquisa) e Reyes Holdings (Logística). Minha carreira em Recursos Humanos começou na área de Administração de Salários, sendo a primeira analista dessa área do sexo feminino no Grupo Bunge&Born. Depois passei por todas as áreas de RH neste grupo, assumindo posteriormente a gestão de RH.

Fui crescendo e consolidando minha carreira profissional e assumindo o status de diretora de RH. No segmento de logística, estruturei toda a área de Recursos Humanos para dar sustentação e apoiar a viabilidade das estratégias e competências necessárias aos desafios dos negócios da empresa. Nas empresas em que trabalhei, sempre acreditei no propósito de cada uma delas e obtive muitas realizações; isso se refletiu na conquista de muitas premiações por essas organizações: uma das “Melhores empresas para se Trabalhar” pela Você S/A e GPTW e uma das “Melhores empresas em Gestão de Pessoas” pela pesquisa da Revista Valor Econômico/AON, por exemplo.

Em todas as companhias em que estive, sempre encontrei problemas parecidos e também muito desafiadores, e a gestão de RH inovadora e estratégica deu suporte aos gestores e ao negócio na mudança necessá-



# ublox<sup>®</sup>

O projeto de educação corporativa que você sempre idealizou, agora, em suas mãos!



Temas inovadores e atrativos



Mapeamento/radar das competências desenvolvidas e controle de desempenho



Aproveitamento dos conteúdos/treinamentos existentes na empresa, com validação e certificação MEC



Retenção de talentos e redução do turnover



Gestão e controle do desenvolvimento de competências

Com uma plataforma on-line de alta tecnologia e inteligência artificial, a **ublox** gerencia todo o processo de educação corporativa da sua empresa, com grande economia de recursos e retenção de talentos.

Seja utilizando conteúdos já existentes, ou agregando centenas de outros cursos, a **ublox** fará a curadoria, gerenciamento, certificação e acompanhamento do projeto pedagógico, podendo formatar pós-graduações, certificações específicas ou até graduações reconhecidas pelo MEC, a baixo custo mensal, aumentando o engajamento dos colaboradores nos cursos e, conseqüentemente, diminuição do *turnover*.



**ublox**<sup>®</sup>  
universidade blox

Residente no  
**cubo**

**EY**  
Building a better  
working world

Premiado  
no EOY da  
Ernst Young

**GESA 2018**

Prêmio  
EdTech  
Startups  
Awards

Entre em contato e surpreenda-se com a revolução na educação corporativa:  
[contato@sistemablox.com.br](mailto:contato@sistemablox.com.br) | [sistemablox.com.br](http://sistemablox.com.br)

ria para a melhora dos resultados. Nesses anos todos, o maior desafio sempre foi ter um RH firme em suas convicções e estratégias, sendo parte importante nas tomadas de decisão.

O caminho é ter sempre um olhar de dono, controlar sempre as despesas e exageros - mesmo que a empresa esteja bem em termos de receita e lucros - e aproveitar esse momento para fazer mais investimentos na preparação e desenvolvimento dos seus talentos, visando construir equipes de alta performance.

Nada é de um dia para o outro; tudo é um processo. Estruturação, estratégia e preparação dos gestores são necessárias para que sejam desenvolvidas as características que cada um tem de melhor. Como diz a natureza: "porco não canta" (a não ser o do desenho Sing). A melhor opção é sempre ter a pessoa certa no cargo certo e na hora certa.

**Gestão RH - O que mais te motivou a atuar profissionalmente no segmento de RH?**

**Regina Steinas** - O desafio de trabalhar em uma área que ainda estava se estruturando me atraiu. Eu tinha a visão de que meu perfil mais objetivo e ao mesmo tempo preocupado com as pessoas tinha muita liga com o futuro do RH, por isso caminhei de uma área mais de exatas para conhecer todas as áreas de RH e colocar minhas convicções de que negócio é negócio, mas precisamos cuidar das pessoas para que elas se sintam fortalecidas e acreditem que seu propósito combine com o da empresa, para que tenhamos sucesso juntos.

**Gestão RH - Você chegou à Sharecare em fevereiro de 2015. De lá para cá, quais foram as principais ações do RH e quais são as principais metas para o futuro?**

**Regina Steinas** - Iniciar uma operação em um segmento novo me motivou a abraçar o desafio; tudo foi criado do zero. Outros projetos nos quais participei também foram enriquecedores, mas exigiram mais habi-

lidade para ajustar ou modificar algo existente. Na Sharecare, poderia fazer um trabalho desde o início e colocar toda a minha experiência à prova, tendo a possibilidade de fortalecer a ideia de que "pessoas são pessoas" em qualquer lugar e precisam de excelentes gestores, metas e desafios com planejamento e execução. Sobre tudo, elas necessitam acreditar em suas



**ESTRUTURAÇÃO, ESTRATÉGIA E PREPARAÇÃO DOS GESTORES SÃO NECESSÁRIAS PARA QUE SEJAM DESENVOLVIDAS AS CARACTERÍSTICAS QUE CADA UM TEM DE MELHOR. COMO DIZ A NATUREZA: "PORCO NÃO CANTA" (A NÃO SER O DO DESENHO SING). A MELHOR OPÇÃO É SEMPRE TER A PESSOA CERTA NO CARGO CERTO E NA HORA CERTA**



próprias capacidades para atingirem seus objetivos, desenvolvendo suas habilidades mais fortes.

Para o futuro, estamos trabalhando para a mudança do mindset. Em um mundo digital avançado, a ideia é termos pessoas de alta performance que sejam "donas" de seus negócios e fortaleçam cada vez mais a atuação dos gestores na condução e no suces-

so de suas equipes de alta performance e nos negócios da empresa.

**Gestão RH - Na área de atração e retenção de talentos, quais são os maiores desafios para o segmento de Recursos Humanos da Sharecare?**

**Regina Steinas** - Trabalhamos com profissionais muito especializados e com ótimo grau de qualificação. Os desafios são os de encontrar profissionais que gostem de trabalhar com gente. Portanto, nossa meta é alcançar uma estrutura harmônica, e para isso fazemos o possível para não termos a pessoa errada no lugar errado ou a pessoa certa no lugar errado. Esta premissa nos permite garantir alta performance das atividades e satisfação dos colaboradores, com maior engajamento aos nossos propósitos. Isso se traduz em resultados para a empresa.

**Gestão RH - Qual é a perspectiva da empresa com relação ao cenário econômico e político brasileiro a partir de 2019?**

**Regina Steinas** - Nossa meta é crescer o número de participantes em nossos produtos. Hoje atendemos mais de 80 mil pessoas nos programas clínicos (Crônicos, Ortopedia, Envelhecimento Saudável, Coaching Preventivo), mais de dois milhões de participantes em OMT (Ligue Saúde) e Plataforma Sharecare. Planejamos ampliar nossa atuação em pelo menos 30% em 2019.

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

**Regina Steinas** - Desde o início da operação no Brasil, trabalhamos a questão de diversidade, e hoje temos uma cultura na empresa na qual o tema é algo natural. Nosso objetivo é continuar a incentivar a diversidade. Todos são muito bem recebidos e tra-

balham em suas equipes igualmente; você é valorizado pelo que você entrega, e não por qualquer diferença ou outra característica. Temos equidade no quadro de lideranças, no qual propiciamos uma extensão de benefícios para todos.

**Gestão RH - De que modo a tecnologia é utilizada como parceira do RH da Sharecare?**

**Regina Steinas** - A tecnologia é essencial para garantir que avancemos em nossas ambições de implantar programas que auxiliem na gestão de pessoas. Objetivamente, usamos tecnologia para: Gestão de Desempenho e Performance de todos os colaboradores, com objetivos, competências e desdobramentos de metas; Gestão de recrutamento e seleção interna e externa, o que nos garante que os colaboradores possam crescer e ao mesmo tempo faz com que mantenhamos um banco de reserva de talentos atualizado; Home Office com sistema de geo-localização; Pesquisa



É FUNDAMENTAL O RH FAZER PARTE E ESTAR EM SINTONIA COM AS ESTRATÉGIAS DA EMPRESA. NA SHARECARE SABEMOS O DESAFIO DE CADA DIRETORIA E TRABALHAMOS DANDO TODO O SUPORTE RELACIONADO ÀS QUESTÕES HUMANAS, DE GESTÃO E DE LIDERANÇA



de Clima Organizacional; Comunicação interna e outros que estão em fase de implantação, como uma intranet mais moderna para informar e engajar os colaboradores.

**Gestão RH - Qual é a importância da integração entre todos os departamentos de uma empresa para impulsionar as ações ligadas ao segmento de Recursos Humanos? Como isso se verifica na Sharecare?**

**Regina Steinas** - É fundamental o RH fazer parte e estar em sintonia com as estratégias da empresa. Na Sharecare sabemos o desafio de cada diretoria e trabalhamos dando todo o suporte relacionado às questões humanas, de gestão e de liderança para elas. Temos programas institucionais que estão ligados às estratégias da presidência. No mais, atuamos de maneira personalizada e específica com cada diretoria, pois para cada uma os desafios de RH são diferentes, mas todos voltados para o sucesso total dos negócios de cuidados com a saúde da Sharecare.

## PATROCINE

**tv corporativa**  
GESTÃO RH

[tv.gestaoerh.com.br](http://tv.gestaoerh.com.br)

GRUPO GESTÃO RH







# ESPAÇO DE COINOVAÇÃO E RH INSPIRAM TRANSFORMAÇÕES

Unibrad e inovabra Habitat promovem conexão entre HR techs, grandes corporações, funcionários e comunidade

Por **Adriano Garrett**

**A** transformação digital é um fenômeno presente em todas as esferas e áreas de negócios e, sem dúvida, representa um

desafio para as grandes corporações que necessitam se adaptar a novos formatos de trabalho. Os modelos educacionais vêm se alterando com

velocidade e, agora, tecnologias como inteligência artificial, machine learning e gamificação fazem parte da rotina de Recursos Humanos, que vivencia a importância de ambientes colaborativos para estimular ainda mais o desenvolvimento de competências comportamentais e técnicas.

A Unibrad – Universidade Corporativa do Bradesco encontrou no inovabra habitat, espaço de co-criação do Banco, uma fonte valiosa para ampliação de competências. No ambiente há mais de 190 startups alocadas e focadas em tecnologias digitais disruptivas como blockchain, big data e algoritmos, internet das coisas, inteligência artificial, open API e plataformas digitais, além de 70 grandes empresas, que são clientes do Bradesco. “É um ecossistema que inspira inovação, e entendemos que a Unibrad precisava estar lá dentro bebendo dessa fonte”, conta a diretora executiva do Bradesco, Glaucimar Peticov.

Uma das frentes de atuação da Unibrad é promover o encontro entre as chamadas HR techs – startups com atuação no segmento de Recursos Humanos – com as áreas de RH das empresas alocadas no inovabra habitat. O RH Academy, como ficou conhecido, teve sua primeira edição em dezembro, e a próxima acontece em abril. A ideia é que as empresas lancem desafios para as startups e que dali nasçam parcerias para projetos e soluções.

A inspiração veio do próprio Bradesco, que vem trabalhando com startups do inovabra habitat. A Folha Certa desenvolveu um aplicativo para a gestão de licença médica dos funcionários e a Qranio desenhou a BQuest, plataforma de games usada pela Unibrad no treinamento das equipes. “Estimular o lado humano no processo educacional abre espaço para conexões, tendo a tecnologia como um acelerador e incentivando a inovação por meio de espaços colaborativos”, comenta Glaucimar.

Para promover e impulsionar a inovação com um número maior de

funcionários, a Unibrad também promove treinamentos no habitat. Desde o ano passado, pelo menos um dia do Programa de Formação para Gerentes de Agência e do Programa de Integração Bradesco Private acontece no espaço.

“Ampliar a cultura digital e transformar o mindset dos participantes é essencial para prepará-los para a transformação digital. Queremos que esses profissionais sejam impactados por essa realidade e se inspirem a se relacionar com os clientes de uma nova maneira”, explica a executiva.





O público externo também é foco da Universidade do Bradesco. A Unibrad Conexão oferta soluções de aprendizagem para a família de funcionários, para clientes e para universitários. Grande parte delas está no site da universidade corporativa ([unibrad.com.br](http://unibrad.com.br)), mas encontros presenciais acontecem no espaço de co-criação.

Em meados de março, em parceria com a HSM, o inovabra habitat recebeu o consultor Tracy Mayllet para falar de Employee Experience com profissionais de Recursos Humanos. Antes disso, a Unibrad levou um grupo de universitários que trabalham em Empresas Júnior para conhecer o espaço, as equipes do Bradesco e as startups habitantes, além de ter realizado inúmeras outras atividades e parcerias.

“A proposta do inovabra habitat é co-criar, ou seja, ter no mesmo

#### Inovabra habitat em números\*

190 startups
70 grandes empresas
8 fundos de investimentos
1000 eventos realizados
90 contratos de negócios entre os habitantes
70 mil participantes em eventos

\* nos últimos 12 meses

espaço diversos stakeholders endereçando de maneira colaborativa os constantes desafios de seus negócios. Na Unibrad temos essa mesma lógica; precisamos engajar todo o nosso ecossistema e buscar novas e estimulantes formas de atuação”, finaliza Glaucimar.

#### **inovabra habitat**

Av. Angélica, 2529 – Consolação.

#### **Mais informações:**

[www.inovabra.com.br/habitat](http://www.inovabra.com.br/habitat)



## ARTE NO AMBIENTE CORPORATIVO

O inovabra habitat também contribui para a conexão das pessoas por meio da arte. No espaço há dois painéis do renomado artista brasileiro Eduardo Kobra. Um deles relembra brasileiros ilustres e o outro retrata pessoas das diferentes etnias existentes no País. Segundo o muralista, a conexão entre os dois painéis é justamente mesclar brasileiros ilustres com brasileiros comuns, mas todos com a mes-

ma importância e representando as raças, a criatividade e os trabalhadores do Brasil.

A intenção foi retratar aqueles que estão nos bastidores e que representam muitos. “São pessoas comuns, que contribuem para o crescimento da nação. Essa obra é uma grande homenagem aos brasileiros que fazem a inovação acontecer no País”, comenta Glaucimar.





# Cabedal

Soluções Financeiras

**A gente sabe que chegar ao topo pode ser cansativo!  
Mas quando lhe faltar folego, conte com a Cabedal  
para apresentar-lhe as soluções que sua empresa  
precisa para continuar crescendo: empréstimos,  
financiamentos e capital de giro das mais  
variadas linhas de crédito.**

peessoa jurídica  
**0,85%**  
ao mês (com garantia de imóvel)

peessoa física  
**1,05%**  
ao mês (com garantia de imóvel)

visite-nos  
[www.cabedalfinancial.com.br](http://www.cabedalfinancial.com.br)



# IMPACTOS DA CULTURA DIGITAL NO RH

Por *Maroni J. Silva*

Ao mesmo tempo em que a Indústria 4.0 ganha aderência em segmentos de ponta do setor produtivo brasileiro, crescem as expectativas sobre como as organizações devem se reposicionar culturalmente nesse cenário. Muitos empresários e executivos devem estar se perguntando sobre como construir uma plataforma inteligente que dê suporte tanto a essa como a outras inovações emergentes na econo-

mia global. É o caso, por exemplo, do realinhamento estratégico dos negócios à era da transformação digital.

A mudança é alavancada pelo seu potencial disruptivo, o qual é capaz de gerar ganhos significativos de competitividade e de produtividade do trabalho. É um assunto ainda recente na gestão tecnológica de médias e grandes empresas, particularmente no Brasil. Contudo,

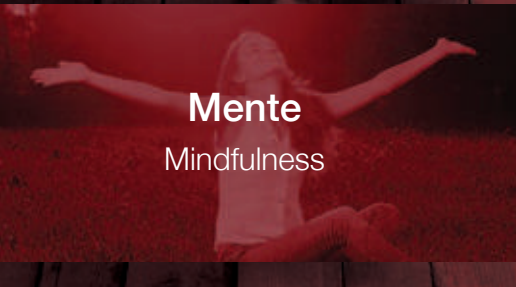
é urgente traçar coordenadas que organizem a reflexão sobre essa temática de acordo com os objetivos de cada empresa e oriente os rumos das ações no campo da cultura organizacional, por exemplo.

Este artigo visa facilitar a implementação de conceitos, apoiado em algumas premissas básicas sobre a abrangência da digitalização. A abordagem justifica-se face à importância dessa área para a eficácia



“  
SUA EMPRESA PRECISA  
DE MAIS PRODUTIVIDADE?  
”

Então está na hora de você implementar o  
**PROGRAMA EMPRESA CONSCIENTE**



**Mente**  
Mindfulness



**Corpo**  
Qualidade de Vida



**Reconhecimento**  
Meritocracia e Feedback

[www.5a.com.br](http://www.5a.com.br)

Saiba como



[bit.ly/empresaconsciente](https://bit.ly/empresaconsciente)





da reconfiguração institucional, bem como para o bom desempenho econômico das empresas. Ou seja: o papel da cultura organizacional é crucial para a internalização de valores que nortearão as estratégias corporativas no contexto da transformação digital.

De antemão, busca-se contribuir com a reflexão sobre como pensar e desenvolver know-how baseado em competências comportamentais, no intuito, sobretudo, de mitigar conflitos institucionais resultantes do impacto da referida plataforma. Entendemos como defensável agregar conteúdo multidisciplinar à sua configuração, visando flexibilizar seus efeitos sobre a estrutura organizacional das empresas.

Os caminhos aqui sugeridos partem de três vertentes de pensamento sobre a questão, a começar pelo fato de que a digitalização não implica exclusivamente a implementação de novas ferramentas de automação, computação em nuvem, rede social, internet das coisas etc. Em segundo lugar entendemos que ela se traduz também em um *modus operandi* que incita proatividade e, ao mesmo tempo, busca capitalizar incertezas, de forma inteligente, como indutoras da inovação. Por fim, demandará um forte choque na gestão de Recursos Humanos visando instituir uma cultura que priorize atitudes humanas igualmente disruptivas.

De posse desse mapa, sugerimos que empresários e executivos – de RH, principalmente – se desloquem ao campo prático munidos também da convicção de que as potencialidades criativas não resultam de um único cérebro pretensamente genial. Matematicamente falando, tal “logaritmo” implicará a justaposição ou interface de várias cabeças pensantes. O fio indutor pode ser, por exemplo, pensar que valores socioculturais devem constituir os fundamentos da transformação digital.

O passo seguinte é prospectar



Maroni J. Silva é consultor, sócio-diretor da Textocon, Comunicação & Cultura Organizacional ([www.textocon.com](http://www.textocon.com)), autor do livro *Magazine Luiza Negócio & Cultura*, antropólogo e mestre e doutor em Ciências Sociais, com especialização em Cultura Organizacional



**A TRANSFORMAÇÃO  
DIGITAL DESCONSTRÓI  
O JEITO LINEAR  
DE TRABALHAR  
E INSTITUI DE  
VEZ, INCLUSIVE  
VIRTUALMENTE, O  
PRIMADO DO DESAFIO  
NO CHÃO DE FÁBRICA.  
A INTENÇÃO É PENSAR  
E ENCONTRAR  
SOLUÇÕES JAMAIS  
IMAGINADAS ANTES**



interna e externamente significados que inspirem a “cultura digital” como processo de reinserção competitiva via educação continuada; e por fim, apontar soluções que internalizem seus conceitos, monitorem e reforcem os impactos positivos dessa pedagogia no novo jeito de pensar e de trabalhar nas empresas.

Na prática, a transformação digital desconstrói o jeito linear de trabalhar e institui de vez, inclusive virtualmente, o primado do desafio no chão de fábrica. A intenção é pensar e encontrar soluções jamais imaginadas antes, contando com o suporte de inteligência artificial, dados e analytics etc. Seus impactos, efeitos e consequências são tanto individuais como coletivos, e o alvo dessa destruição criativa é o DNA das empresas.



**BOLICHE**



**GAMES**



**KART**

**PASSAPORTES CORPORATIVOS  
COM DESCONTOS PARA:**



**Kart 6,5 hp**



**Kart Infantil**



**Games**



**Boliche**

**e muito mais!**

## DIVERSÃO

COLORE A VIDA  
COM RECURSOS  
HUMANAMENTE  
IMPORTANTES.

Conheça nossos pacotes  
de vendas personalizadas  
para colaboradores.  
Fale com a gente.

**TRAGA SUA EMPRESA PARA O MAIOR  
GRUPO DE DIVERSÃO DE SÃO PAULO!**



[www.bolixboliche.com.br](http://www.bolixboliche.com.br)



[www.azegames.com.br](http://www.azegames.com.br)



[www.spdiversoes.com.br](http://www.spdiversoes.com.br)

**SP DIVERSÕES**

Rua Santa Rosa Júnior, 189  
Butantã, São Paulo - SP, 05579-011

**(11) 3723-7070**  
**(11) 97678-6355**

[corporativosp@spdiversoes.com.br](mailto:corporativosp@spdiversoes.com.br)







# EDUCAÇÃO CORPORATIVA: FORTE ALIADA PARA UMA GESTÃO DE PESSOAS ESTRATÉGICA

Por *Elaine Mattioli*

O conceito de gestão de pessoas mudou e evoluiu ao longo dos tempos. Novos desafios surgem, assim como ferramentas que ajudam a trazer um olhar estratégico para as práticas de desenvolvimento profissional. É preciso, cada vez mais, que as organizações pensem e ajam em velocidade compatível com a

dinâmica do mundo dos negócios e as variáveis do mercado, e é nesse sentido que uma gestão de pessoas estratégica faz toda a diferença. Mas e a educação corporativa, como se encaixa nisso tudo?

Antes de entrar na gestão de pessoas estratégica propriamente dita, vamos a uma breve contextu-

alização do atual cenário brasileiro. O Brasil depara-se com problemas estruturais ligados à falta de formação básica e qualificação profissional diante de altíssimos níveis de desemprego. Mais de 12 milhões de pessoas encontram-se à procura de um emprego. E, quando falamos de nível superior, deve-se levar



em conta que se forma, em média, apenas 0,5% da população de 18 a 24 anos, que teoricamente deveria estar cursando uma universidade. Além disso, o mundo vem passando por várias transformações, sendo que nossos desafios sociais, culturais e econômicos nunca foram tão complexos. Contar com profissionais altamente qualificados torna-se, portanto, vital.

Obviamente, os patamares de desenvolvimento de qualificação básica são fundamentais para que o processo de profissionalização no país seja estruturado. Conforme pesquisas, apenas 45% dos jovens e 42% dos contratantes acreditam que os recém-formados estejam realmente preparados para o mercado de trabalho. No entanto, diante das novas perspectivas de trabalho e competitividade, é fundamental a preparação adequada da mão de obra que o país necessita hoje e demandará no futuro.

Portanto, identificar e investir em modelos de educação e desenvolvimento que realmente funcionem e ajudem a suprir essa carência é cada vez mais necessário dentro desse processo de gestão de pessoas estratégica. As organizações já estão (e devem mesmo) estruturando as suas áreas de Educação Corporativa para garantir o desenvolvimento de competências, inclusive socioemocionais, que serão fundamentais para a sustentabilidade dos negócios ao longo dos próximos anos.

Saem na frente, com certeza, aquelas que vislumbram o investimento na educação para desenvolvimento de capital humano não mais como uma despesa, mas como ação estratégica fundamental para garantir a vantagem competitiva a médio e longo prazo. Cabe a elas reter os bons profissionais, desenvolver os líderes, unir as gerações, melhorar os processos e atuar de forma estratégica.

Destaco o fato de que as universidades corporativas mais conhecidas no Brasil são justamente as criadas



Elaine Mattioli  
é diretora de RH da  
Termomecanica

dentro das maiores empresas do País, tais como: Universidade Corporativa do Banco do Brasil, Universidade Petrobras, Universidade Corporativa da Caixa Econômica Federal, Universidade do Hambúrguer do McDonald's, Universidade Bradesco, entre outras.

Na Termomecanica, indústria de transformação de Cobre e suas ligas com 76 anos de atuação no mercado brasileiro, sua universidade corporativa – que recentemente passou a chamar Universidade Corporativa Salvador Arena – tem como objetivo ajudar a garantir a sustentabilidade dos negócios, viabilizando uma gestão de pessoas estratégica. Desde sua inauguração em 2012 até dezembro de 2017 foram 11 mil participações presenciais e 13,5 mil por meio do Ensino a Dis-

tância (EaD), totalizando aproximadamente cinco mil horas em sala e 56 mil horas de estudo. Esses investimentos propiciaram uma evolução significativa no desenvolvimento de competências críticas para os negócios. Aproximadamente 30% do público avaliado – 500 profissionais – evoluíram na carreira.

Neste contexto, as empresas preocupadas em oferecer condições para aprendizagem e crescimento profissional – também em termos acadêmicos – se tornam muito mais atrativas, em detrimento das organizações nas quais a função, mesmo sendo estável e segura, não oferece perspectivas de aprendizagem e crescimento profissional. Uma gestão de pessoas estratégica é mais do que obrigatória na missão de manter-se competitivas.



# COMO UMA GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH PODE IMPACTAR OS RESULTADOS DA SUA EMPRESA?

Por *Vanessa Montagnoli*

O que antes era considerado banal tornou-se elemento essencial para traçar estratégias consistentes e alcançar metas em uma organização. A pesquisa sobre o Panorama de RH no Brasil 2018, elaborada pela plataforma Culture.Rocks e realizada online com quase dois mil profissionais de instituições de diversos setores, revela que 61% dos respondentes

acreditam que o RH participa ativamente das decisões estratégicas dentro de uma empresa.

A política de Recursos Humanos é importante para orientar e engajar colaboradores para que estes atuem de forma alinhada aos reais objetivos da organização. Por isso, é altamente recomendável estabelecer condutas para a rotina organizacional dos

funcionários, auxiliando-os no cumprimento de seus objetivos e no aprimoramento de seu desenvolvimento profissional. É neste contexto que a política de RH pode gerar valor e proporcionar resultados importantes para os negócios. Por isso, gostaria de compartilhar as minhas impressões a respeito de uma gestão estratégica de Recursos Humanos.



# VIA APIA

ESPECIALIZADA EM CESTAS



## NOSSA ENTREGA VAI MUITO ALÉM DO BÁSICO!



### Cesta Básica

Composições variadas de acordo com a necessidade de cada cliente. Os detalhes são criteriosamente pensados e analisados.



### Cesta Sindical

Variedade em produtos selecionados para atender especificamente a necessidade de cada nicho.



### Cesta de Natal

Um verdadeiro presente para oferecer a seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, amigos e familiares. Conheça as nossas Cestas de Natal.

Além dessas, temos outras composições que podem se encaixar perfeitamente na sua necessidade. Fale com a gente. :)



(11) **3197 5785**  
[www.cestasviaapia.com](http://www.cestasviaapia.com)

Rodovia Índio Tibiriçá, 650 - Km 69  
Vila Sol Nascente - Suzano/SP  
CEP: 08655-000



## DESAFIOS

A área de RH apresenta vários desafios, sendo o principal entender a real necessidade da empresa e valorizar a necessidade do capital humano, que nada mais é do que um conjunto de atributos conquistados pelos funcionários por meio da educação e da experiência. Desse modo, ações como incentivar o protagonismo dos colaboradores e praticar os valores e competências de uma organização podem ajudar a promover o autoconhecimento de cada membro da equipe.

É importante estimular entre os funcionários o sentimento “ownership”, para que assumam suas responsabilidades como se fossem os donos da empresa, agindo com proatividade, fidelidade e flexibilidade para alcançar os objetivos da organização. Para que isto ocorra, é necessário que os gestores de RH estejam presentes em parceria com os demais setores da empresa e que seus “heads” participem de reuniões de planejamento e alinhamento, promovendo um apoio mútuo. Esta proximidade auxilia os gestores nas tomadas de decisões e também na gestão estratégica de Recursos Humanos.

## POLÍTICAS PARA GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH

Para começar a planejar uma política de RH dentro de uma corporação é necessário primeiramente desenvolver um plano estratégico que possa servir como guia para a elaboração de ações da empresa, com enfoque em suas principais metas e objetivos. Em seguida, é primordial estabelecer procedimentos que sejam padrões de contratação e que definam os critérios que serão considerados no recrutamento e seleção de profissionais. Para isto, é importante implantar processos de Avaliação de Desempenho, focados em metas SMARTS - ferramenta que auxilia de maneira objetiva a estabelecer metas e competências.

Vanessa Montagnoli  
é coordenadora de  
RH da F. Iniciativas,  
consultoria especializada  
na gestão de incentivos  
fiscais e financiamento  
à Pesquisa &  
Desenvolvimento (P&D)



Após a contratação, os colaboradores devem participar de atividades que gerem capacitação e desenvolvimento, para que fiquem alinhados às políticas da empresa. Além disso, é importante avaliar a atuação dos funcionários e sempre oferecer a eles feedbacks. Pesquisas como a de clima organizacional podem auxiliar na hora de aumentar a motivação e o comprometimento dos funcionários. Este tipo de pesquisa pode funcionar como um guia com informações muito relevantes sobre a percepção dos colaboradores, com vistas a detectar quais são as falhas da empresa e tentar solucioná-las.

## ENGAJAR FUNCIONÁRIOS

Todas as políticas e práticas que são implantadas nas empresas po-

dem refletir diretamente no crescimento da organização. Manter os funcionários engajados é um dos principais aspectos para garantir bons resultados. Para isto, vale a pena investir em desenvolvimento humano organizacional, remuneração justa, benefícios, automatização de processos e confraternizações para impulsionar os resultados no trabalho e a motivação dos colaboradores.

Um dos grandes diferenciais que uma empresa pode ter é seu capital humano, uma equipe envolvida e que acredita no projeto. Ademais, é sempre bom ter em mente que a gestão estratégica de Recursos Humanos é responsável por apoiar a todos com relação aos seus direitos e deveres e, sobretudo, evidenciar as principais expectativas da empresa.



## Escola de Negócios no coração de São Paulo - Avenida Paulista

### Localção

- Salas
- Auditórios
- Sala para Reunião
- Estúdio para Gravação

### Cursos Presencial e EAD

- Livres
- Encceja
- Ensino Técnico
- Pós/ MBA
- Idiomas

### Projetos Educacionais

- Desenvolvimento
- Migração do Presencial para EAD
- Implantação Plataforma EAD



Auditório



Sala



Sala de Reunião



Estúdio

[www.escoladenegocios.com.br](http://www.escoladenegocios.com.br)  
[info@escoladenegocios.com.br](mailto:info@escoladenegocios.com.br)

☎ 11 3253-2040

f escoladenegocioseduacionais



# A TELEMEDICINA CHEGOU PARA TRANSFORMAR

Por *Francisco Vignoli*

No mundo atual estamos vivendo grandes transformações nas maneiras de interação social. Seria impossível que essas mudanças, com o paralelismo das novas tecnologias, não envolvessem de forma intensa as áreas médicas, como na Telemedicina, um conjunto de serviços médicos a distância - consultas, resultados de exame, orientações, aconselhamentos e até mesmo procedimentos médico-cirúrgicos feitos ou orientados a distância.

Possibilidades fantásticas já exis-

tem, e novas estão em desenvolvimento, não antes de causar surpresas e dividir opiniões, como tudo que é inovador. É importante observar que os conselhos de medicina já estudam a matéria há tempos. No Brasil e no mundo já existem inovadores e audaciosos serviços de Telemedicina sob várias formas ou nomes.

Eu, particularmente, tenho carinho pela expressão "cuidado digital", pois ela denota a razão da medicina, que é cuidar. As expressões "Telemedicina"

ou "atendimento médico virtual" me causam a impressão de algo impessoal, algo que pode ser facilmente realizado por uma Unidade de Resposta Audível (URA). Me encanta a certeza de que há do outro lado de uma tela, por exemplo, pessoas cuidando de pessoas. Neste novo universo de serviços, eu gosto da ideia de continuar a ser e atender clientes.

O uso de software, inteligência artificial, machine learning, BI, entre outros, já está acontecendo intensamen-



te na nova relação médica. Trata-se de uma realidade inquestionável. Qual médico já não foi abordado pelo whatsapp, por exemplo? Transitar informações e transformá-las em instrumentos de comunicação em benefício da saúde de populações é fantástico!

A era do cuidado digital é uma boa oportunidade para controlar custos médicos desnecessários. Os recursos financeiros do Estado e das empresas são limitados, e boas práticas da economia da Saúde devem ser implementadas. Quem nunca ouviu falar da inflação médica?

Hoje, as empresas financiadoras da saúde suplementar pagam pelos planos dos funcionários e devem estar cientes da forma com que seus custos em saúde são utilizados. O conhecimento é fundamental para operar de forma eficiente seus orçamentos, já que o desperdício compromete de forma drástica o resultado dessas organizações. Por isso, oferecer saúde é legal e necessário, mas suspender a assistência médica por quebra da capacidade de financiamento é cruel para todos os envolvidos.

É uma economia assimétrica, em que as partes jogam para seu interesse, sendo impossível manter o equilíbrio. As práticas de saúde digital, incluindo a Telemedicina, podem ser usadas para dar transparência, velocidade e agilidade às informações para a tomada de decisões. Estamos falando que existe uma cadeia de serviços médicos que deve ser conhecida profundamente pelas empresas e administrada de acordo com as necessidades, de forma que sejam evitados desperdícios, atualmente em torno de 40%.

É uma questão de logística de informação da saúde que está em jogo. O objetivo é, por meio do uso de tecnologias e serviços, colocar a empresa que contrata os planos de saúde no centro da operação. Tirá-la do papel de simples pagadora para o papel de “gestora” de todo o processo. Todas as empresas conhecem bem suas necessidades logísticas; por que não conhecer melhor a cadeia de serviços médi-



Francisco Vignoli é sócio-diretor da Carelink ([www.carelink.com.br](http://www.carelink.com.br)), empresa especializada na logística de informação de saúde



**A ERA DO CUIDADO DIGITAL É UMA BOA OPORTUNIDADE PARA CONTROLAR CUSTOS MÉDICOS DESNECESSÁRIOS. OS RECURSOS FINANCEIROS DO ESTADO E DAS EMPRESAS SÃO LIMITADOS, E BOAS PRÁTICAS DA ECONOMIA DA SAÚDE DEVEM SER IMPLEMENTADAS**



cos? Não é simples, nem fácil, mas é totalmente possível.

Um dos modelos é a implantação de Centrais de Saúde, Hubs de informação que administrem a saúde do grupo assistido, sempre protegendo o sigilo médico e observando a demanda, as necessidades e a qualidade dos serviços, tudo isso de forma remota, a distância, por telegerenciamento.

Quem tem informação real e imediata passa a ter a capacidade de planejamento que chamamos de logística de informações da saúde.

Bom, para finalizar, lembro que a palavra “tele” sempre está associada a grandes mudanças. Por ser substantivo feminino, merece mais atenção. A Saúde Digital, assim como a Telemedicina, vieram para transformar e para ficar!

Teleabraços!



# DEMANDA POR PROFISSIONAIS DE RH DEVE CONTINUAR CRESCENDO

Por **Felipe Calbucci**

Não é segredo que os profissionais de Recursos Humanos são, de certa forma, o coração de uma empresa moderna e bem-sucedida. Se no passado eles costumavam ser considerados apenas as pessoas encarregadas de contratar e demitir, seu papel evoluiu nos últimos anos, o que lhes proporcionou muito mais responsabilidades. Essencialmente, a função de um RH agora é reconhecer o investimento da empresa em pessoas e garantir um alto retorno.

Com a taxa de desemprego no Brasil caindo pela primeira vez em três anos, segundo dados do IBGE, as empresas devem antes de mais nada entender a extrema importância do recrutamento e da retenção da melhor equipe de RH. Afinal, se você não tem profissionais qualificados, inspirados e motivados à disposição para procurar e cuidar de profissionais brilhantes em qualquer outra parte de sua organização, como você pode esperar superar seus concorrentes?

## MAIS OFERTA DO QUE DEMANDA

Os profissionais de RH têm um conjunto de habilidades altamente versátil e podem levar seus conhecimentos para empresas bem avaliadas em uma ampla variedade de setores, incluindo bancos, saúde, hospitalidade e telecomunicações. Faz sentido, então, que nos últimos dois anos as vagas para profissionais de RH no Indeed no Brasil tenham aumentado em 29%, à medida que as empresas dessas e de outras indústrias se conscientizaram de que a qualidade gera qualidade.

No entanto, embora o número de pessoas clicando nas vagas de trabalho de RH tenha aumentado durante o mesmo período, apenas em 10% resultaram em mais demanda do que oferta. Para garantir que sua empresa assegure os melhores candidatos de RH, você deve considerar alguns fatores importantes além do salário ao recrutar.

Como qualquer outra pessoa que tenha um papel importante a desempenhar em sua organização, a equipe de RH deve receber programas de incentivo, um equilíbrio estável entre vida profissional e pessoal, flexibilidade no trabalho e um plano de carreira, entre outros benefícios.

Ajuste esses detalhes corretamente e você estará bem posicionado para recrutar e reter uma equipe que, por sua vez, trará os melhores candidatos para suas outras necessidades de contratação.

## RECURSOS HUMANOS, ÁREA COM MAIOR DEMANDA NO BRASIL

Dos mais de 3.500 empregos de RH registrados no site do Indeed no Brasil nos últimos 60 dias, 2.265 estavam buscando profissionais na área de Recursos Humanos. Entre cargos específicos de analistas, assistentes e estagiários, em muitas vagas publicadas constavam



Sinistralidade alta?  
você já conhece o

# SPRIX?

é o novo instrumento de avaliação que identifica a atividade física preferida do indivíduo, a partir de análise comportamental, aumentando as chances de não desistência, auxiliando as empresas no controle da sinistralidade.



Relatórios corporativos e individuais

Idealizado pela **Saad Company**, o **Sprix** foi desenvolvido em parceria com especialistas da área da saúde!

Fale Conosco: [contato@sprix.com.br](mailto:contato@sprix.com.br)  
[www.sprix.com.br/sobre](http://www.sprix.com.br/sobre)





apenas o título de Recursos Humanos, o que revela a busca das empresas por profissionais com capacidade de assumir cargos generalistas. Em segundo lugar, vemos o título de Departamento Pessoal, que além de especificar cargos, também surge muitas vezes como uma área de atuação. Essa generalidade pode representar a crescente demanda por profissionais versáteis, que têm habilidades como criatividade e pensamento crítico para resolução de problemas, empatia e flexibilidade para se adaptar a diferentes situações e trabalhos, além de altas habilidades sociais e comunicativas.

### TOP 10 ÁREAS DE MAIOR DEMANDA EM RH NO BRASIL

Cargo	Total de vagas disponíveis
Recursos Humanos	2.265
Departamento Pessoal	926
Recrutamento e Seleção	318
Remuneração	138
Benefícios	40

Fonte: Indeed Brasil

### DISPARIDADE LOCAL

Não é nenhuma surpresa saber que mais da metade de todos os empregos de RH publicados no site do Indeed no Brasil foram para São Paulo. O movimentado centro de negócios do País provavelmente sempre estará no topo do ranking, mas é importante notar que, enquanto 52% de todas as postagens buscam funcionários em São Paulo, e 47% de todos os cliques são derivados do mesmo estado, mais de 20% das vagas permaneceram abertas após 60 dias – mais do que em qualquer outro estado no Brasil.

Tais números sugerem uma disparidade de talentos, em que há mais vagas de emprego em São Paulo do que profissionais adequados para preencher essas vagas, situação que também ocorre no Ceará, no Espírito Santo e na Bahia. No entanto, a diferença no Ceará e na Bahia é que, embora haja mais empregos do que pessoas clicando nas vagas, a luta para preenchê-las não é nem



Felipe Calbucci é Country Manager do Indeed no Brasil. O Indeed é a ferramenta de buscas de emprego #1 no mundo e permite que os candidatos busquem milhões de empregos na web ou no celular em mais de 60 países e 28 idiomas

de longe tão grave, com mais de 90% dos empregos nos dois estados sendo preenchidos no prazo de 60 dias.

O que isso significa para os empre-

gadores é que a disposição de recrutar profissionais de fora do estado não é apenas útil, mas também uma necessidade em algumas grandes cidades.

Estado brasileiro	% de vagas que continuaram abertas após 60 dias	% vagas abertas no Brasil	% de cliques em vagas abertas no Brasil
São Paulo	20.7	52.5	47.0
Minas Gerais	9.8	9.8	16.7
Paraná	11.3	6.9	8.4
Rio Grande do Sul	13.2	6.7	4.1
Rio de Janeiro	13.1	6.3	9.6
Santa Catarina	12.6	6.0	4.1
Ceará	8.4	2.2	3.0
Pernambuco	9.4	1.2	1.4
Espírito Santo	15.6	1.2	0.7
Distrito Federal	10.4	1.1	1.1
Goiás	14.8	1.1	0.8
Bahia	7.1	1.0	0.7
Mato Grosso	20.5	0.8	0.4

Fonte: Indeed Brasil

Respeito no Trânsito. Uma via de mão dupla.

# À FRENTE, APENAS A QUALIDADE.

A PAIXÃO POR PERFORMANCE  
LEVA A PIRELLI AOS  
MELHORES RESULTADOS.

Há mais de 85 anos no mercado, a marca preferida dos brasileiros conta com uma gama de produtos que se destaca em tecnologia, segurança e performance.



Conheça mais em [pirelli.com.br](http://pirelli.com.br)

Há 15 anos consecutivos a Pirelli é eleita a marca mais lembrada pelos consumidores na pesquisa Top of Mind da Folha de São Paulo. Além de recente premiação como um dos RHs mais admirados da América Latina, pela pesquisa do Grupo Gestão RH.



POTÊNCIA NÃO É NADA SEM CONTROLE



# A importância prática da Inteligência Relacional nos dias atuais

Mapear talentos e desafios é caminho para ter pessoa certa no time certo

---



A maioria das empresas busca talentos e líderes capazes de lidar com diferentes tipos de pessoas e de valorizar a complementaridade nas relações de trabalho. Não basta mais ser um bom técnico; é preciso possuir e desenvolver habilidades sociais. A visão autoritária das organizações, que atribuía aos profissionais o papel de apenas obedecer e tinha no medo um direcionador das relações, vai ficando cada vez mais no passado. Neste momento em que empresas de todos os setores iniciam os programas de contratação de estagiários e trainees, a procura pelo profissional certo, que poderá tornar-se um líder no futuro, ganha ainda mais relevância.

Pesquisa recente realizada pela Hallos Consultoria com mais de 600 líderes de várias empresas que atuam no Brasil indicou que apenas 10% se saem excepcionalmente bem na tarefa de engajar e motivar suas equipes, enquanto outros 30% também conseguem liderar bem. Os outros 60% não conseguem orientar e engajar seus subordinados.

Qual a razão disso? A maioria das companhias ainda estabelece relações baseadas em métodos antigos e superados. Se no passado éramos avaliados apenas pelo nosso QI, somente a partir de 1995, com os trabalhos de Shultz e Salermo, a inteligência emocional começou a ser considerada nas relações pessoais e profissionais. Porém, essas duas inteligências também não são mais suficientes para atender as necessidades do presente e do futuro. A maioria dos líderes não foi preparada para atuar num mundo caótico ou numa rede interligada de relacionamentos. Hoje, faz-se necessário ampliar a dimensão das relações, o que inclui e transcende as duas inteligências anteriores. Daí a importância da Inteligência Relacional.

A Inteligência Relacional pressupõe como base o desenvolvimento da autoconsciência, ou seja, a percepção de quem somos e o impacto que nossos comportamentos causam nas pessoas. Isso é muito importante, pois a relação entre pessoas é direcionada pela

simpatia e antipatia. Incluímos aqueles com os quais temos algum tipo de afinidade e excluimos os diferentes – e isso ocorre de forma automática. Pesquisas importantes demonstram que todos os líderes incluem parte do seu time e excluem outra parte, em geral de forma inconsciente. Quando observamos isso na formação de equipes, ainda que os líderes verbalizem a importância da diversidade, sempre que podem contratam pessoas parecidas, espelhos de si mesmos.



**A proposta da Hallos nesse campo é mapear os talentos e desafios individuais da equipe na qual o profissional irá trabalhar e, com isso, identificar com precisão o perfil ideal do indivíduo que melhor contribuirá com esse time, em toda sua amplitude. Esse é um formato inovador, aplicado aos processos de seleção das companhias; um caminho novo para fazer valer a velha máxima revisada: contar com a pessoa certa, no time certo**



É nesse sentido que, quando consegue ampliar sua autoconsciência e aprende a lidar na prática com diferentes tipos de pessoas, um líder passa a ampliar o círculo de profissionais incluídos e, como consequência, melhora as relações e a performance do seu time. Outra pesquisa recente mostra que a inclusão da diversidade aumenta em 42% a produtividade de uma equipe. Esse é um dos principais objetivos do método Hallos, que já foi aplicado em empresas do Brasil, como

Sanofi, Nestlé, Natura, Purina, Danone e Vogler, e em outras na Espanha, Chile e EUA. Preparar os líderes para incluir a diversidade e lidar com diferentes estilos de pessoas.

O fato é que hoje vivemos, de uma forma geral, dificuldades nas relações entre líderes e seus liderados. Nesse contexto, a autoconsciência e a compreensão da diversidade de estilos são os elementos chave para o desenvolvimento da Inteligência Relacional. Além do desenvolvimento de líderes e da formação de equipes, a contratação de profissionais é outro campo importante para a transformação das organizações. Na atualidade, as empresas, quando necessitam de novos profissionais, definem o escopo e competências que necessitam, e já existem ferramentas que dizem garantir 90% de precisão nas contratações. Mas nem sempre – ou quase nunca – considera-se o grupo com o qual o perfil profissional a ser contratado irá trabalhar, nem em que contexto isso se dará.

Como disse Peter Drucker, somos contratados pelas competências e demitidos por comportamentos. Às vezes, profissionais brilhantes não se encaixam ou funcionam em determinada equipe, trazendo mais problemas que soluções. A proposta da Hallos nesse campo é mapear os talentos e desafios individuais da equipe na qual o profissional irá trabalhar e, com isso, identificar com precisão o perfil ideal do indivíduo que melhor contribuirá com esse time, em toda sua amplitude. Esse é um formato inovador, aplicado aos processos de seleção das companhias; um caminho novo para fazer valer a velha máxima revisada: contar com a pessoa certa, no time certo.



# HISTÓRIAS QUE INSPIRAM



---

**José Ricardo Amaro**  
é diretor de Recursos Humanos  
da Edenred do Brasil

**Marly Vidal** é diretora administrativa  
e de pessoas do Sabin Medicina  
Diagnóstica

---

Livro organizado em parceria  
com a Gestão RH apresenta  
trajetória de grandes  
executivos

---

**L**ançado pela editora Leader, o livro “Histórias de Executivos dos RHs Mais Admirados” é uma parceria entre o Grupo Gestão RH e a Alta Gestão. Organizado por Andréia Roma, Cristiano Lagôas e Renato Fiochi, o trabalho apresenta entrevistas com 38 profissionais que se destacam na área de Recursos Humanos e de Gestão de Pessoas por suas competências e habilidades, e que por isso tiveram papel relevante na história da premiação “Os RHs Mais Admirados do Brasil e da América Latina”, feita pela Gestão RH.

As quase 300 páginas da publicação contêm relatos nos quais os executivos tocam em temas como o alcance do sucesso a partir de oportunidades identificadas e desafios superados. A narrativa é agradável, com respostas bastante objetivas que trazem ao leitor casos inspiradores, nos quais todo mundo pode se inspirar, adaptando-os às suas diferentes aspirações.

A ideia primordial é levar o leitor a refletir sobre os valores, conceitos e comportamentos necessários para alcançar o sucesso na vida corporativa, servindo como livro de cabeceira para os que estão no início da carreira, assim como para os líderes encontrarem soluções nas experiências compartilhadas.

Como uma amostra da publicação, temos compartilhado nas últimas edições da revista algumas das entrevistas que constam no livro. A seguir, apresentamos as entrevistas concedidas por José Ricardo Amaro, diretor de Recursos Humanos da Edenred do Brasil, e por Marly Vidal, diretora Administrativa e de Pessoas do Sabin Medicina Diagnóstica.

---

#### JOSÉ RICARDO AMARO

---

##### **Gestão RH - Como e onde você iniciou a sua trajetória profissional?**

**José Ricardo Amaro** - Eu iniciei a minha trajetória profissional na multinacional inglesa PricewaterhouseCoopers, quando fui escolhido e recrutado no programa de trainee de Auditoria. Na época, cursava o 3º ano de Administração de Empresas na FAAP.

##### **Gestão RH - Quais os principais desafios e resultados que você vivenciou ao longo da sua carreira?**

**José Ricardo Amaro** - Ao longo de pouco mais de 30 anos de carreira, eu posso dizer que vivenciei muitos desafios profissionais, dos quais destaco minha mudança de trajetória de Auditoria Interna para Recursos Humanos, pouco usual no mundo corporativo. Essa troca de área ocorreu quando fui contratado por uma das gigantes do mundo de Telecom como diretor de Auditoria e, logo após dois meses da minha contratação, recebi o convite para assumir a diretoria de Recursos Humanos.

Além dos meus 36 anos à época, o grande desafio foi assumir uma área na qual eu sempre tive desejo de atuar, mas em que não tinha ne-

nhuma experiência e bagagem anterior, liderando um time de mais de 50 profissionais em uma das dez maiores empresas do País. A experiência foi incrível e um verdadeiro MBA na prática! Foi ela que me deu a certeza de ter feito a mudança certa e que a área de Recursos Humanos passaria a ser a continuidade de toda a minha carreira profissional.

Hoje, eu acumulo 15 anos de experiência na área de Auditoria e 16 em RH. Quanto aos resultados alcançados, conquistei muitos trunfos na minha carreira. Gosto de destacar um prêmio que recebi quando eu era gerente de Auditoria Interna em uma multinacional holandesa: meu trabalho foi eleito a melhor Auditoria daquele ano, dentro de um universo de vários países do mundo que foram avaliados.

##### **Gestão RH - Quem da sua história de vida inspirou/motivou a sua carreira?**

**José Ricardo Amaro** - Meu pai. Ele sempre foi reconhecido como a pessoa que mais entendia de laranja no Brasil. Como engenheiro agrônomo, trabalhou a vida toda na Secretaria da Agricultura do Estado de São Pau-



CONQUISTEI MUITOS TRUNFOS NA MINHA CARREIRA. GOSTO DE DESTACAR UM PRÊMIO QUE RECEBI QUANDO EU ERA GERENTE DE AUDITORIA INTERNA EM UMA MULTINACIONAL HOLANDESA: MEU TRABALHO FOI ELEITO A MELHOR AUDITORIA DAQUELE ANO, DENTRO DE UM UNIVERSO DE VÁRIOS PAÍSES DO MUNDO QUE FORAM AVALIADOS





“  
VÁRIAS  
CARACTERÍSTICAS  
COMPORTAMENTAIS  
SÃO DESEJADAS,  
MAS EU GOSTO  
DE VALORIZAR O  
ESPÍRITO DE EQUIPE  
(NINGUÉM CONSEGUE  
NADA SOZINHO), O  
RESPEITO ÀS PESSOAS  
(SUBORDINADOS,  
CHEFES, PARES ETC.),  
A HUMILDADE, A  
TRANSPARÊNCIA, O  
FOCO EM RESULTADO, A  
VISÃO SISTÊMICA,  
O PODER DE  
ARGUMENTAÇÃO  
E A ENERGIA QUE  
DEMONSTRE O GRANDE  
DESEJO DE “ABRAÇAR”  
A OPORTUNIDADE  
QUE ESTÁ SENDO  
OFERECIDA

”

lo e foi referência em seu segmento, principalmente em economia agrícola. Sempre tive muito orgulho de ver as pessoas falarem do meu pai e ele ter o reconhecimento nacional e internacional na área em que atuava. Além de motivar e inspirar a minha carreira, meu pai e minha mãe são meus exemplos de vida.

**Gestão RH - Alguma história na gestão de pessoas que você gostaria de compartilhar?**

**José Ricardo Amaro** - Tem um momento da minha trajetória em gestão de pessoas do qual me orgulho muito. Durante três anos, trabalhei em um grande grupo de comunicação de propaganda e publicidade. Um dos principais sócios e dirigentes desse grupo criou a posição de diretor de RH por indicação de uma consultoria, mas não estava convencido de que Gestão de Pessoas precisaria ser gerida por um executivo experiente. Havia a ideia de que políticas, processos e práticas de RH poderiam inibir a criatividade de seus públicos. Eu reverti essa percepção e a minha contribuição para o grupo foi muito valiosa. Quando diminuimos o turnover do setor, criamos benefícios que não existiam, demos origem a uma cultura de meritocracia e até implantamos uma universidade corporativa, em parceria com uma das melhores instituições de educação executiva do Brasil.

**Gestão RH - Quais dicas você daria para aqueles que estão iniciando a carreira profissional?**

**José Ricardo Amaro** - Hoje em dia se fala e se valoriza muito o conceito do worklife balance, ou seja, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, em busca de uma boa qualidade de vida. Eu acredito muito nisso, mas não posso deixar de enaltecer que nada cai do céu. Além da dedicação e comprometimento com o trabalho, os jovens devem mostrar cada vez mais uma postura proativa e procurar surpreender seus superiores. Não há mais espaço para fazer somente o

que está definido no job description. Aqueles que procuram dar mais do que se espera deles são os que sempre serão lembrados no momento de uma promoção e reconhecimento nas empresas.

**Gestão RH - Ao recrutar um profissional, quais características comportamentais você considera fundamentais?**

**José Ricardo Amaro** - Várias características comportamentais são desejadas, mas eu gosto de valorizar o espírito de equipe (ninguém consegue nada sozinho), o respeito às pessoas (subordinados, chefes, pares etc.), a humildade, a transparência, o foco em resultado, a visão sistêmica, o poder de argumentação e a energia que demonstre o grande desejo de “abraçar” a oportunidade que está sendo oferecida.

**Gestão RH - Qual legado profissional e pessoal você gostaria de deixar para a sociedade?**

**José Ricardo Amaro** - Eu entendo que o meu legado profissional e pessoal é construído dia a dia, com as minhas atitudes e entregas, quando procuro melhorar os resultados financeiros e o ambiente de trabalho das organizações em que atuo. Também procuro proporcionar às pessoas oportunidades de crescimento, reconhecimento e valorização profissional, por meio de uma gestão de pessoas que eu e minha equipe praticamos de forma justa e motivadora.

**Gestão RH - Quais os reflexos das práticas de cidadania empresarial para as organizações, profissionais e sociedade?**

**José Ricardo Amaro** - Empresas que praticam cidadania empresarial ajudam a gerar mais oportunidades para pessoas economicamente menos favorecidas com ações de saúde e geração de emprego, melhorando o desenvolvimento da nação, de forma ética e com um trabalho honesto e solidário.



GRUPO  
BISUTTI

GRUPO  
BISUTTI

A SOLUÇÃO COMPLETA EM TODOS OS DETALHES PARA O SEU EVENTO

O Grupo Bisutti oferece 10 Espaços exclusivos em São Paulo para o seu Evento Corporativo com Infraestrutura completa, Gastronomia, Decoração e Atendimento personalizado para os mais diferentes layouts e tipos de Evento, como Palestras, Treinamentos e Confraternizações de final de ano.

Entre em contato e agende a sua visita!

corporativo.grupobisutti.com.br 3044.1090 @grupobisutti.corporativo





EM MOMENTOS DIFÍCEIS, A ORGANIZAÇÃO DEVE SER ORIENTADA A UMA GESTÃO MAIS CONSERVADORA, COM AÇÕES QUE NÃO GEREM TANTO RISCO DE NEGÓCIO, ATÉ QUE A SITUAÇÃO VOLTE AOS PATAMARES NORMAIS. AS EMPRESAS COM BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO, COM BOA REPUTAÇÃO, COM PRODUTOS E SERVIÇOS DE QUALIDADE E COM PESSOAS COMPROMETIDAS, MAIS CEDO OU MAIS TARDE, VOLTAM A CRESCER, MELHORAR SEUS RESULTADOS FINANCEIROS E PROPORCIONAR UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO



**Gestão RH - Cite alguns líderes que, em sua opinião, são inspiradores.**

**José Ricardo Amaro** - Papa Francisco, Steve Jobs, Bill Gates, Nelson Mandela, Mahatma Gandhi.

**Gestão RH - Como você define o papel da liderança?**

**José Ricardo Amaro** - No mundo corporativo, a liderança é a camada da organização que deve ter a visão estratégica para definir os objetivos da companhia, com visão de curto, médio e longo prazos, em prol de um crescimento sustentável, com a capacidade e o dever de compartilhar essa estratégia e objetivos com os demais colaboradores da empresa, oferecendo-lhes os melhores recursos e condições, para que eles possam trazer os resultados esperados.

**Gestão RH - Qual a importância da resiliência nas organizações?**

**José Ricardo Amaro** - A resiliência é fundamental nas organizações. Toda companhia passa por ciclos crescentes e decrescentes. Os líderes devem transmitir de forma transparente a todos os colaboradores da empresa as mensagens e direcionamentos recomendáveis para cada fase que a empresa atravessa. Ou seja, em momentos difíceis, a organização deve ser orientada a uma gestão mais conservadora, com ações que não gerem tanto risco de negócio, até que a situação volte aos patamares normais. As empresas com boas práticas de gestão, com boa reputação, com produtos e serviços de qualidade e com pessoas comprometidas, mais cedo ou mais tarde, voltam a crescer, melhorar seus resultados financeiros e proporcionar um bom ambiente de trabalho.

**Gestão RH - Qual a sua citação favorita e por quê?**

**José Ricardo Amaro** - "Não tenho tudo que eu gostaria, mas amo tudo que tenho." Essa citação faz muito sentido para mim porque eu sou uma pessoa ambiciosa, que sempre corre

atrás de novas conquistas e reconhecimentos, mas não tenho todas as que eu gostaria nem pretensão para tal. Porém, eu tenho muito orgulho e amo tudo o que eu conquistei até hoje. E, quando falo das minhas conquistas, eu não falo apenas de bens materiais. Eu falo principalmente da conquista de amigos, do reconhecimento e do amor das pessoas importantes em minha vida.

**Gestão RH - Qual sonho você gostaria de realizar?**

**José Ricardo Amaro** - Meu sonho é ver os meus filhos crescerem saudáveis, em um país bem melhor do que hoje, e viverem muitos momentos felizes em suas vidas, e saber que eu tive uma grande parcela de contribuição para que esse sonho se realize.

**Gestão RH - O que você aprendeu com a vida que gostaria de deixar registrado nesta obra?**

**José Ricardo Amaro** - Eu não consigo escrever em poucas palavras o que eu aprendi com a vida. Apenas gostaria de deixar registrado que "fazer o bem" vale muito a pena, que "ouvir os conselhos dos pais" é muito valioso e que a gratidão é a virtude que eu mais valorizo na vida.

**Gestão RH - Qual mensagem de motivação você gostaria de deixar para os leitores deste livro?**

**José Ricardo Amaro** - Corram atrás de seus sonhos. Na vida, tudo tem um pouco do componente chamado sorte, mas sem garra, dedicação, perseverança e atitude a probabilidade de você ser uma pessoa vencedora é muito pequena. Seja um vencedor e não um perdedor.

**Gestão RH - Com base no que você vivenciou, ao longo de sua vida corporativa, qual o segredo para ser um dos RHs Mais Admirados?**

**José Ricardo Amaro** - Muito trabalho, humildade, resiliência, determinação, bom senso e flexibilidade, além de gostar de servir aos outros. Gostar de gente.





# 18º CONGRESSO BRASILEIRO DE QUALIDADE DE VIDA

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL



## TEMAS CENTRAIS

O PAPEL DO SETOR PRODUTIVO NA IMPLANTAÇÃO DA AGENDA 2030 (17 ODS 2030)

A IMPORTÂNCIA DA INFORMAÇÃO, O FUTURO AGORA!

DROGAS: QUAL O MELHOR CAMINHO?

NOVAS TECNOLOGIAS FACILITADORAS DO CONTROLE DAS DOENÇAS CRÔNICAS  
NÃO TRANSMISSÍVEIS - DCNT E ESTILOS DE VIDA SAUDÁVEIS

PRESERVAÇÃO DA VIDA NO TRÂNSITO – DO PEDESTRE AO CONDUTOR PROFISSIONAL

SEXUALIDADE E ESTRUTURAS FAMILIARES NOS TEMPOS ATUAIS

EPIDEMIAS: O QUE SE DEVE FAZER?

COMO FAZER A GESTÃO DAS DCNT FRENTE ÀS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

ECONOMIA EM SAÚDE: NÃO EXISTE ALMOÇO GRÁTIS!

SAÚDE MENTAL – CUIDADO PERMANENTE

PRIORIZANDO OS FATORES DE PROTEÇÃO CONTRA AS DCNT

LONGEVIDADE DE CARREIRA NUMA VIDA LONGA

AS DIMENSÕES ECONÔMICA, AMBIENTAL, INSTITUCIONAL E SOCIAL DOS ODS 2030

O MAIOR E MAIS COMPLETO EVENTO NO PAÍS,  
SOBRE QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

DATA LOCAL

23 A 25 DE JUNHO DE 2019

HOSPITAL SÍRIO-LIBANÊS

SÃO PAULO - SP

[congresso.abqv.org.br](http://congresso.abqv.org.br)

Realização



Inscrições

Tel.: 11 5081-7028  
[congresso@abqv.org.br](mailto:congresso@abqv.org.br)

Comercial

Tels.: 11 3063-5677 - 11 3266-6497  
[carlos@nominalrp.com.br](mailto:carlos@nominalrp.com.br) | [comunicacao@abqv.org.br](mailto:comunicacao@abqv.org.br)

Mídia Parceira



Apoio Institucional



Pacto Global  
Rede Brasil

Patrocínio Diamante



SÍRIO-LIBANÊS  
SAÚDE CORPORATIVA



MEU CRESCIMENTO PROFISSIONAL ACONTECEU EM PARALELO COM O CRESCIMENTO DA EMPRESA, QUE COM 34 ANOS POSSUI 4.300 COLABORADORES E ESTÁ PRESENTE NO DISTRITO FEDERAL E NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, GOIÁS, BAHIA, MINAS GERAIS, TOCANTINS, PARÁ, AMAZONAS, PARANÁ, MATO GROSSO DO SUL, RORAIMA E SANTA CATARINA. NOSSAS POLÍTICAS DE RH SÃO RECONHECIDAS E PREMIADAS



**Gestão RH - Como e onde você iniciou a sua trajetória profissional?**

**Marly Vidal** - Cheguei em Brasília em 1991. Ao participar de um processo seletivo no Laboratório Sabin em 3 de abril daquele ano, já no dia seguinte estava iniciando minha trajetória como atendente de Recepção. Em 2018, completei 27 anos na empresa à frente da Diretoria Administrativa e de Pessoas. Tenho formação em Administração, com pós-graduação e MBAs em Gestão de Pessoas, Gestão de Negócios e Gestão Empresarial. Meu crescimento profissional aconteceu em paralelo com o crescimento da empresa, que com 34 anos possui 4.300 colaboradores e está presente no Distrito Federal e nos estados de São Paulo, Goiás, Bahia, Minas Gerais, Tocantins, Pará, Amazonas, Paraná, Mato Grosso do Sul, Roraima e Santa Catarina. Nossas políticas de RH são reconhecidas e premiadas. O Sabin está entre as dez melhores empresas para se trabalhar no Brasil e na América Latina, onde é conhecido por proporcionar oportunidades de carreira, qualidade de vida e satisfação aos colaboradores.

**Gestão RH - Quais os principais desafios e resultados que você viveu ao longo da sua carreira?**

**Marly Vidal** - A estruturação da área de Gestão de Pessoas no Sabin Medicina Diagnóstica ocorreu no período de 2001/2002 e foi um grande desafio estabelecer políticas, diretrizes e programas. Nosso direcionador são cinco pilares: Desenvolver, Desafiar, Reconhecer, Recompensar e Comemorar, e hoje possuímos um excelente e reconhecido modelo de gestão de pessoas, com uma política de meritocracia, qualificação profissional, plano de carreira, qualidade de vida e benefícios diferenciados, capazes de atender às diversas necessidades e expectativas dos colaboradores. No ano de 2012, com o processo de crescimento de fusões e aquisições, a área de Gestão de

Pessoas foi processo-chave na consolidação da marca e disseminação da Cultura Jeito SABIN. Já presente em 12 Estados e no DF, estamos por 11 anos consecutivos entre as 10 Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil e também na América Latina. Isso só valida que estamos no caminho certo e tenho muito orgulho pelos desafios e resultados alcançados.

**Gestão RH - Quem da sua história de vida inspirou/motivou a sua carreira?**

**Marly Vidal** - Dentro da minha história de vida, minha mãe, uma mulher muito sábia, resiliente, determinada, solidária e com muita habilidade de relacionamento interpessoal. Tudo isso foi muito importante, mas tive o privilégio de conviver na minha carreira profissional no Grupo Sabin com as fundadoras, Janete e Sandra, que sempre foram mulheres inspiradoras, corajosas, determinadas, guerreiras, que motivavam, corrigiam e orientavam. Ensinarame muito.

**Gestão RH - Alguma história na gestão de pessoas que você gostaria de compartilhar?**

**Marly Vidal** - No início da estruturação da área de Gestão de Pessoas, em muitos momentos não tínhamos orçamentos disponíveis para contratação de consultorias, então realizávamos nós mesmos. Por exemplo, para o primeiro plano de cargos e salários compramos muitos livros e o formatamos, na época junto com dra. Janete. Nós duas sentávamos, estudávamos e desenhávamos o modelo e isso aconteceu com muitos subsistemas e programas. Enfim, nunca se deve achar que não é possível fazer porque não há orçamento disponível. Crie o plano primeiro e vá para o processo de refinamento.

**Gestão RH - Quais dicas você daria para aqueles que estão iniciando a**

### **carreira profissional?**

**Marly Vidal** - Construir uma carreira não é uma tarefa fácil. As conquistas não acontecem do dia para a noite, é preciso contar com alguns fatores, como um bom planejamento refletindo sobre os objetivos profissionais, traçando metas como orientadores para o desenvolvimento. É preciso estar atento às competências comportamentais requeridas pelas empresas, como foco em resultados e proatividade. Estude e trabalhe para desenvolver suas habilidades e tornar-se uma pessoa e um profissional melhor. Buscar o autoconhecimento, porque é importante saber reconhecer seus pontos fortes, o que você faz bem e como potencializar suas competências, e também manter um bom networking.

### **Gestão RH - Ao recrutar um profissional, quais características comportamentais você considera fundamentais?**

**Marly Vidal** - Profissionais que possuem valores compatíveis com os da organização facilitam o alinhamento e adaptação na empresa e tendem a proporcionar um sentimento de pertencimento, trazendo mais satisfação e felicidade no trabalho. É muito importante que o profissional, além dos requisitos técnicos, possua algumas habilidades comportamentais como trabalho em equipe, capacidade de inspirar pessoas, protagonismo, proatividade, criatividade e comunicação efetiva, posicionamento na resolução de problemas, foco em resultados, capacidade rápida e contínua de aprender a partir da experiência, relacionamento interpessoal, resiliência, adaptabilidade, capacidade de negociação.

### **Gestão RH - Qual legado profissional e pessoal você gostaria de deixar para a sociedade?**

**Marly Vidal** - O maior legado que posso deixar são os comportamentos com que conduzi as políticas,

diretrizes, processos, principalmente no que diz respeito à gestão das pessoas, times e o conhecimento compartilhado. Ser aquela que impulsionou novas atitudes e soube direcionar pessoas na busca constante de novos aprendizados e na prática dos valores organizacionais, sempre alinhados aos meus valores pessoais.

### **Gestão RH - Cite alguns líderes que, em sua opinião, são inspiradores.**

**Marly Vidal** - Nelson Mandela, Madre Tereza de Calcutá, Bill Gates, Steve Jobs e Jack Welch.

### **Gestão RH - Como você define o papel da liderança?**

**Marly Vidal** - Líder é aquele que inspira, motiva, encoraja, orienta, dá feedback, tem visão estratégica e inovadora, um facilitador de mudanças, mas acima de tudo alguém que seja humanizado. Um líder deve analisar continuamente o ambiente interno e externo bem como as tendências de mercado e demais fatores que possam influenciar o negócio.

### **Gestão RH - Qual a importância da resiliência nas organizações?**

**Marly Vidal** - A resiliência é essencial, pois a organização precisa ter a capacidade de antecipar-se, preparar-se, e adaptar-se a transformações graduais e interrupções repentinas a fim de sobreviver e prosperar. Diria que é um imperativo estratégico.

### **Gestão RH - Do que você tem saudades?**

**Marly Vidal** - Fui sempre intensa, vivi cada etapa e cada oportunidade e minha carreira evoluiu junto com o crescimento da empresa; sou muito feliz e realizada. Acho que foram muitos ciclos e mudanças. Tenho saudades dos profissionais que passaram na minha trajetória e se foram por motivos diferentes, e sempre aprendi algo com cada um deles nesta jornada de 27 anos.



É MUITO IMPORTANTE QUE O PROFISSIONAL, ALÉM DOS REQUISITOS TÉCNICOS, POSSUA ALGUMAS HABILIDADES COMPORTAMENTAIS COMO TRABALHO EM EQUIPE, CAPACIDADE DE INSPIRAR PESSOAS, PROTAGONISMO, PROATIVIDADE, CRIATIVIDADE E COMUNICAÇÃO EFETIVA, POSICIONAMENTO NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS, FOCO EM RESULTADOS, CAPACIDADE RÁPIDA E CONTÍNUA DE APRENDER A PARTIR DA EXPERIÊNCIA







FAÇO UMA  
RETROSPECTIVA DE  
TODA A CARREIRA E  
SINTO REALIZAÇÃO. ISSO  
É FANTÁSTICO.  
O SEGREDO FOI SER  
VERDADEIRAMENTE  
APAIXONADA POR  
GESTÃO DE PESSOAS,  
TER COERÊNCIA ENTRE  
FALA E ATITUDES E TER  
A MISSÃO DIÁRIA DE  
ENGAJAR, INFLUENCIAR  
PESSOAS PARA  
ESTE PROJETO TÃO  
MARAVILHOSO QUE É  
TORNAR CADA VEZ MAIS  
O RH ESTRATÉGICO,  
IMPACTANDO  
DIRETAMENTE  
NA SATISFAÇÃO E  
MOTIVAÇÃO DAS  
PESSOAS



**Gestão RH - Do que você tem orgulho?**

**Marly Vidal** - Tenho orgulho de ver o crescimento da empresa agora em âmbito nacional e saber que somos reconhecidos por nossa política de Gestão de Pessoas e pelo investimento que realizamos na satisfação e bem-estar do colaborador, o que tem impacto direto na satisfação do nosso cliente.

**Gestão RH - Qual o significado da palavra felicidade?**

**Marly Vidal** - Felicidade pra mim é saber que a vida não está passando inutilmente. Sentir o verdadeiro propósito da vida é estar bem com seu espírito, mente e corpo. É estar em sintonia com seus valores, decisões e atitudes, é autoconhecimento, gratidão e propósito. Ser feliz é estar pleno no aqui e no agora. Felicidade é amor, simplicidade e realização.

**Gestão RH - Qual a sua citação favorita e por quê?**

**Marly Vidal** - "O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso, existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis." – Fernando Pessoa. Sempre me identifiquei com essa frase, porque acredito no valor de cada indivíduo e que todos podem deixar marcas positivas por onde passam independentemente do tempo.

**Gestão RH - Quais são seus hobbies preferidos?**

**Marly Vidal** - Adoro correr, dançar, meditar e cozinhar.

**Gestão RH - Qual sonho você gostaria de realizar?**

**Marly Vidal** - Um projeto social específico de desenvolvimento para jovens ou mulheres.

**Gestão RH - O que você aprendeu com a vida que gostaria de deixar registrado nesta obra?**

**Marly Vidal** - Quando você é determinado, focado, humilde e resiliente,

alcança seus objetivos. Esteja sempre preparado para quando as oportunidades surgirem. O autoconhecimento é um investimento necessário para seu crescimento, e sempre busque equilibrar corpo e mente. Consigo meu equilíbrio atualmente com atividade física, meditação, Yoga e uma técnica que conecto com o melhor de mim, a "Biodanza".

**Gestão RH - Qual mensagem de motivação você gostaria de deixar para os leitores deste livro?**

**Marly Vidal** - Acredite sempre em você e tenha como ingrediente na sua jornada amor pelo que faz, humildade, resiliência, disciplina, seja um agente de mudanças, abertura ao aprendizado e aos feedbacks, faça sempre um planejamento com seus GAPs e jamais esqueça que desenvolvimento é um processo contínuo.

**Gestão RH - Com base no que você vivenciou, ao longo de sua vida corporativa, qual o segredo para ser um dos RHs Mais Admirados?**

**Marly Vidal** - Tenho muito orgulho desse reconhecimento, é a validação de um trabalho realizado com muita paixão, dedicação e comprometimento. Faço uma retrospectiva de toda a carreira e sinto realização. Isso é fantástico. O segredo foi ser verdadeiramente apaixonada por gestão de pessoas, ter coerência entre fala e atitudes e ter a missão diária de engajar, influenciar pessoas para este projeto tão maravilhoso que é tornar cada vez mais o RH estratégico, impactando diretamente na satisfação e motivação das pessoas.

#### Ficha Técnica

Livro: "Histórias de Executivos dos RHs Mais Admirados"

Autores e autoras diversas

(Organização: Andréia Roma, Cristiano Lagôas e Renato Fiochi)

300 páginas

Editora Leader

Ano: 2018



# 4° CONALIFE

Congresso Nacional de Liderança  
Feminina da ABRH-SP - 2019

# LIDERANÇA 4.0

Um novo olhar sobre nós



**ACESSE:**

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

## Ingressos pessoa física

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

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

Não associado  
**R\$1.500,00**  
Valor unitário

## Ingressos pessoa jurídica

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

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

Não associada  
**R\$1.735,00**  
Valor unitário



**23 DE MAIO**



**UNIQUE HOTEL | Av. Brigadeiro Luís Antônio, 4700 - SP**

realização



apoio



## ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

AMIL _____	4ª CAPA
BRADESCO _____	2ª CAPA
RB SERVIÇOS _____	3ª CAPA
LG LUGAR DE GENTE _____	4-5
MACKENZIE _____	7
HAGANÁ _____	9
FGV _____	11
SULAMERICA _____	13
ADILIS _____	17
UNIVERS _____	19
UNIODONTO _____	21
GRUPO META RH _____	23
JOBCENTER _____	27
LUANDRE _____	29
VB _____	33
DPSP _____	35
TEMPERO CERTO _____	37
TECHWARE _____	39
CR BASSO _____	41
E-PHARMA _____	43
GROWTH _____	45
TAUÁ RESORTS _____	63
FLYTOUR _____	67
INTERCULTURAL _____	79
MARSO _____	89
B2CORP _____	95
PASSADORI _____	95
QUALIFORMA _____	96-97
BROKER _____	101
CESTAS PERSONA _____	101
UBLOX _____	103
CABEDAL _____	109
GRUPO 5A _____	111
SP DIVERSÕES _____	113
VIA APPIA _____	117
ESCOLA DE NEGÓCIOS _____	119
SPRIX _____	123
PIRELLI _____	125
VILLA BISUTTI _____	131
ABQV _____	133
ABRH-SP _____	137





**MENOS CUSTOS,  
MAIS BENEFÍCIOS!**



A RB Serviços é a empresa que proporciona a maior redução de custos do segmento.

Saiba o que a RB pode fazer pelas finanças da sua empresa!



Acesse: [www.rbservicos.com.br](http://www.rbservicos.com.br)

**VENDAS**  
**(11) 4962-0090**  
[comercial@rbservicos.com.br](mailto:comercial@rbservicos.com.br)

**ATENDIMENTO**  
**(11) 2441-0007**  
[atendimento@rbservicos.com.br](mailto:atendimento@rbservicos.com.br)



Cuidado certo  
pra saúde da sua  
empresa e dos seus  
colaboradores.  
**Conte com  
os planos Amil.**

Em pequenas e médias empresas, cada colaborador faz a diferença. Por isso é tão importante oferecer o cuidado certo para que todos eles vivam e produzam o seu melhor. Na Amil, fornecemos um benefício de saúde sustentável, com soluções para empresas dos mais variados portes. As nossas opções englobam desde planos regionais até produtos *premium*, além dos planos odontológicos Amil Dental. Saiba mais e conte com a gente.

[amilcuidadocerto.com.br](http://amilcuidadocerto.com.br)

Cuidado certo  
pra você viver  
o seu melhor.

amil