



www.gestaoerh.com.br
ANO XXX - 2023
EDIÇÃO 162

PREMIAÇÃO

PESQUISA EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE PESSOAS REVELA AMADURECIMENTO DAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS



CEO EM FOCO

Evandro
Pereira,
da Plastipak,
a Empresa
do Ano



RH EM FOCO

Camila
Almeida,
da Azul,
2º lugar
no pódio

vouchers

Seus clientes e colaboradores no tapete vermelho

Compre vouchers de ingressos e combos
com desconto, para oferecer como incentivo.



eventos



Tenha uma experiência inédita

Alugue uma sala de cinema para realizar
palestras, reuniões e confraternização

com a melhor estrutura



Confira os valores
promocionais



CAPA
PRÊMIO EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE PESSOAS REVELA AMADURECIMENTO DAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS



FLEXIBILIDADE NO TRABALHO
NO NOVO PAPEL DOS ESCRITÓRIOS, TUDO SE RESUME A MOMENTOS QUE IMPORTAM



ARTIGO
EQUIPE DE ALTA PERFORMANCE
6 COMPORTAMENTOS PARA CHEGAR LÁ

8 | **RH EM FOCO**
CÉU DE BRIGADEIRO PARA O RH

16 | **CEO EM FOCO**
UM PROPÓSITO PESSOAL
TRANSFORMADO EM CULTURA ORGANIZACIONAL

24 | **DIVERSIDADE E INCLUSÃO**
HUMANIZAÇÃO, UMA HABILIDADE
ESSENCIAL PARA PROFISSIONAIS
DO FUTURO DESENVOLVIDA NA
INCLUSÃO E DIVERSIDADE

28 | **GESTÃO DA LONGEVIDADE**
O QUE PENSAM OS RHS?

32 | **LIDERANÇA**
A FORÇA DA VULNERABILIDADE

38 | **O SENTIDO DA GESTÃO**
ROTA DE SUCESSO
O PODER DA COMPLEMENTARIDADE

40 | **TREINAMENTO E**
DESENVOLVIMENTO HUMANO
QUANDO O COLABORADOR
NÃO ESTÁ FELIZ, QUEM SOFRE
É SEMPRE O CLIENTE

90 | **INDICADORES**

102 | **ARTIGO**
EU SOU MÃE
E NÃO TRABALHO DAS 8 ÀS 18 HORAS

104 | **ARTIGO**
POR QUE OS PROJETOS
INTERNACIONAIS PRECISAM SER
GERIDOS COM SOTAQUES LOCAIS

108 | **ARTIGO**
INFELICIDADE NO TRABALHO
O QUE FAZER?

112 | **GENTE**

122 | **ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO**



O reconhecimento de **uma grande marca** começa **dentro de casa.**

Continental é eleita pela 3^a vez consecutiva pela GPTW como uma das melhores empresas para trabalhar.

Nosso compromisso em construir um ambiente diverso e respeitoso onde todos possam ser quem são, nos rendeu mais uma vez a conquista deste selo que é motivo de muita satisfação para nós.

Ele reflete o reconhecimento que mais importa: nosso time tem orgulho de ser Continental. Visite nossa página de carreiras www.continental.com/en/career/ e venha fazer parte deste time de sucesso!

Great
Place
To
Work[®]

Certificada

Jun/2023 - Jun/2024

BRASIL[™]



O segundo semestre é sempre o período do ano mais ativo para nós, da Gestão RH. A agenda fica ainda mais intensa, repleta de eventos, pesquisas e premiações, isso sem falar da TV Corporativa, da qual tenho participado ativamente ao longo de todo o ano, entrevistando executivos de RH, CEOs, formadores de opinião e especialistas em gestão, entre outros convidados – a propósito, essa experiência tem sido sensacional e vem contribuindo muito para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Posso dizer que de julho a dezembro vivemos em plena loucura e, ao mesmo tempo, com um prazer tão grande que é difícil de descrever. Em primeiro lugar, porque quem me conhece sabe: sou uma pessoa inquietada, busco estar em movimento e realizando algo o tempo todo, continuamente. Mas, mais do que isso, depois que mergulhei como empreendedor na Gestão RH, uma das coisas mais prazerosas que tenho vivenciado é o aprendizado. Aprendo muito, todos os dias.

Com o Encontro C-Level, criado em 2019, visitamos, até o momento – só neste ano, claro – nove destinos – Goiânia, Belo Horizonte, Recife, Curitiba, Rio de Janeiro, Manaus, Uberlândia, Porto Alegre e, mais recentemente, Brasília. Em São Paulo, realizamos a entrega do Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas, capa desta edição da revista, e o 22º Fórum Líder RH. Isso tem possibilitado que eu estreite relacionamento com profissionais de diferentes empresas, realidades e culturas. Não há indicador para medir como e o quan-

to eu tenho aprendido, refletido e crescido como ser humano.

Como vocês sabem, temos três grandes pesquisas anuais. Em cada uma delas, sempre tenho a oportunidade de me atualizar sobre a evolução de profissionais, empresas e fornecedores na área de gestão de pessoas e as tendências em Recursos Humanos. Aliás, dá um orgulho enorme ver o quanto a área vem conquistando, mais do que espaço, importância crescente no mundo empresarial. E vem se apropriando disso legitimamente, genuinamente. Como integrante desse processo, mais uma vez, eu aprendo, evoluo, cresço.

Na mesma direção, vejo a Gestão RH crescendo, se transformando e transformando o meio ao qual serve. Um exemplo disso foi a movimentação causada pelo lançamento da pesquisa CEOs e RHs Mais Admirados no início de setembro. Nunca antes, nos 18 anos de existência do levantamento, havíamos registrado tantos votos – foram mais de 380 mil –, tampouco tanta divulgação, por parte dos indicados à votação, sobre a sua indicação. Computamos mais de 480 postagens no LinkedIn, mas o número pode ser ainda maior. Quando vi a dimensão tomada pela pesquisa, me dei conta de que o objetivo traçado lá atrás, quando assumi a liderança da Gestão RH, tinha sido superado. Mas, como é de praxe, quando consigo conquistar algo, quero ir além. É assim que continuarei a trabalhar pelos próximos anos, enquanto houver energia e vitalidade. Quem venham mais e mais desafios!



Renato Fiochi
CEO
renato@grupogr.com.br

Revista Gestão RH

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

ANO XXX • EDIÇÃO 162 • 2023

CEO

Renato Fiochi
renato@grupogr.com.br

Editora

Thais Gebrim
thais.gebrim@grupogr.com.br

Publicidade

Angra Coimbra
angra.coimbra@grupogr.com.br

Comercial

Maykon Silva
maykon.silva@grupogr.com.br

Mídias Sociais

Angra Coimbra
Guilherme Oliveira
Thais Gebrim

Marketing

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

Eventos

Carol Montoni
carol.montoni@grupogr.com.br

Marketing Digital

Guilherme Oliveira
marketing.digital@gestaoerh.com

Comunicação

comunicacao@grupogr.com.br

Assinaturas

Jeniffer Paula
assinatura@grupogr.com.br

Tecnologia e Site

André Zacarias
andre.zacarias@grupogr.com.br

TV Gestão RH

Miller Pimentel
tv@grupogr.com.br

Impressão

Impress





ArcelorMittal

ArcelorMittal e você, juntos em transformação

A **ArcelorMittal**, marca líder em aços no Brasil, sabe que o grande diferencial de uma empresa são as pessoas: que inovam, conectam habilidades, encontram soluções e buscam excelência nas operações para construir um futuro melhor para todos.

Por isso, convidamos as mais diversas pessoas que queiram fazer parte para que, juntos, possamos evoluir e nos transformar em profissionais e seres humanos melhores para nós mesmos e para o mundo.

Que tal se juntar a nós?

Acesse:



vagas.com.br/arcelormittal

ArcelorMittal.
Aços inteligentes para
as pessoas e o planeta.

Empregada da ArcelorMittal.

CÉU DE BRIGADEIRO PARA O RH



CÉSAR SALLUM

Sob a liderança de Camila Almeida, a área de Pessoas e Sustentabilidade da Azul vem colecionando conquistas e se estabelecendo como referência em práticas de gestão do capital humano

Por **Thaís Gebrim**



Apaixone-se pelo lado humano da tecnologia.

intelbras | #vemserinlover

Nós somos a Intelbras!

Uma empresa de tecnologia, **líder de mercado e repleta de colaboração, respeito, cuidado, autonomia e desafios tecnológicos**. A gente trabalha pra levar soluções que **protegem, conectam, aproximam e transformam a vida de milhões de pessoas**, no Brasil e no mundo.

E nós temos **tanta gente incrível trabalhando aqui!** Gente que tem a vontade de evoluir sempre, e que sabe a importância de estar em uma empresa que valoriza pessoas e acredita no potencial de cada uma delas. **Somos uma empresa diferente. Somos uma empresa humana.**

Nosso clima é único e quem trabalha aqui sabe disso. Pra colocar em prática alguns de nossos valores, como simplicidade e felicidade, oferecemos um **ambiente de trabalho aberto, respeitoso e descontraído**. Também investimos em ações que promovem a colaboração, a integração e o trabalho em equipe.

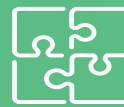
Somos quase cinco mil inlovers que fazem da Intelbras, todos os dias, uma das melhores empresas para se trabalhar, e que sabem que **uma grande empresa é construída todos os dias.**

Vem com a gente se apaixonar pelo lado humano da tecnologia.

Conheça nossa nova
proposta de valor
para nossos **inlovers**



Uma empresa
humana



Uma empresa
que **desenvolve**



Uma empresa que
dá autonomia



Uma empresa
forte

Formada em Engenharia, a mineira Camila Almeida começou a carreira profissional como trainee, com foco em gestão de projetos. Graças à perspicácia de seu gestor, que percebeu na jovem aptidão para lidar com pessoas, ela migrou para Recursos Humanos. E vem provando que a mudança foi mais que acertada.

Há cinco anos à frente da diretoria de Pessoas, Universidade Corporativa e Sustentabilidade da Azul Linhas Aéreas Brasileiras, Camila fez a empresa decolar na gestão de seus “tripulantes”, como os funcionários são chamados na empresa. Um bom exemplo disso é que, neste ano, a Azul se destacou na pesquisa Excelência em Gestão de Pessoas, realizada pela Gestão RH, conquistando o segundo lugar pelo seu alto índice de Investimento em Capital Humano (ICH).

Ter o entendimento de que é preciso olhar e tratar as pessoas como indivíduos, não como números, é, sem dúvida, o primeiro grande passo para a jornada de sucesso que a companhia vem alcançando nos últimos tempos. “O profissional de RH deve estabelecer conexões genuínas com as pessoas e ser capaz de traduzir seus anseios em ações concretas”, frisa a executiva.

Quer saber o que mais Camila tem a dizer? Então, confira a entrevista completa.

Gestão RH – Sua formação acadêmica foi em Engenharia, mas logo você começou a trabalhar em RH. Como aconteceu essa mudança?

Camila Almeida – Eu costumo dizer que vivemos na Era da Experiência e eu me permiti experimentar a Engenharia. Aos 24 anos, eu não possuía o autoconhecimento que tenho hoje e participei de um programa de trainee. Meu foco era a gestão de projetos, mas um gestor percebeu minha aptidão para lidar com pessoas e sugeriu que eu migrasse de área. Como mentor, ele teve a perspicácia de reconhecer uma habilidade que eu mesma não sabia

que tinha. Apesar da minha inexperiência, me apaixonei pelo núcleo de desenvolvimento. Hoje olho para trás e vejo que ter um olhar para pessoas fez com que essa jornada fosse um movimento muito natural. O pilar de uma transição como essa é gostar de pessoas, precisa ser intuitivo, precisa estar no coração e na nossa essência. Algo que amo, que vibro. Também é importante investir em projetos e soluções que transformem a vida das pessoas, esse deve ser o propósito.



O QUE MAIS ME ATRAI É A PROXIMIDADE E A FORMA COM QUE TRANSFORMAMOS A VIDA DAS PESSOAS E QUE ENTRAMOS EM HISTÓRIAS. POR MUITO TEMPO, A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS FOI CONSIDERADA MECÂNICA, COM PROCESSOS ENGESSADOS E SECOS. NÓS SOMOS ETERNOS DESAFIADORES DESSA PERCEPÇÃO



Gestão RH – O que mais a atrai em Recursos Humanos?

Camila Almeida – O que mais me atrai é a proximidade e a forma com que transformamos a vida das pessoas e que entramos em histórias. Por muito tempo, a área de Recursos Humanos foi considerada mecânica, com processos engessados e secos. Nós somos eternos desafiadores dessa percepção. O RH precisa ser assim e ser o viés, instrumento disso nas empresas. Tratamos as pessoas como indivíduos, nun-

ca como números. Compreendemos os projetos, avaliamos estratégias e estamos focados em desenvolver pessoas. A estratégia precisa fazer sentido para a vida das nossas pessoas e vice-versa. Nosso papel é promover essas conexões, dia a dia.

Gestão RH – Você nasceu em Minas Gerais. Foi a carreira que a trouxe para São Paulo?

Camila Almeida – Eu mudei para São Paulo no ano de 2014. A mudança foi motivada por uma oportunidade de carreira, que, por incrível que pareça, surgiu quando eu estava em uma ponte aérea.

Precisamos olhar para o passado para entender onde estamos e onde desejamos chegar. Meu sentimento em relação às minhas raízes mineiras e ao que aprendi como recém-chegada em São Paulo será para sempre de gratidão. Os movimentos da vida estão ligados àquilo que nos conecta, e como representante do time de Pessoas, precisamos entender isso.

Gestão RH – Anteriormente à Azul, sua liderança se deu no RH do Grupo Omnicom, do setor publicitário, bem diferente da aviação. Quais foram as principais diferenças sentidas na gestão de talentos quando ingressou na Azul?

Camila Almeida – Eu acredito que pessoas são pessoas, independentemente do segmento em que atuam. Existem rótulos que foram atribuídos aos profissionais de diferentes setores que precisamos desmistificar. Mesmo quando lidamos com públicos diferentes, percebemos que desejos, anseios e frustrações são muito semelhantes. O que muda é a forma de traduzir e atender essas necessidades. Cada grupo e persona exigem uma abordagem específica. As necessidades não mudam, mas a maneira como as transformo em ações deve ser diferente e personalizada.

Gestão RH – Olhando para esses cinco anos, qual é a evolução que você vê no RH da Azul?

O melhor plano para o seu negócio está aqui.



O plano de saúde é o benefício mais valorizado pelos colaboradores.

E agora seu time pode ter acesso à maior cobertura do Brasil.

Temos os melhores planos com até 30%* de desconto e cashback.

*Consulte as condições.

Principais operadoras:

amil

bradesco

Unimed
Nacional

SulAmérica

PORTO SEGURO

Omint

Care Plus
Part of Bupa

Grupo
NotreDame
Intermédica

Escaneie e
saiba mais



Camila Almeida – Vejo que é um crescimento mútuo e em sintonia. Na Azul, os valores são fortes e quando apresentamos um projeto alinhado com esses valores, ele flui. A adesão aos compromissos da empresa é alta, assim como a conexão entre as pessoas. Os nossos “tripulantes”, como todos que atuam na Azul são chamados, enxergam a empresa como um lugar capaz de transformar vidas. Isso é algo raro em uma empresa. Ao olhar para trás, percebo que o planejamento e o foco em criar conexões tiveram um papel imprescindível nesse processo. Aprendi o quanto faz a diferença estar conectado aos valores.

Gestão RH – O setor aéreo é bastante complexo e dinâmico. Essa complexidade se estende à gestão de pessoas? Quais são os principais desafios?

Camila Almeida – Você precisa conhecer seus públicos. O RH não pode gerir uma empresa do porte da Azul apenas como uma função administrativa, isolada em uma sala distante, com ar-condicionado ligado. É necessário ir a campo, ouvir opiniões, compreender as dores e desejos dos aeroviários e aeronautas espalhados por todo o Brasil. Temos “tripulantes” do Norte ao Sul do país, com vidas e rotinas completamente distintas. Lidar com essa diversidade de culturas, funções e histórias de vida é altamente desafiador. Quando desenvolvemos algo que atende a esses variados públicos, é um aprendizado contínuo. Participar de diálogos e manter-se sempre atento é crucial.

Gestão RH – A Azul se destacou em diversos aspectos da pesquisa Excelência em Gestão de Pessoas, conquistando o segundo lugar. Um deles é a aceleração de carreira dos colaboradores. A pontuação mediana da pesquisa foi 5 e a Azul registrou 20. Qual é o motivo dessa diferença?

Camila Almeida – Enxergamos todas as situações como oportunida-

des e pensamos todo dia como valorizar cada indivíduo. Isso é valor para a Azul. E, por ser valor, nossos planejamentos voltados para aceleração de carreira fluem. Acredito também que o envolvimento da gestão em nossos projetos é um grande diferencial. Brinco que eles são os meus melhores parceiros. Quando alcançamos uma conquista como essa, somos alimentados a irmos ainda mais em frente. Sabemos que temos



RH NÃO PODE GERIR UMA EMPRESA DO PORTE DA AZUL APENAS COMO UMA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA, ISOLADA EM UMA SALA DISTANTE, COM AR-CONDICIONADO LIGADO. É NECESSÁRIO IR A CAMPO, OUVIR OPINIÕES, COMPREENDER AS DORES E DESEJOS DOS AEROVIÁRIOS E AERONAUTAS ESPALHADOS POR TODO O BRASIL



muito a fazer e melhorar, mas esse prêmio demonstra que estamos trilhando o caminho certo ao priorizar as pessoas.

Gestão RH – Qual é a sua visão sobre a Azul no aspecto de marca empregadora?

Camila Almeida – Estamos em uma empresa que abraça experiências de vida, busca soluções inovadoras e dá voz para implementar essas ideias.

Para isso, é essencial ter sensibilidade. Já fizemos alterações em processos com base em conversas informais com “tripulantes”, portanto, é necessário manter-se sempre vigilante. Acredito na tradução da marca empregadora de maneira orgânica, que tem o protagonismo dos nossos “tripulantes”, que vivem na prática os exemplos da marca, e espontaneamente traduz à sociedade.

Gestão RH – Quais são as características do profissional que é a “cara” da Azul, que reflete a cultura da empresa?

Camila Almeida – Buscamos “tripulantes” que compartilhem de nossos valores, que incluem integridade, o olhar empático, colaborativo e a atenção às necessidades dos clientes. Além disso, é importante que sejam apaixonados por boas histórias e interessados em criar as melhores experiências para quem voa com a gente. Somos simples, acreditamos nas relações humanas e somos inquietos. Falo que quem trabalha na Azul tem que amar pessoas, trabalhando por elas e para elas.

Gestão RH – Olhando para dentro, o que você acredita que pode evoluir mais nas práticas de pessoas?

Camila Almeida – Nunca podemos considerar uma solução como definitiva. Nunca podemos achar que somos autossuficientes, que sabemos tudo, ainda mais no mundo e hoje. É preciso ter a humildade de aprender. Estamos em constante aprendizado, buscando nos aprimorar e sempre dispostos a fazer mais. Quando você faz algo com amor, você se movimenta.

Gestão RH – Em geral, um dos gargalos para RH investir nas pessoas é o investimento financeiro. Esse é um desafio na Azul também?

Camila Almeida – Sim, o viés de investimento financeiro sempre está no dia a dia. Somos uma indústria de capital intensivo, com grandes impactos financeiros pós-pandemia. Mas olhando o copo meio cheio, isso

nos força a pensar em soluções diferentes e criativas. O RH não pode se travar diante das dificuldades, inclusive financeiras. Por aqui, temos uma lista de projetos ainda para 2023 e os anos seguintes. Estamos sempre avançando. Usando a linguagem da aviação, gosto de dizer que “retrofitamos” ideias, mesclamos soluções. Quando temos um propósito claro, as soluções que surgem são criativas e adaptáveis.

Gestão RH – No seu entendimento, quem é o profissional de RH hoje?

Camila Almeida – O profissional de RH deve estabelecer conexões genuínas com as pessoas e ser capaz de traduzir seus anseios em ações concretas. É essencial possuir habilidades de comunicação e energia para navegar por toda a cadeia organizacional. Além disso, é importante demonstrar criatividade e estar alinhado com as soluções emergentes no mercado.

Gestão RH – Que futuro você imagina para quem hoje escolhe trabalhar na área?

Camila Almeida – Independentemente de qualquer coisa, o RH tem como base um princípio simples: o foco nas pessoas. O cuidado e a sensibilidade são características insubstituíveis. Prevejo que veremos um aumento de ferramentas e soluções tecnológicas para simplificar os processos, no entanto, é preciso encontrar a dosagem certa para alcançar o propósito coletivo da empresa. Mas sensibilidade com pessoas e conexões são as palavras-chaves.

Gestão RH – E que conselho quer deixar para quem pretende seguir carreira em Recursos Humanos?


Camila Almeida – Cultive sensibilidade, empatia e a habilidade de ouvir. Conecte-se com as preocupações dos outros, com sonhos, com as frustrações e histórias de vida das

pessoas. Foque-se na experiência do seu “tripulante”, porque dessa forma você facilmente conectará essa pessoa à marca da sua empresa.

Gestão RH – Qual é o legado que você pretende deixar na Azul?

Camila Almeida – Desejo deixar um legado de transformação de vidas e sustentação do negócio. Penso em um futuro em que as próximas gerações encontrem um ambiente muito humano para trabalhar. Uma empresa onde possam construir suas carreiras e vidas.

Gestão RH – E o que acredita que levará como maior valor?

Camila Almeida – Os sorrisos e a gratidão que recebo dos “tripulantes”. Sentir a energia das pessoas que expressam gratidão pelo crescimento e pelas oportunidades. Histórias que servirão de exemplo para as próximas gerações que abraçarão a missão da Azul. 

CLUBE GESTÃO RH

O Clube Gestão RH está no ar!

O Clube Gestão RH possui **videoaulas, podcasts, material para leitura** e muito mais para você se desenvolver na área de gestão com profissionais imersos na área.

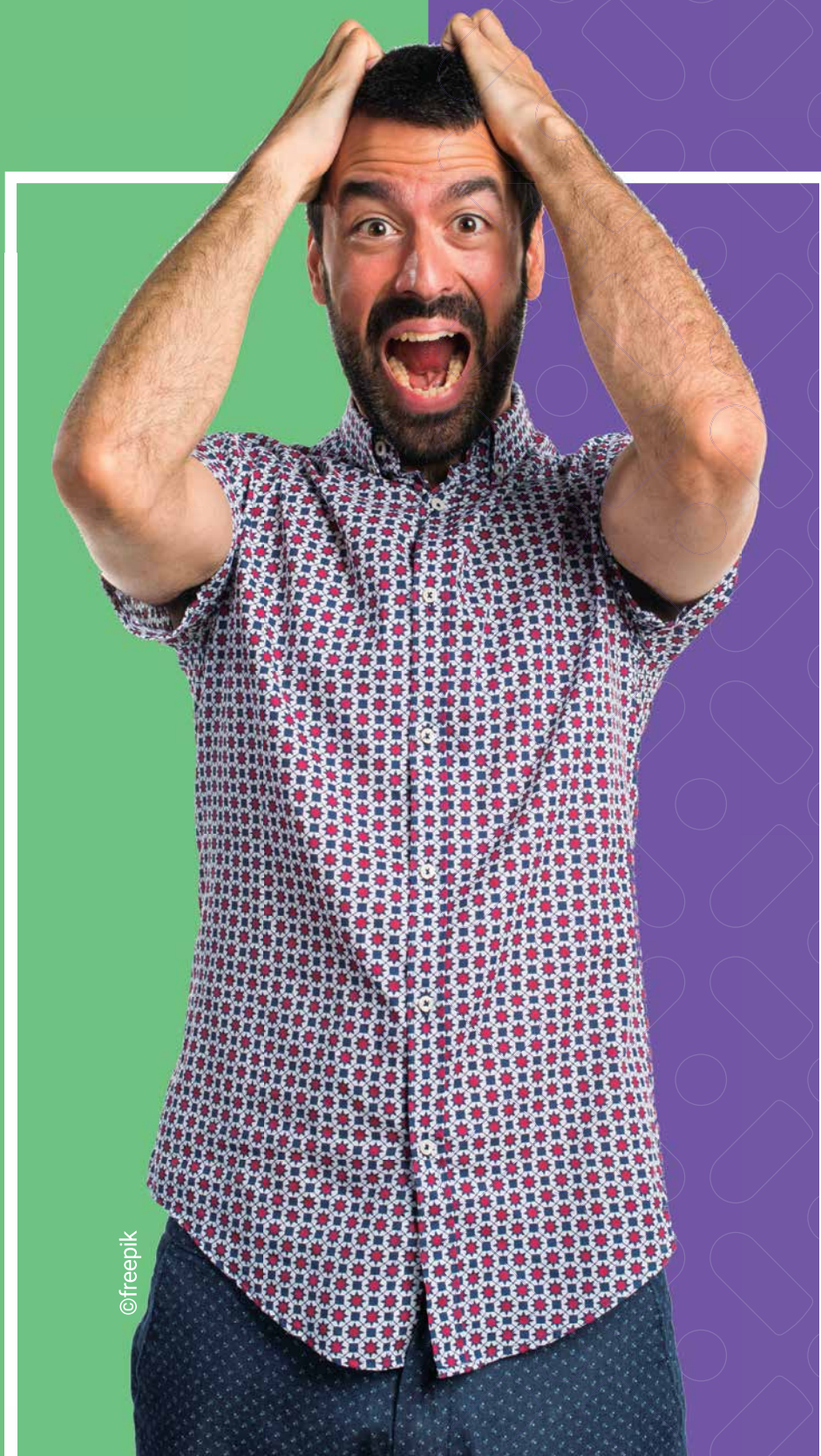
Faça sua assinatura e garanta os primeiros 7 dias totalmente grátis.

Acesse!



clubegestao.com.br

A tecnologia faz você arrancar os cabelos?



Não perde tempo! Chama a gente.

Conheça **nossos serviços** de
instalação e configuração de:



FECHADURA INTELIGENTE



SMART TV



IMPRESSORA



HOME THEATER



WI-FI

A Relpi.Me é uma empresa especializada em
resolver os seus problemas.

E pode ficar tranquilo(a): a gente faz tudo
rapidinho, deixa tudo organizado, do jeitinho
que a gente encontrou.

Quer saber mais? Fala com a gente.

www.relpi.me

0800 282 2687 • (71) 98668-2626 



/daumrelpi



/Relpi.Me

UM PROPÓSITO PESSOAL TRANSFORMADO EM CULTURA ORGANIZACIONAL



No posto máximo da Plastipak no Brasil desde 2017, Evandro Pereira foi responsável por um processo de transformação profunda, que, além de resultados expressivos para a organização, trouxe a conquista do título de Empresa do Ano no Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas

Por **Thaís Gebrim**



Sistema Fiep **SESI**

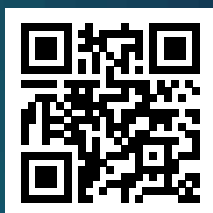
QUANDO O ASSUNTO É SEGURANÇA E SAÚDE, TEMPO É DINHEIRO.

Nossas soluções foram criadas sob medida para a sua indústria. Quando o assunto é legislação, ajudamos você a poupar tempo e dinheiro cumprindo as exigências relativas à gestão, qualidade e equipe técnica. Na área da prevenção, oferecemos as melhores consultorias e orientação especializada em Programas Legais para manter sua equipe sempre segura e saudável. Tudo isso com agilidade e eficiência. Afinal, em Segurança e Saúde, cada minuto conta.

Ligue já 0800 648 0088 e conte com as soluções integradas do Sesi Paraná.



**NÃO PRECISA NEM PESQUISAR.
SEGURANÇA E SAÚDE É NO SESI PR.**



Conheça aqui
nossas soluções
integradas



sesipr.com.br/informacoes-sst

Há 25 anos, Evandro Pereira começou a trabalhar como técnico de Qualidade na Plastipak do Brasil, empresa de preforma e embalagens PET, onde vem construindo – ou melhor, já construiu – uma carreira sólida. Sua jornada inclui uma década fora do país – nesse período, trabalhou na França, República Tcheca e Romênia. Foi nesse último país que ele percebeu estar pronto para voltar ao Brasil, assumir a liderança da empresa e promover as mudanças necessárias para alavancar o crescimento dos negócios. “Estava em meu momento de maior *flow* e energia para mudar o *status quo* com uma visão inovadora, sabendo do potencial que o Brasil carregava há mais de 20 anos”, conta ele. E assim foi feito. Conheça mais sobre o executivo e a Plastipak nesta entrevista:

Gestão RH – Gostaria de começar com uma autodefinição: quem é o Evandro Pereira?

Evandro Pereira – O Evandro é um homem que não nega sua fé. É apaixonado pela vida, pela família e inspirado pelo propósito de semear excelência, não somente em sua alta gestão como executivo, mas na vida de todos os que o cercam. E procura influenciar as pessoas para descobrirem o seu próprio propósito através dos talentos e paixões que possuem e viver uma felicidade contínua, indiferente aos desafios da vida.

Gestão RH – Ser nomeado líder empresarial estava em seus sonhos? Era um plano de carreira?

Evandro Pereira – Acredito que todo líder tem sonhos e deseja alcançá-los. Ser um líder empresarial respeitado pode ter sido parte dos meus sonhos e ambições, no entanto, ao longo da minha jornada, descobri que o verdadeiro impacto e a satisfação genuína não vêm apenas do título ou da posição de destaque, mas, também, da maneira como influenciamos positivamente a vida das pessoas ao nosso redor. Quando o nosso propósito é voltado para o bem-estar coletivo, o reconhecimento

se torna uma celebração compartilhada, uma conquista que não é apenas minha, mas de todos os que foram tocados por esse propósito.

Gestão RH – Você construiu uma carreira sólida na Plastipak, iniciada há duas décadas e meia, como técnico de Qualidade. Em que momento percebeu que assumir a liderança no Brasil era uma possibilidade?

Evandro Pereira – Meu namoro em liderar o Brasil surgiu após vivenciar uma experiência na Europa e atuar como diretor na Romênia. Nessa jornada, testemunhei transformações posi-



A DEFINIÇÃO DE
UM PROPÓSITO
COMPARTILHADO
ENTRE TODOS OS
COLABORADORES E
A CONSTRUÇÃO DE
UMA CULTURA SÓLIDA,
ANCORADOS EM
NOSSOS VALORES, NOS
CONDUZIRAM A UMA
TRANSFORMAÇÃO
MARCANTE



tivas em pessoas de diferentes culturas e, à medida que compartilhava os valores e princípios da nossa organização, percebia que tinha experiência e atributos singulares que poderiam ser um grande ganho para equipe do Brasil. Em 2015, meu nome passou a ser cogitado para voltar. Porém, a Romênia ainda precisava que eu estivesse à frente dos negócios. E, em 2017, minha volta para casa se fez necessária.

Gestão RH – Foi quando a Plastipak havia decidido investir mais no Brasil e o nomeou *managing director*. Como esse convite foi recebido?

Evandro Pereira – Foi uma mistura de sentimentos entre o cuidado da família e em ver meus filhos crescendo perto dos avós e a emoção de voltar para casa no momento em que o Brasil mais precisava após várias tentativas que deixaram a equipe vulnerável mediante uma liderança autocrática e com mentalidade descentralizada, que limitou pessoas fantásticas a uma disfuncionalidade sem um senso de propósito.

Estava em meu momento de maior *flow* e energia para mudar o *status quo* com uma visão inovadora, sabendo do potencial que o Brasil carregava há mais de 20 anos, mais pronto para remodelar tudo e recomeçar do zero se necessário para atingir a expectativa de um crescimento rentável acelerado por parte dos nossos investidores e executivos do board.

Gestão RH – Além de seis anos na Romênia, você havia passado um ano na França e três na República Tcheca. Que aprendizados essas vivências trouxeram para a sua vida?

Evandro Pereira – Mergulhar em diferentes culturas foi desafiador e percebi que algumas regiões valorizam consideravelmente a qualidade de vida e a harmonia entre o trabalho e a esfera pessoal. Enquanto isso, em outras regiões, as marcas das experiências pós-guerra e do comunismo moldaram indivíduos com crenças e valores distintos, que ainda permeiam e exercem influência direta na performance, conforme o estilo de liderança adotado. Independentemente das particularidades culturais de cada país, a necessidade humana é única e universal: ser ouvido, integrado e valorizado.

Essa compreensão forjada através do contato com diferentes costumes resultou em uma visão de liderança que valoriza o investimento contínuo na cultura organizacional, ancorada nos propósitos das equipes locais e na prática constante dos valores fundamentais da organização.

Gestão RH – Sob sua liderança, a Plastipak passou por transformação

GRUPO PROTEGE

MEIO SÉCULO DE SEGURANÇA

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

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

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

Grupo Protege.
Os profissionais de segurança.



50
ANOS



profunda, iniciada em 2021, com a descentralização e integração das áreas. Na prática, o que isso significou e que impacto trouxe?

Evandro Pereira – A definição de um propósito compartilhado entre todos os colaboradores e a construção de uma cultura sólida, ancorados em nossos valores, nos conduziram a uma transformação marcante. Isso resultou em uma empresa humanizada e psicologicamente segura, unida por uma visão ampliada. A busca de um sonho coletivo envolveu todos os colaboradores, gerando resultados que consistentemente têm sido superados ano após ano, algo que é visível interna e externamente e comprovado com a conquista do prêmio da Empresa do Ano em Excelência em Gestão de Pessoas.

Gestão RH – Qual tem sido o nível de importância e de participação do RH nesse processo?

Evandro Pereira – O RH atua como a voz dos colaboradores na organização, abordando questões que podem não chegar diretamente aos gestores. Desde o início, enfrentamos o desafio de alinhar e reestruturar a gestão do departamento para dar suporte ao investimento em um ambicioso plano de crescimento humanizado, mantendo também seu caráter estratégico. O RH exerce uma função fundamental, garantindo a harmonia entre os objetivos estratégicos da empresa e as necessidades dos colaboradores.

Gestão RH – Como se dá a sua interação com a área de RH, que tem o Rodrigo Vigato na liderança?

Evandro Pereira – O Rodrigo tem desempenhado um papel crucial no processo de transformação e na nova estrutura; dividimos as responsabilidades e protagonismo dessa liderança. Ele acreditou no projeto desde o início e tem progredido de forma contínua, desempenhando um papel fundamental na construção de um RH acessível, centrado nas pessoas e altamente estratégico. Nossa parceria é essencial para garantir que os objetivos da empresa estejam alinhados com as necessida-

des e aspirações dos colaboradores.

Gestão RH – Em certa ocasião, você se definiu como um líder humano e servidor. Como isso se aplica na prática, ou seja, na relação com seus liderados e demais funcionários com quem tem contato na empresa?

Evandro Pereira – Minha acessibilidade é um ponto central nisso. Estou aberto e sempre disponível para todos da organização. Essa abordagem reflete meu compromisso em servir, liderar e aprender em conjunto com todos, tornando-me um ponto de apoio e uma força colaborativa para o crescimento individual e coletivo.



UMA DAS PEÇAS MAIS IMPORTANTES PARA A BOA GESTÃO DE UM CEO É TER UM RH EMPODERADO, COM INDEPENDÊNCIA, COM OPINIÃO, PARA QUE A GENTE TENHA BOAS DISCUSSÕES E ASSIM CHEGUE A BOAS CONCLUSÕES



Gestão RH – O conceito de gestão humanizada tem sido amplamente difundido e ganha cada vez mais espaço na pauta empresarial. Na sua visão, ainda estamos mais no discurso do que na prática?

Evandro Pereira – Existem duas vertentes muito sólidas para essa pergunta. A primeira é a organização formada por gestores e líderes que realmente abraçaram de forma genuína o conceito e transformaram suas organizações em ambientes de crescimento humanizado, a outra é que ainda existem organizações com base de gestões totalmente autocráticas e direcionadas

apenas pelo resultado. O que falta para uma evolução é a desmistificação do correto significado de uma gestão humanizada, que por muitas vezes é distorcida em uma organização que deixa “correr solto”, com líderes bonzinhos. A gestão humanizada é constituída de relações de confiança, empatia, pessoas no centro e com foco no resultado, líderes acessíveis, ambiente psicologicamente seguro, performance de bem-estar e suporte emocional.

Gestão RH – Existe a máxima de que todo líder é solitário. Em que ocasiões isso se fez presente para você?

Evandro Pereira – Quando tenho que lidar com desafios que não podem ser prontamente compartilhados com minha equipe. Além disso, em momentos que nos sentimos vulneráveis, temendo não ser capazes de superar as dificuldades, e guardamos essas preocupações internamente, protegendo nossos liderados e família da nossa própria incerteza. Esses são momentos de introspecção, mas quando gerenciados adequadamente, com práticas de hábitos de disciplina e foco na saúde espiritual, física e mental, podem se transformar em oportunidades de crescimento e superação.

Gestão RH – No ano passado, a Plastipak ocupou a quarta posição do ranking Excelência em Gestão de Pessoas. Neste ano, a empresa saltou para primeiro lugar. A que especialmente pode-se atribuir essa escalada?

Evandro Pereira – Esse progresso é atribuído ao investimento constante no capital humano em um propósito de equipe, no qual a transparência nos resultados é transformar os colaboradores em parceiros da organização em todas as iniciativas, fomentando um senso de pertencimento genuíno.

A busca pela excelência é intrínseca a todos os aspectos da empresa, seja em projetos sociais, academia de liderança, inovação ou na cocriação de novas ideias. Em resumo, essa conquista representa um esforço conjunto de todos os colaboradores, com um pro-

tagonismo coletivo, abrangendo uma ampla gama de iniciativas que são essenciais para semear uma cultura de excelência.

Gestão RH – Olhando para a frente, o que ainda falta fazer como principal executivo da empresa?

EVANDRO PEREIRA – Estamos bem perto de tornar a Plastipak do Brasil uma referência global em gestão de pessoas e de um crescimento expressivo no nosso mercado de atuação.

Gestão RH – Qual foi, até o momento, a sua grande conquista profissional?

Evandro Pereira – Sair do Brasil como gerente de projetos e, depois de dez anos, retornar como CEO, realmente foi uma grande conquista profissional, mas o meu propósito se tornar a cultura da organização, sem dúvida, sedimentou que minha liderança não estava apenas gerando resultados tangíveis, mas também influenciando

de maneira significativa aqueles com quem trabalho.

Gestão RH – E o principal desafio?

Evandro Pereira – Atuar no mercado de embalagens plásticas não é fácil. Nossos maiores desafios são engajar, reter e motivar líderes a trabalhar em um mercado extremamente competitivo, com margens limitadas, e educar a população na importância da reciclagem mediante uma percepção distorcida de que as garrafas plásticas são os maiores vilões e 85% responsáveis pelo lixo mundial. Trabalhamos constantemente para levar a mensagem sobre o ciclo de vida da embalagem PET, que representa apenas 1% do lixo mundial e, por ser 100% reciclável, pode ser reutilizada infinitamente, sendo o material de menor pegada de carbono entre todas as embalagens.

Gestão RH – O que o Evandro Pereira de hoje teria a dizer para o Evandro Pereira de 25 anos atrás?

Evandro Pereira – Nunca deixe de sonhar e viver cada momento como a sua maior conquista.

Gestão RH – E para os jovens profissionais que aspiram a liderança e se esforçam para alcançá-la?

Evandro Pereira – Seja apaixonado pelo que faz e louco pelo seu propósito. Tenha a responsabilidade de sonhar grande, mas nunca deixe de vivenciar e celebrar pequenas e novas experiências.

Gestão RH – Já fez alguma prospecção do seu futuro profissional?

Evandro Pereira – Sim, influenciar executivos de alta direção e líderes empresariais a serem exemplos de liderança, baseados em um sólido propósito, promovendo uma cultura de excelência em todas as áreas de atuação.

Gestão RH – E, na sua visão, quem é o líder do futuro?

Evandro Pereira – O mesmo de dois mil anos atrás. 🌍



PATROCÍNIO DIAMOND

Afferolab



cogna

FGV IN COMPANY

PATROCÍNIO PLATINUM

HEINEKEN

neon

PagueMenos
extrafarma

PATROCÍNIO GOLD

FRETADÃO

Gi Group

indeed



pinpeople

rb*

techware

uniodontolo

UNIVERS

Gestão em Saúde PD

PATROCÍNIO SILVER

OS NovaSaúde

senac

PESQUISA

Agradecemos aos
nossos patrocinadores
pela parceria na pesquisa
**CEOs e RHs
Mais Admirados
2023**

Obrigado!

GRUPO GESTÃO RH



POR QUE A **TOTVS** É A PARCEIRA IDEAL PARA TORNAR O **SEU RH** **MAIS ESTRATÉGICO?**

A resposta é simples: porque nossas soluções estão sempre à frente e vão do **departamento pessoal** à **gestão da experiência humana**.



Conheça algumas das nossas soluções para o seu RH:

TOTVS RH: automatiza as rotinas transacionais do departamento pessoal.

Meu RH: atende os colaboradores a qualquer hora e em qualquer lugar.

TOTVS RH Atração de Talentos: facilita o processo de recrutamento e seleção.

TOTVS Consignado: simplifica a gestão de empréstimo consignado privado.

LXP by Afferolab: estimula o protagonismo dos seus colaboradores com IA.



Feedz
by  TOTVS

E tem mais: a **Feedz agora é TOTVS!** Essa plataforma complementa o nosso portfólio com soluções em **pesquisa de clima e gestão de objetivos e metas (OKR)** para tornar o seu RH mais estratégico, reduzir o turnover e ajudar a sua empresa a economizar tempo e dinheiro!

Faça como as mais de **10 mil empresas no Brasil e na América Latina** que cuidam das pessoas com as nossas tecnologias para RH.



0800 70 98 100
totvs.com/rh

 **TOTVS**



HUMANIZAÇÃO, UMA HABILIDADE ESSENCIAL PARA PROFISSIONAIS DO FUTURO DESENVOLVIDA NA INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Por **Carolina Ignarra**

Esse título revela uma verdade sobre inclusão da diversidade: é preciso humanizar humanos para ser inclusivo. É paradoxal, mas ser uma pessoa humanizada tem se tornado uma habilidade tão escassa como valiosa. Não existe inclusão sem ser humano, embora ainda haja seres humanos sem inclusão.

Quando me tornei cadeirante, aos 22 anos, após um acidente de moto, deparei-me com uma realidade muito excludente. Durante meu processo de reabilitação, entendi como viver com deficiência me humaniza. Percebi a re-

alidade de cada pessoa ao meu redor. Entendi que não estava sozinha e sim fazendo parte de uma nova sociedade.

Minha humanização foi completa quando conheci a Tabata Contri, que também se tornou uma mulher com deficiência. Eu, que aprendi na minha vida a torcer pela carreira dos outros, acabara de conhecer alguém que já nasceu fazendo isso e me fez perceber um lado positivo da minha nova realidade.

Em 2003, ao lado de Tabata e Katyá Hemelrijk – outra mulher com deficiência que entrou na minha vida –,

ajudamos a montar um grupo de teatro com 20 pessoas cadeirantes, sob a direção de Deto Montenegro, para encenar uma nova versão do consagrado espetáculo *Noturno*, agora também encenado por atores com deficiência.

Esse grupo me fez compreender a força da comunidade (COMUM + UNIDADE) e essas pessoas me fortaleceram. Neste ano, o *Noturno Cadeirante* comemora 20 anos em cartaz e, depois dele, ficou muito mais fácil para mim encarar um palco nas minhas palestras e treinamentos.



Ser líder é inspirar.

A Escola de Líderes da AMAGGI completa 10 anos. Durante todo esse período, desenvolveu líderes inspiradores e focados em alcançar resultados, transformando a vida profissional e pessoal de muitos colaboradores. São anos de aperfeiçoamento contínuo, agregando valor aos negócios e contribuindo para a perenidade e o sucesso da companhia. Com inovação e conhecimento, seguiremos formando líderes cada vez mais inspiradores.

45
ANOS

AMAGGI

Antes de me tornar uma pessoa com deficiência, eu era professora de ginástica laboral nas empresas. Reconheço meu privilégio de ter a família que tenho e do apoio dela na minha reabilitação. Minha gestora na época também me incentivou a voltar logo ao trabalho, primeiro de forma online. Todos os privilégios não invalidam meus esforços.

Em 2004, voltei a dar aulas dentro das empresas e comecei a receber ofertas de trabalho para funções diferentes, sem levar em consideração a minha formação. As empresas precisavam preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência, por imposição da Lei de Cotas e não sabiam como começar a fazer isso.

Percebi que podia tudo porque as empresas precisavam de ajuda para construir uma jornada de cultura de inclusão real, para desenvolver a carreira das pessoas com deficiência.

Em 2005, engravidei. Minha filha Clara chegou para completar minha vida e me fazer descobrir que posso quase tudo, pois não existe lugar mais impotente que a maternidade. Em 2008, comecei a falar de inclusão nas empresas e fundei a Talento Incluir, ao lado da minha amiga de infância e sócia, Juliana Ramalho, que, assim como eu, tinha planos de fundar uma empresa voltada para dar continuidade à carreira de profissionais 45+.

Hoje, 15 anos depois, a Talento Incluir já ajudou a empregar cerca de 9 mil pessoas com deficiência. Essa trajetória me trouxe reconhecimentos importantes. Em 2018, fui eleita a melhor profissional de Diversidade do Brasil, pela revista *Veja*. Sou influencer do LinkedIn e, em 2020, entrei na lista das 20 mulheres mais poderosas do Brasil, da *Forbes*. Títulos são bons para a empresa, mas percebo que, infelizmente, a gente os valoriza mais que a própria jornada e entendê-la só é possível nos humanizando. Antes dos títulos a minha história já tinha valor.

Humanizar é coexistir em vivências diferentes das minhas. A Talento Incluir só passou a existir por causa da lei de cotas e porque eu comecei



MARCIO NEVES

Carolina Ignarra é fundadora e CEO do Grupo Talento Incluir

a entender a necessidade de ter uma lei para acontecer a inclusão. Entendi que nem todas as pessoas com deficiência tinham a minha realidade para voltar ao trabalho ou para iniciar a carreira. É preciso se perceber coexistindo para conhecer, valorizar e respeitar trajetórias diferentes das nossas. Isso é humanizar.

O livro *A Humanidade*, de Rutger Bregman, indica que ser mais inclusivo é despertar a humanidade que existe em você. O autor conta que a maldade humana começou quando o primeiro homem cercou um pedaço de terra e disse: "Isso é meu!". Nesse momento, ele trouxe à tona a opressão e essa maldade humana.

Para sermos pessoas mais humanizadas precisamos assumir que oprimimos e praticamos maldades, mesmo sem intenção. Devemos des-

construir a maldade. Humano é ser bom. A bondade não deixa ninguém para trás. Com ou sem intenção, nos damos conta de quantas pessoas excluímos ao longo de nossa existência. Ao assumirmos nossas maldades, colaboramos com a nossa própria humanização.

A exclusão – ainda que sem intenção – causa microagressões, que são feridas que não cicatrizam pela periodicidade que ocorrem. Aquela dor social que a gente causa quando exclui alguém; e, com dor, quem consegue ser produtivo?

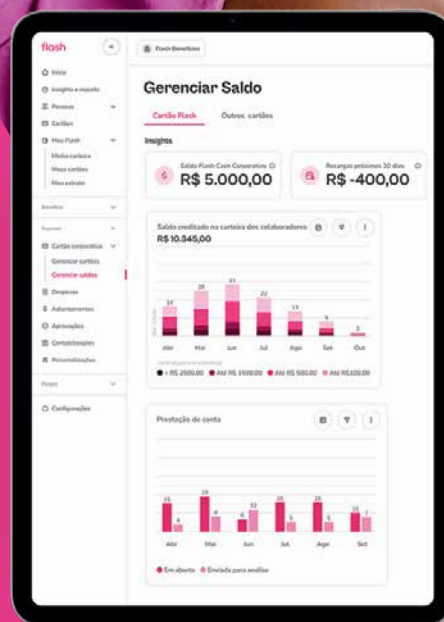
A inclusão humaniza as mulheres, as pessoas negras, as gerações, as pessoas com deficiência e nos humaniza. Humaniza também a relação com o trabalho que precisa ser parte prazerosa da nossa vida e não à parte dela. 🍷

Gerenciar seu dia a dia de trabalho vai ficar ainda mais Flash

Além de benefícios, prepare-se
para fazer a **gestão de pessoas
e despesas numa só plataforma.**

Descubra mais
sobre nossa revolução:
blog.flashapp.com.br

flash



Centralização de fornecedor ✓

Eficiência de operações ✓

Visão integrada ✓

Segurança de dados ✓

Implementação fácil ✓



O QUE PENSAM OS RHs?

Por **Daniela Campos**

Temos refletido nesta coluna sobre os impactos que a revolução demográfica no Brasil, um país que envelhece de forma acelerada, traz para nossa força produtiva e, independentemente do recorte que pesquisamos – 45, 50, 60 anos –, todos os dados apontam que os profissionais maduros serão mais da metade da população ativa até 2040.

A composição etária dos líderes e times nas empresas, bem como suas práticas de gestão, precisarão se adequar a esse novo contexto, mas é importante entendermos que o tema não é uma tendência com a qual teremos que lidar no futuro, ele já é uma realidade hoje: segundo o IBGE, so-

mos mais de 54 milhões de brasileiros com idade acima de 50 anos.

No centro da solução para esse desafio estão os profissionais de RH, seja pelo escopo de gestão da cultura organizacional, de desenvolvimento e qualificação, de atração e retenção dos colaboradores, seja como business partners, promovendo a formação de lideranças multigeracionais e criando um ambiente de integração de conhecimentos.

Como guardiões e promotores de mudança da cultura, é fundamental entendermos suas percepções com relação aos profissionais com 50 anos ou mais. Foi o que fez a FGV-Eaes, em parceria com a Aging Free Fair e

apoio da ABRH e da Brasilprev, em uma pesquisa com gestores de Recursos Humanos de 140 empresas, de diferentes setores, que atuam no mercado brasileiro. Os resultados nos mostram por onde começar.

O que pensam os RHs? De maneira geral, as percepções são muito positivas.

Quando falam dos profissionais maduros, atributos como fidelidade à empresa, comprometimento no trabalho e maior equilíbrio emocional lideram o ranking de habilidades apontadas pelos respondentes.

Acrescentam-se a essas, a experiência profissional e conhecimentos adquiridos ao longo da carreira, o

senso de responsabilidade, a diversidade de ideias que enriquece as propostas ou formas de resolução de problemas, a preocupação com a gestão de riscos e o cumprimento das normas e políticas da empresa. Destacam ainda a pontualidade, a confiabilidade, a produtividade e a qualidade do trabalho, a facilidade de relacionamento e a cooperação como posturas frequentemente observadas nos 50+.

Nos resta a pergunta: se há tantos pontos positivos pesando na balança, quais são as barreiras ou motivos para as empresas não contratarem ou não prolongarem a relação profissional com seus colaboradores seniores?

Sabemos que, muitas vezes, a resposta está centrada na demanda por redução de salários e custos com planos de saúde, mas também por algumas percepções negativas associadas a eles como, por exemplo, menor criatividade e flexibilidade, dificuldade de adaptação às novas tecnologias ou às mudanças na empresa, conflitos quando liderados por pessoas mais jovens, etc.

Entretanto, é preciso analisar com profundidade esses pontos para separar os mitos dos fatos.

A criatividade, por exemplo, não envelhece com o sujeito, até porque quanto mais se vive mais repertório se tem para criar. Um estudo da Ohio State University, publicado pela *The Economist*, derruba o mito de que a criatividade esteja associada exclusivamente à juventude e evidencia, inclusive, que a criatividade experimental – aquela que te permite encontrar formas inovadoras de analisar, interpretar, sintetizar e compreender informações a partir do conhecimento acumulado ao longo da carreira – só é atingida por volta dos 50 anos.

Outro atributo, a adaptabilidade, que apareceu na pesquisa da FGV como uma percepção negativa, foi citada em outros estudos como fortaleza. O fato de as gerações mais velhas terem vivido tantas revoluções econômicas, sociais e políticas, e passado por tantas transformações tec-

Daniela Campos é founder e CEO da Middle-us, consultoria em Gestão da Longevidade e Diversidade Geracional para empresas (linkedin.com/in/daniela-campos-zuccolotto)




nológicas, no ambiente de trabalho e nas comunicações, teria desenvolvido nelas a habilidade de se adaptarem como ninguém.

Além disso, não podemos esquecer o aspecto pessoal: algumas pessoas são mais criativas e se adaptam melhor porque gostam de novidade e mudança, já outras menos, e isso independe da idade, é do perfil de cada um. Mas a questão aqui não é defender um ou outro ponto de vista, nem esgotar a discussão sobre os demais pontos, e sim propor irmos além das percepções e questionarmos o que pode ser preconceito e estigmas culturais e o que é real e precisa de solução.

Para qualquer corte geracional que olharmos existirão demandas de desenvolvimento associadas àquela fase da vida; a boa notícia é que, ao

identificarmos quais são, podemos pensar programas de formação direcionados, de forma a aproveitar o potencial dos profissionais de diferentes gerações. Podemos implantar novos formatos de relação de trabalho, mais flexíveis, com jornadas alternativas, assim como os modelos de mentoria, coaching, consultoria.

São muitas as possibilidades e o RH pode assumir protagonismo nessa agenda, mas o ponto de partida é fazer essa autorreflexão e revisar crenças. Se a cultura reflete os valores de uma organização, é fundamental que os responsáveis pela estratégia de gestão de pessoas, que pensam a arquitetura para promover transformação, acreditem nessa proposta como valor e diferencial estratégico para a empresa.

Vamos conversar mais sobre isso? 

AfferoLab

EMPOWERED LEARNING

+20 ANOS DESENVOLVENDO
SOLUÇÕES INOVADORAS DE
APRENDIZAGEM CORPORATIVA!



WORKSHOPS IMPACT

Trabalhe os **principais dilemas, oportunidades e desafios das empresas e dos seus times** em workshops totalmente conectados à transformação digital e à revolução comportamental que o mundo do trabalho está vivendo.

60 TEMAS

potencializados por aprendizagem ativa, tecnologia e tendências, podendo ser aplicados de forma on-line ou presencial em formatos de:



O QUE SEU TIME IRÁ APRENDER:

**VENDAS | GESTÃO DE TALENTOS | ÉTICA E RESPONSABILIDADE |
OUSADIA INOVADORA | ESG | COMUNICAÇÃO E PRODUTIVIDADE
E MUITO MAIS!**



BUSINESS PARTNERS

Jogo de cintura, olhar aguçado, faro para novas oportunidades e agilidade emocional para acolher, recomendar, planejar e apoiar líderes e negócio.

Conheça nosso programa exclusivo, desenhado para **desenvolver BPs na sua empresa!**



METODOLOGIA AUTORAL E EXCLUSIVA COMO BASE DE TUDO!

A partir de uma metodologia autoral, o **IMPACT**, desenvolvemos soluções baseadas em pesquisas sobre as habilidades e atitudes do nosso tempo.



Aprendizagem eficaz, longa, com estímulo + imersão + transferência para a prática.

AFFEROLAB: SOLUÇÕES COMPLETAS DE APRENDIZAGEM

Bibliotecas Digitais de Aprendizagem.
Programas personalizados de

**TRAINEES | LIDERANÇA | WORKSHOPS |
TEAM BUILDING E MUITO MAIS!**

www.afferolab.com.br

/afferolab





A FORÇA DA VULNERABILIDADE

Por **Fabio Rosé**

A nossa sociedade valoriza, historicamente, a força. Nosso próprio reconhecimento como indivíduos dentro dessa dinâmica busca características de dominância na relação com o outro. Eu me reconheço quando me sinto mais forte, mais inteligente, mais rico ou mais suficiente que outras pessoas. Mas anos dessa dinâmica criou hiatos: não somente eu devo ser mais suficiente, mas também devo ser autossuficiente.

A resiliência é uma competência muito valorizada no mundo corpo-

rativo. Emprestamos da física o conceito que a define: a característica que os corpos têm de voltar a seu estado original após serem submetidos a uma condição que altera suas propriedades originais. A psicologia se refere a ela como a capacidade de superação traumática.

Claramente, essa habilidade para lidar com situações desafiadoras no trabalho e recobrar equilíbrio é fundamental. O perigo existe quando mitificamos a resiliência e atribuímos a ela a expectativa falsa de autossufi-

ciência, criando um paradigma tanto para líderes quanto para liderados. É nesse momento que pedir ajuda passa a ser sinal de fraqueza e a vulnerabilidade torna-se tabu.

A situação se agravou com a popularização do trabalho remoto, que deixou gestores cada vez mais isolados do time e das demais lideranças. Em muitos casos, essa perspectiva ultrapassa os limites emocionais e o resultado são os males modernos da sociedade do cansaço, como síndromes de burnout, pânico e depressão.



More
than Work

Transformando vidas por meio de um mercado de trabalho sustentável e gratificante

A Gi Group Holding é um ecossistema completo de Recursos Humanos e terceirização de serviços gerenciados.

CONHEÇA NOSSAS SOLUÇÕES:

- Recrutamento de temporários, efetivos e eventuais
- Recrutamento de profissionais especializados
- Recrutamento e seleção de executivos
- Terceirização de processos de negócios
- Treinamento e desenvolvimento
- Gestão de carreira

30
PAÍSES COM
PRESENÇA DIRETA

+ de 20.000
EMPRESAS ATENDIDAS



Para uma solução personalizada, entre em contato!

 [gigroupholding](#)

 [gigroupholding.com.br](#)



Felizmente, o mito da resiliência a qualquer custo começa a ser mais amplamente questionado. Em seu livro *Coragem de ser imperfeito*, Brené Brown, professora norte-americana, conhecida por sua pesquisa a respeito de liderança e vergonha, explica que a vulnerabilidade é a última coisa que queremos sentir, mas a primeira coisa que procuramos no outro. É quando nós estamos vulneráveis que nasce a confiança, a criatividade e autenticidade, características fundamentais desejadas por líderes em equipes modernas.

O psicanalista holandês Manfred F.R. Kets de Vries identificou padrões psicológicos comuns por trás da mentalidade do “eu consigo fazer sozinho” e os descreveu recentemente, no artigo *Why It’s So Hard to Ask for Help* (em português, *por que é tão difícil pedir ajuda*), publicado na *Harvard Business Review*. Medo de demonstrar fraqueza, de perder o controle da situação e de rejeição são algumas das características desses profissionais, ao lado de supervalorização da independência e mania de vitimização. Em comum, todos esses padrões estão relacionados a problemas de autoestima. São pessoas extremamente autocríticas e que acham que não merecem o privilégio de serem ajudadas. Provavelmente, sofreram algum tipo de abuso psicológico durante a infância.

Isso não significa, porém, que esse comportamento não possa ser mudado. Acredito que reconhecer que se tem o problema é o primeiro passo para deixar a vulnerabilidade florescer, e os RHs têm papel importante nessa identificação.

Pesquisas de satisfação ou “felicidade” no trabalho podem ajudar a mapear profissionais e líderes sobrecarregados, com dificuldade de delegar ou de pedir ajuda. Mais cedo ou mais tarde, o colaborador que se propõe a abraçar o mundo e fazer tudo sozinho começa a cometer falhas – ver a raiz desses erros é muito mais importante do que corrigi-los.

Além disso, uma cultura organiza-

cional que estimula a cooperação em detrimento da competitividade e que enxerga o erro como caminho para o sucesso, acolhendo imperfeições, tem mais chances de criar equipes engajadas, em vez de desestimuladas e estressadas.


Outro ponto importante é agradecer de forma genuína a ajuda prestada, fazendo um reconhecimento público desse esforço. Quando o agradecimento pela tarefa concluída chega a toda equipe, líderes estimulam mais pessoas a oferecerem ajuda.

Esse círculo virtuoso de cooperação é uma forma de lembrar que os membros de um time, apesar de muitas vezes terem funções diferentes, devem buscar o mesmo propósito. Ao darmos uma perspectiva diferente sobre ajudar os outros, essa ação dei-

xa de ser um fardo e se transforma em uma oportunidade de contribuir para o sucesso do coletivo. O todo passa a ser maior que a soma das partes.

Pedir ajuda vai ficando mais fácil com a prática. Vulnerabilidade nunca foi sinal de fraqueza. Pelo contrário, é um passo rumo à prosperidade.

Ao querer fazer tudo, diversos profissionais viram as costas para seus verdadeiros talentos, perdendo um tempo precioso. Ao abandonarmos o controle, conseguimos fortalecer relacionamentos e ampliar o tempo livre para tarefas que realmente requerem nossa contribuição e expertise, seja no trabalho ou em casa.

O primeiro grande passo é pedir ajuda. Mas a força da vulnerabilidade depende de um segundo movimento ainda mais difícil e transformador: aprendermos a aceitar ajuda. 



Fabio Rosé
é diretor-geral
de Pessoas
& Cultura da
Dasa

BETO ASSEEM

Neon



Neon Crédito Consignado
Neon Consultoria Financeira
Neon Cartão Consignado*
Neon Folha de Pagamento*

**Que a Neon é o banco digital do brasileiro trabalhador
você já sabe, mas...**

Você sabe como ela pode contribuir com a sua empresa e com os seus colaboradores?

Reunimos os **melhores benefícios corporativos** em um só lugar para facilitar a sua vida e a do seu colaborador.

Agora você pode contar com educação financeira e uma rede de recursos financeiros para que você e o seu colaborador possam enfrentar qualquer desafio e passem a realizar os seus maiores sonhos.

**Venha saber mais sobre o mundo azul da Neon e
começar a transformação financeira na sua empresa!**

neon



CUIDAR É O QUE A HAGANÁ FAZ DE MELHOR, POR ISSO COMEÇAMOS DENTRO DE CASA.

Nossas ações são voltadas sempre pensando em quem faz parte do desenvolvimento da Haganá todos os dias: os colaboradores. Por isso, não medimos esforços em proporcionar oportunidades de desenvolvimento, benefícios e, principalmente, respeito!

Somos guiados pela ESG, estabelecendo políticas claras relacionadas à saúde, bem-estar, sustentabilidade, aplicando boas práticas ambientais (redução da emissão dos gases de efeito estufa, uso de materiais reciclados, redução dos papéis e etc.) e inclusão, como a contratação de PcDs, treinamentos de acessibilidade e apoio a projetos sociais. Além de códigos de conduta e ética claros para administrar os comportamentos dentro da empresa.

Essa valorização dos funcionários resulta em serviços executados com dedicação e comprometimento de todos que fazem parte da família Haganá.

#OrgulhodeserHaganá

SÃO PAULO 11 3393-1717 | RIO DE JANEIRO 21 2430-1800
PARANÁ 41 3078-7984 | MINAS GERAIS 35 98435-4538
TECNOLOGIA 11 3386-1818

WWW.HAGANA.COM.BR





ROTA DE SUCESSO O PODER DA COMPLEMENTARIDADE

Por *Lady Morais*

Vejo com muito bons olhos o alcance do debate sobre a construção de ecossistemas diversos nas organizações, um tema que ampliou seu espectro dentro da tendência de maior preocupação com os pilares da governança social, ambiental e corporativa que, definitivamente, vêm se colocando como uma pauta estratégica para o ambiente de negócios contemporâneo.

Não é por acaso, nesse sentido, que uma pesquisa da EY – Ernst & Young, divulgada em 2022, destacou que, para 78% dos investidores, as empresas devem atender às diretrizes ESG que naturalmente incluem um olhar mais acurado para a ques-

tão da inclusão e da diversidade. Mas como ir além do discurso e das boas intenções?

Essa é uma reflexão importante quando consideramos, por exemplo, a pertinente observação de um estudo da Korn Ferry que alerta para o seguinte fato: buscar apenas representatividade – sem um estudo dos reais desafios da empresa no tocante à pluralidade e à sua cultura – não garante nem inclusão, nem ambientes realmente diversos.

Qual é, então, o caminho para atender às demandas de uma sociedade e de uma economia que se modificam a passos largos e passam a exigir não só transformações digitais,

mas também mudanças de mentalidade e dos próprios contextos corporativos, que devem se estruturar como espaços em que, de fato, exista oportunidades para todos?

Talvez você, como liderança, esteja se perguntando neste exato momento acerca dessas questões e eu quero adiantar que não há um passe de mágica ou uma receita de bolo: em qualquer processo de mudança organizacional, assim como ocorre em nossas vidas, há erros, acertos, urgências, necessidades de realinhamento de ideais/objetivos e desafios que farão parte de uma jornada complexa, que não se percorre do dia para a noite.

O importante, na minha visão, é que haja disponibilidade genuína para a mudança e o desejo pelo aprendizado que nos conduzirá para a formação de culturas fortes e maduras – inclusive, aprendizado com nossos passos em falso e “falhas” que, se bem absorvidas, são substratos para o conhecimento e para o crescimento.

A COMPLEMENTARIDADE É O QUE CONSTRÓI CULTURAS FORTES

Dentro dessa jornada de busca pela construção de ecossistemas de diversidade, não raro, um conceito é esquecido – mas, sem ele, retornamos ao problema básico da representatividade sem inclusão genuína apontado pela Korn Ferry.

Estou falando da *complementaridade* que traduz a ideia de que as pessoas – com todos os seus potenciais, virtudes, temperamentos, históricos de vida, lugares de existência e pontos a desenvolver –, em toda a sua multiplicidade, são capazes de acrescentar algo de positivo para o desenvolvimento de uma organização; em nossa unicidade, nos complementamos, nos desenvolvemos em conjunto e, dentro de uma cultura que fomente nossa individualidade e que seja guiada por lideranças que saibam extrair o melhor de nós, podemos contribuir decisivamente para os macro objetivos de uma organização.

Esse ponto, mais do que uma questão de mero discurso, diz respeito à aplicação estratégica do valor da diversidade para o crescimento das empresas.

Trata-se de incluir não apenas pela representação desvinculada do propósito, mas porque ambientes diversos, de fato, tendem a impulsionar os resultados de um negócio – conquanto haja a ligação da complementaridade com as metas da empresa.

A AUTONOMIA NECESSÁRIA PARA SERMOS QUEM SOMOS

Em meu último artigo, analisei o quanto é fundamental que, com uma

Lady Morais é CEO da consultoria Lady Morais Human Capital e conselheira e vice-presidente do Ibacc – Instituto Brasileiro de Accountability. Por 30 anos, foi executiva em organizações de diferentes segmentos econômicos



WALLMIR SOUZA

visão objetiva, saibamos construir equipes com talentos “melhores do que nós”. E o que é esse paradigma se não a complementaridade?

Cabe ao líder, na jornada de construção do diverso, se atentar para as habilidades e perfis que podem acrescentar, complementar, fazer evoluir uma empresa a partir do entendimento claro sobre o que se busca na organização em termos culturais, de crescimento e estratégicos.

Assim, do mesmo modo que precisamos formar equipes com pessoas melhores em múltiplas skills, que irão nos complementar sob o prisma da técnica, da excelência e da eficiência, devemos também buscar pessoas diferentes de nós e que tragam contribuições e complementaridade sob o prisma cultural, comportamental, das trocas e do desenvolvimento de

novas ideias que impulsionam a inovação.

RESPEITO COMO PALAVRA DE ORDEM

Melhores, diferentes e integradas, pois, como já dizia Cora Coralina, minha conterrânea do estado de Goiás, “o melhor professor nem sempre é o de mais saber, é sim aquele que, modesto, tem a faculdade de transferir e manter o respeito e a disciplina da classe”. Para tanto, o respeito deve prevalecer como valor de base às diferenças.

E, nessa jornada, recompensadora, apesar de complexa, com integridade, atitudes simples e o respeito pelas diferenças e complementariedades, teremos uma cultura que se desenvolve em conjunto e que se complementa em um ciclo de aprendizados, trocas e evolução. 🍷



QUANDO O COLABORADOR NÃO ESTÁ FELIZ, QUEM SOFRE É SEMPRE O CLIENTE

Por **Vania Ferrari e Anna Nogueira**

“Que tempos são estes, em que temos que defender o óbvio?”

Um minuto de silêncio em homenagem ao homem que escreveu essa frase: Bertolt Brecht. Sua indignação é a mesma que vemos nos profissionais de Desenvolvimento Humano e Organizacional quando têm que defender para acionistas, presidentes e VPs que o colaborador precisa ser bem tratado para que ele queira atender bem aos seus clientes.

Nada mais batido, simples e prosaico. Mas a realidade que encontramos nos pontos de venda, nas opera-

ções de call center, nos home offices, nas fábricas e nos escritórios é bem diferente.

Cada vez mais, vemos profissionais sendo assediados, exauridos e pressionados. Afastamentos por problemas de saúde física e mental são cada vez mais comuns, justamente porque os colaboradores perceberam o que os Titãs já diziam em sua música: “A gente não quer só comida. A gente quer comida, diversão e arte. A gente não quer só dinheiro. A gente quer dinheiro e felicidade”.

Trabalhar atualmente é algo muito

mais sofisticado do que era na época dos nossos pais e avós. Requer outro tipo de relação dos profissionais com suas vidas, o que significa total equilíbrio entre as atividades profissionais e todos os demais aspectos que nos rodeiam.

Logicamente, é a saúde financeira das empresas que também está em jogo. Quando temos funcionários afastados ou performando mal, os clientes são catapultados para os concorrentes, numa reação ao mau atendimento e aos maus produtos e serviços.

Cliente
Sempre
Bem
Ouro+

**NOSSA MISSÃO É
LEVAR SAÚDE À
TODOS OS SEUS
COLABORADORES.**

Conheça as vantagens de ser
Cliente **Sempre Bem Ouro+** e aproveite
os benefícios em mais de 1.600 lojas.



**Teleconsultas
ilimitadas**



**Serviços
farmacêuticos
gratuitos**



**Descontos
especiais em
medicamentos
de uso
contínuo**



**Frete
grátis***

Solicite uma proposta.

 (85) 3255.5511

 convenio@pmenos.com.br

É um efeito que será sentido nos indicadores de sucesso da companhia, tais como NPS (nível de satisfação dos clientes com a experiência que tiveram com sua empresa), turnover, receita, custo, produtividade, fidelização de clientes, vendas, vendas etc.

Qual a solução, então?

Não é tão difícil quanto parece, mas envolve todo o ciclo de vida do colaborador na empresa, desde o processo de recrutamento e seleção, passando por integração, comunicação interna, sistema de feedback, avaliação de desempenho, sistemas de promoção e reconhecimento, treinamento e desenvolvimento e, não menos importante, forma de demissão de profissionais que estão performando mal ou agindo contra os valores da empresa.

Você, profissional de RH, tem, portanto, uma grande oportunidade de fazer a experiência do colaborador (do primeiro ao último dia na empresa) ser digna do atendimento que desejam que seus clientes recebam.

São ações práticas, no dia a dia da operação, que garantirão essa satisfação dos colaboradores (atuais e futuros). Coisas como: dar retorno claro e transparente para 100% dos entrevistados num processo seletivo;



GUILHERME TICHAUER

capacitar as lideranças com treinamentos técnicos e comportamentais, transformando-os em verdadeiros exemplos de retidão e engajamento; treinar permanentemente os colaboradores para colocarem em ação os valores da empresa; e ensinar como as práticas ESG devem ser espelhadas nos processos e procedimentos de toda a companhia. Enfim, cada etapa da vida do colaborador sendo guiada pelos profissionais de Desen-

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




volvimento Humano e Organizacional. Cada momento do colaborador se transformando numa experiência rica, plena e feliz.

Dessa forma, todo o time desejará fazer “de um tudo” para que a empresa cresça forte e saudável. E tudo isso vai aparecer no dia a dia dos clientes.

Colaborador feliz. Cliente feliz. Acionista feliz. Basta cada um fazer muito bem-feita a sua parte.

Sugestão: que tal levar esse texto para ser discutido com o seu grupo de trabalho no RH? Temos certeza de que, dessa discussão, sairão soluções para a transformação dessa inspiração em ação. Um passo e já estarão muito mais próximos de uma melhor experiência do colaborador.

Compartilhe conosco o resultado dessa ação. Acesse nossas redes e diga-nos o que achou deste texto e das orientações. Pode ser via Instagram (@vaniaferrari e @anna_nogueira) ou pelo nosso canal no YouTube, que dá para acessar pelo QR aí em cima. 



LUCA FERRARI (@LUCA_FMR)



A melhor escolha muda a vida de muitos.

Somos a escolha número 1 na hora de cuidar da saúde e líder no Brasil em vendas e administração de planos de saúde, eleita:

- ☆ 7 vezes pela Gestão RH; e
- ☆ 8 vezes consecutivas na Top of Mind RH.

A Quali Integra soluções em bem-estar, proteção, financeiro e na qualidade de vida de cada um de nossos clientes. Somos multi-soluções e, por isso, somos a melhor escolha quando o assunto é o mais importante: cuidar de vidas.



Descubra o jeito Quali para a saúde dos seus colaboradores.

Ligue (11) **3146-1012** ou acesse qualicorp.com.br/parasuaempresa



REDUÇÃO DE CUSTOS NO RH?

a automação pode ajudar.

A **automatização dos processos em RH, da Apdata**, permite que tarefas sejam realizadas com mais assertividade, aumentando a produtividade, eliminando erros e tarefas manuais, melhorando a satisfação dos colaboradores e liberando os profissionais para outras atividades.

Tudo isso se reflete em uma **significativa redução de custos**.

**APDATA. IMPULSIONANDO AS EMPRESAS PARA O FUTURO.
ESSE É O NOSSO NEGÓCIO!**

Onboarding

Terceirizar processos

Investir em tecnologia

Simplificação

Transformação Digital

Descentralização

Automação de Processos

Segurança de Dados

Rep-P

Portal

Mobile

LGPD

RH mais Estratégico

Workforce

Assinatura Digital



Seja qual for
sua estratégia,
fale conosco.



FOTOS: CÉSAR SALLUM

PRÊMIO EXCELENCIA EM GESTÃO DE PESSOAS REVELA AMADURECIMENTO DAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS

Pelo terceiro ano consecutivo, Gestão RH e FGV In Company destacam as organizações com maior Índice de Investimento em Capital Humano

Por **Thaís Gebrim**

Em um evento comandado por Thais Luquesi, repórter e apresentadora da TV Globo, o Grupo Gestão RH fez a entrega do Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas 2023, fruto de uma pesquisa realizada em parceria com o FGV In Company (saiba mais no quadro da página 48). A cerimônia aconteceu na capital paulista, no dia 27 de julho, e revelou como grande destaque a Plastipak, primeira colocada no ranking das 10 empresas com maior ICH – Índice de Investimento em Capital Humano e, assim, reconhecida com o título de Empresa do Ano. No total, 49 companhias chegaram à final.

Ao dar as boas-vindas aos convidados, Renato Fiochi, CEO do Grupo Gestão RH, antecipou alguns números da pesquisa que demonstram a relevância do estudo. Para dar uma ideia, a soma do faturamento bruto das finalistas ultrapassa R\$ 1 trilhão e elas representam quase 500 mil colaboradores (exatos 480.446 funcionários); 79% são de grande porte, com faturamento acima de R\$ 500 milhões anuais; cerca de 40% existem há mais de 40 anos; e em 81% dos casos a área de RH está vinculada diretamente à presidência da empresa.

Na sequência, Paula Maria Horá-

cio, especialista em People Analytics do FGV In Company e responsável técnica pela pesquisa, deu todos os detalhes e comentou o desempenho das finalistas. De acordo com o levantamento, quase 2/3 das empresas avaliadas tiveram um crescimento relevante em 2021, na casa de dois dígitos, em um período ainda em recuperação da pandemia e em que o PIB cresceu cerca de 5%. “E esse crescimento foi com rentabilidade: 39% apresentaram o EBITDA [*lucro operacional*] superior a 20% da receita total. Definitivamente, essas empresas construíram equipes de alto desempenho”, avaliou Paula.

Adicionalmente, a pesquisa identificou o perfil inovador das empresas participantes: em 1/3 delas, a receita proveniente de novos produtos supera 20% da receita total.

VIBRAÇÃO NO PALCO

O reconhecimento à Plastipak veio em resposta a um processo de mudança interna pelo qual a empresa passou a partir de 2021 e que foi liderado pelo seu CEO, Evandro Pereira. Foram mudanças expressivas na gestão, na valorização dos talentos e no fortalecimento do seu propósito (*saiba mais na seção CEO em Foco*

desta edição). Hoje, a forma como a Plastipak olha para as pessoas pode ser compreendida pelo comentário de Evandro ao receber o troféu e falar do desempenho da empresa no Brasil: “Nós crescemos cada vez mais porque temos pessoas especiais nos impulsionando para alcançarmos patamares cada vez mais altos”. Antes de descer do palco, ele pediu: “RHs, continuem amando as pessoas. Executivos, amem as pessoas de forma verdadeira e genuína, não por tendência das redes sociais. Só assim a gente vai conseguir ter pessoas melhores, empresas melhores e um mundo melhor”.

Já a segunda posição no ranking ficou com a companhia aérea Azul, empresa nacional jovem, com apenas 15 anos de atuação no mercado. Na premiação, Camila Almeida, diretora de Pessoas, Universidade Corporativa e Sustentabilidade, não escondeu a felicidade pela conquista. “Esse troféu representa o que a gente tem como maior valor: nossas pessoas. A gente brinca que a Azul é uma empresa de pessoas que, por acaso, tem aviões”, comentou a executiva (*saiba mais sobre ela e a Azul na seção RH em Foco desta edição*).

Silvia Bernardi Benini, gerente de Governança e Estratégia de RH dos times de Inteligência de Dados, Tecnologia e Inovação do Bradesco, terceira empresa do ranking, também vibrou com o feito. “É muito gratificante representarmos boas práticas em gestão de pessoas. Mais do que isso, com uma capilaridade e uma longevidade como a nossa, é um orgulho conseguirmos ter uma liderança que reflete essas práticas no dia a dia da empresa por todo o país, olhando não só para o desenvolvimento das pessoas, mas também com preocupação para a saúde integral dos nossos funcionários.” Ao encerrar os agradecimentos, Beatriz celebrou a conquista com os demais presentes: “Gostaria de parabenizar todos nós, profissionais de RH, que fazemos aquilo que acreditamos com tanto propósito”.



Renato Fiochi, CEO da Gestão RH, dá as boas-vindas aos convidados



Responsável técnica pela pesquisa, Paula Maria Horácio detalhou a metodologia

NO PÓDIO DA EXCELÊNCIA



Evandro Pereira, da Plastipak; Camila Almeida, da Azul; e Silvia Benini, do Bradesco

TENDÊNCIAS

Para Paula, do FGV, nestes três anos em que o FGV in Company e a Gestão RH realizam a pesquisa, o que mais chama a atenção é o crescimento, ano a ano, da maturidade das empresas em relação à necessidade de ter uma proposta de valor ao empregado mais clara, um ambiente mais colaborativo, com facilidade para trabalhar em *squads* multidisciplinares, e o fato de irem além das políticas da inclusão, incorporando a diversidade na sua cultura, produtos e serviços.

Nessa mesma linha, o estudo apontou que as estratégias de conquista e fidelização do cliente também estão mais maduras: adotar o menor preço como fator de diferenciação no mercado é uma prática de apenas 4% das 49 organizações finalistas. Paula acredita que a maioria das empresas que afirmaram ter a inovação ou a alta qualidade como diferencial competitivo, em vez do menor preço, busca criar a percepção de valor da marca, obter margens de lucro melhores e manter a sustentabilidade do negócio a longo prazo, o que pode resultar em mais lealdade por parte dos clientes.

No tocante às práticas em treinamento e desenvolvimento, a pesqui-

sa mostrou que os principais temas priorizados pelas organizações em seus programas são Desenvolvimento de Liderança, Inovação e Diversidade e Inclusão, reforçando, mais uma vez, a preocupação em propiciar uma jornada sustentável, tanto para os colaboradores quanto para o negócio.

E, diferentemente do que pregam alguns executivos, o trabalho remoto não prejudica, ao contrário, incentiva

a produtividade. Pelo menos é o que acontece nas empresas mais bem pontuadas na pesquisa deste ano: a prática de home office é entendida como parte da estratégia de ganho de produtividade em quase metade delas (48%).

“Diversos estudos apontam para a prática de home office como uma tendência crescente. Contudo, para que seja efetiva como parte da estratégia de ganho de produtividade, é importante que as empresas considerem a natureza do trabalho, forneçam as ferramentas necessárias para a sua execução, estabeleçam metas claras e colaborem para o bem-estar de seus colaboradores. Uma abordagem híbrida pode evitar questões como isolamento social e ajudar a manter o time engajado”, lembra Paula.

De acordo com ela, a pesquisa vem apresentando, ano a ano, crescimento e maior representatividade da amostra. “A cada edição, mais empresas com reputação de boas práticas, que contam com times de alta performance, optam por participar do levantamento. Ficamos felizes, pois não só as empresas se beneficiam, mas a sociedade como um todo, por meio do conhecimento gerado, a execução e compartilhamento de práticas éticas e sustentáveis”, finaliza.

O Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas objetiva identificar as empresas com maior ICH, que é gerado a partir da avaliação de quatro pilares: Desenvolvimento Humano & Organizacional, Cidadania Corporativa, Empresas Psicologicamente Saudáveis e Práticas em Gestão de Pessoas.

Paula, do FGV In Company, conta que o modelo conceitual utilizado no levantamento existe há mais de 30 anos – desde 1992 – e tem como base estudos acadêmicos sobre gestão estratégica em RH que comprovaram a correlação direta entre a gestão de pessoas e os resultados dos negócios.

Embora tenha apenas três anos de existência, a pesquisa já acontecia de forma fragmentada há mais de uma década. Isso porque, até 2020, os quatro temas eram pesquisados separadamente pelo Grupo Gestão RH. A unificação possibilitou mapear as organizações com práticas efetivas em todas essas áreas simultaneamente, gerando benchmarking em Recursos Humanos e na gestão de pessoas e equipes.

Além de apontar as práticas e medir o grau de investimento em capital humano, o levantamento identifica estratégias e tendências, e correlaciona as práticas de gestão de pessoas, o grau de engajamento dos empregados e o desempenho das empresas.

CONQUISTE RESULTADOS EXCEPCIONAIS:

TEMOS AS

MELHORES SOLUÇÕES

EM VALES-TRANSPORTE

Fundada em 1999, a **RB** oferece as melhores soluções para o gerenciamento de vale-transporte, refeição, alimentação, presente e combustível. Com foco na qualidade, transparência e inovação, possui equipe completa e especializada para garantir um serviço com a máxima excelência proporcionando resultados efetivos e diretos aos nossos clientes.

Quer conhecer mais sobre as nossas soluções?

(11) 4962-0090

www.rb.com.br





O QUE TÊM A DIZER OS EXECUTIVOS DAS EMPRESAS* PREMIADAS PELO MAIOR ÍNDICE DE INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO

*Até o fechamento da edição, a assessoria de imprensa do Bradesco não havia retornado as nossas solicitações



DESCONECTA

Uma solução Soft Trade

Trabalho

Vida

Bem-estar

Produtividade

**Soft Trade,
a solução perfeita
para sua empresa.**

 www.softtrade.com.br

 +55 11 5503-3600

 +55 11 99918-3600

 /soft-trade

 @softtrade_rh



– 1º LUGAR | EMPRESA DO ANO –



A jornada até a conquista foi uma busca de propósito. Como líder, acredito que o verdadeiro impacto vai além de títulos, é como influenciarmos vidas, percebendo que liderar é inspirar mudanças que reverberam além de nós.

A transformação da Plastipak, iniciada em 2021, foi marcada pela descentralização e integração dos departamentos para ancorar os valores organizacionais, impulsionando um novo propósito de equipe e solidificando uma cultura de semear excelência. Essa mudança não foi apenas estratégica, mas uma expressão tangível de uma cultura humanizada e psicologicamente segura, unindo todos em um sonho coletivo. A parceria de todos os líderes no desenvolvimento de uma plataforma inteiramente digital e *gamificada* em projetos sociais, inclusivos e sustentáveis, foi fundamental nesse processo.

O redesenho de uma empresa humanizada na descrição da correta definição de um líder humano e servidor é refletida em nossa acessibilidade e abertura a todos e para todos. O conceito de gestão humanizada é mais do que discurso, é um equilíbrio entre resultados e relações genuínas, comprovados em três recertificações do GPTW como uma Empresa Excelente para Trabalhar.

O reconhecimento da Plastipak como a Empresa do Ano em Excelência em Gestão de Pessoas é mais uma celebração do compromisso coletivo com a excelência e valores compartilhados. A jornada ainda é longa. Buscamos transformar a empresa em referência global em gestão de pessoas, mesmo mediante aos desafios que nos cercam.

Olhando para o futuro, vejo uma empresa atemporal, guiada por valores e propósito, inspirada por uma visão que transcende gerações. A verdadeira liderança está além do presente, é um legado construído em alicerces sólidos.

Evandro Pereira, managing director

PERFIL

Fundada em 1967, nos Estados Unidos, por William C. Young, a Plastipak tem se destacado como pioneira no design e fabricação de soluções inovadoras de embalagens plásticas por mais de 50 anos. Hoje, a empresa é líder global nas indústrias de embalagens plásticas rígidas e reciclagem de garrafas para garrafas. São 40 unidades de fabricação em todos os continentes, com aproximadamente 6 mil colaboradores, produzindo mais de 40 bilhões de unidades anualmente.

No Brasil, a Plastipak atua em um crescimento acelerado em clientes de marcas de consumo respeitadas e reconhecidas, estando entre as quatro maiores empresas do segmento. Com uma planta industrial 4.0 e automatizada, conta com 110 “plastipakers” conectados com a cultura de Semear Excelência.



DIVULGAÇÃO/PLASTIPAK

– 2º LUGAR –

Azul
Linhas Aéreas Brasileiras



Estamos muito felizes com o reconhecimento da Gestão RH. O prêmio indica que estamos na direção correta na construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente diverso e inclusivo.

Na Azul, acreditamos que investir na pluralidade de conhecimento e histórias de vida é essencial para mantermos a empresa reconhecidamente colaborativa e inovadora. Nesse sentido, o prêmio funciona como um instrumento de motivação para continuarmos a ouvir as pessoas, refletir suas necessidades e criar conexões autênticas.

Atualmente, contamos com 14 mil “tripulantes”, representando todos os estados do país e algumas localidades no exterior. Me orgulho em dizer que parte de nossa estratégia é participar de conversas abertas e ajustar processos com base no feedback que recebemos dos “tripulantes” que atuam, muitas vezes, em regiões remotas.

Não nos isolamos em um escritório; somos um time ávido por compartilhar um propósito. Aqui, a liderança só faz sentido quando associada à transformação.

E, se almejamos que essa transformação seja sustentável, é necessário desenvolver pessoas que darão continuidade à jornada que iniciamos. O setor de Recursos Humanos é essencial para vivenciar esse propósito e deve ser avaliado pela realização desse compromisso.

Por isso, colaboramos com parceiros para oferecer bolsas de formação para pilotos, engenheiros e diversas outras profissões relacionadas à aviação. Nossa marca tem um Brasil estampado e temos muita consciência do que isso significa.

O que realizamos hoje reverbera no futuro. Trabalhamos incessantemente para que o amanhã seja ainda melhor do que o dia em que recebemos o prêmio.

Camila Almeida, diretora de Pessoas, Universidade Corporativa e Sustentabilidade

PERFIL

A Azul Linhas Aéreas Brasileiras é a companhia com maior número de decolagens e cidades atendidas no Brasil, com cerca de 1.000 voos diários atendendo a mais de 150 destinos, resultando em uma malha de mais de 300 rotas. Como a única companhia aérea em aproximadamente 80% de suas rotas, é líder em mais de 100 cidades brasileiras em termos de decolagens. Em 2022, transportou mais de 27 milhões de passageiros.

Complementarmente à malha doméstica, a Azul realiza voos para destinos internacionais, como Fort Lauderdale, Paris e Lisboa. Além disso, possui o programa de fidelidade TudoAzul, um ativo estratégico e forte gerador de receita, com 16 milhões de membros. Em 2020, conquistou o prêmio Travellers’ Choice, concedido pelo TripAdvisor, de melhor companhia aérea do mundo, sendo a única empresa brasileira a receber o reconhecimento.



DIVULGAÇÃO/AZUL

– 4º LUGAR –



O reconhecimento em estar em quarto lugar entre os 10+ do ano em ICH – Índice de Investimento em Capital Humano reforça o compromisso que temos com o desenvolvimento e com o bem-estar de nossos embaixadores, como chamamos nossos colaboradores, por meio do equilíbrio do âmbito profissional com os demais aspectos de sua vida.

Em 2022, foram mais de 200 ações internas de impacto positivo no desenvolvimento, crescimento, qualidade de vida e carreira dos embaixadores, despertando diariamente sentimentos como orgulho, satisfação e felicidade em todos, todas e todes. Assim como a sustentabilidade, a diversidade é parte essencial do DNA do Grupo Cataratas. Por isso, levamos em conta as diferentes origens, realidades e vivências daqueles que trabalham conosco, além de incluir e reconhecer o valor de suas famílias na relação com a empresa.

O destaque em Cidadania Corporativa [*a empresa ficou em 1º lugar nesse pilar*] também demonstra os esforços que a companhia aplica para, além do negócio, ser um agente na construção de uma sociedade mais justa, considerando responsabilidades e propagando valores em que realmente acreditamos.

Atualmente, temos 45% do nosso quadro de lideranças composto por mulheres, um dos nove grupos representados em nosso comitê de diversidade, o Plurais. Esse é apenas um exemplo, mas muito significativo em relação à média que podemos observar na pesquisa.

Dessa forma, é preciso ter autenticidade nas ações e o nosso setor de Gente, Cultura e Carreira (GCuCa) se empenha para colocá-las em prática com seriedade, empoderando nossas lideranças, aqui chamadas de Influencers, nas práticas de gestão de pessoas e integrando os embaixadores à cultura organizacional e tornando-os verdadeiros embaixadores da marca.

Robson Lourenço, diretor de Gente, Cultura & Carreira

PERFIL

O Grupo Cataratas foi pioneiro na concessão de parques naturais no país. Em 1999, assumiu a gestão de visitação do maior complexo de quedas d'água do planeta, as Cataratas do Iguaçu, no Paraná. Além do Parque Nacional do Iguaçu, fazem parte do portfólio o Marco das Três Fronteiras, em Foz do Iguaçu (PR); a EcoNoronha, em Fernando de Noronha (PE); e a Paineiras-Corcovado, o AquaRio e o BioParque, na capital fluminense (RJ). Novo empreendimento, o AquaFoz, em Foz do Iguaçu, tem inauguração prevista para 2025.

Guiada pelos pilares de pesquisa, conservação, educação e entretenimento, a empresa vem sendo reconhecida por certificações em diferentes áreas, como responsabilidade socioambiental, entretenimento e gestão de pessoas.



DIVULGAÇÃO/GRUPO CATARATAS

– 5º LUGAR –



JOHN DEERE

A história da John Deere é marcada por 186 anos de dedicação à inovação e à tecnologia, mas, acima de tudo, somos uma empresa formada e sustentada por pessoas. Nossa paixão pela evolução tecnológica é igualada por nossa dedicação à construção de relações humanas sólidas e gratificantes. Por isso, é com grande satisfação que expresso meus agradecimentos, em nome da John Deere Brasil, pelo prêmio. Essa conquista representa um marco significativo e valoriza nosso contínuo compromisso com a excelência na gestão de pessoas, bem como nosso investimento no bem-estar e desenvolvimento integral dos colaboradores.

O cuidado diário com aqueles que contribuem para o sucesso da nossa marca é uma responsabilidade que abraçamos com profundo comprometimento. E a busca incessante pela excelência se manifesta nos resultados destacados por diversos indicadores da pesquisa, abrangendo áreas como Desenvolvimento Humano e Organizacional, Cidadania Corporativa, Práticas de Gestão de Pessoas e Empresas Psicologicamente Saudáveis.

Valorizamos a diversidade e a inclusão como princípios fundamentais que orientam nossas ações. Reconhecemos a importância de um ambiente de trabalho inclusivo, no qual todas as vozes são ouvidas e respeitadas. Desde 2017, nosso Conselho de Diversidade, Equidade e Inclusão tem liderado iniciativas transformadoras, promovendo a implementação de novas abordagens e monitorando de perto nosso progresso contínuo. Por meio de grupos de trabalho ativos em cada unidade, buscamos incorporar perspectivas diversas e enriquecer nosso ambiente corporativo com uma ampla gama de experiências e conhecimentos.

Os frutos desses esforços têm sido colhidos ao longo dos anos e a John Deere tem sido repetidamente reconhecida como uma das principais empresas para se trabalhar no Brasil.

Reiteramos o compromisso de aprimorar constantemente os processos de gente e gestão, fomentar a diversidade e a inclusão e construir um ambiente de trabalho verdadeiramente excepcional para todos os membros de nossa equipe. Juntos, seguiremos trilhando o caminho do sucesso e da excelência no ambiente de trabalho.

Wellington Silvério, diretor de RH para a América Latina

PERFIL

Presente há mais de quatro décadas no Brasil, a John Deere, empresa global de tecnologia que fornece software e equipamentos para os setores agrícola, de construção e florestal, continua a expandir suas operações no agronegócio brasileiro. Atualmente, a companhia conta com oito fábricas e quatro unidades corporativas no país, além de cerca de 9 mil funcionários.

Com um investimento diário global de US\$ 13,7 milhões (mais de R\$ 66 milhões) em pesquisa e desenvolvimento, a empresa mantém uma trajetória ascendente na evolução de soluções e possui um amplo portfólio de produtos, com mais de 600 modelos de máquinas agrícolas e equipamentos.



– 6º LUGAR –

DASA

Os últimos anos têm sido realmente especiais para nós, da Dasa. Vivemos um movimento intenso de transformação em todos os aspectos da organização. Crescemos muito, integramos novas empresas, trouxemos milhares de novos colaboradores, investimos em ciência, tecnologia e inovação. Estamos cada vez mais comprometidos com nosso propósito e reforçando os valores da nossa cultura.

Hoje, somos mais de 50 mil pessoas. Talentos diversos, plurais, unidos por um propósito que amadurece nossos sonhos profissionais, que nos desafia, que nos traz novas perspectivas, vivências, ambientes e realidades que ainda não conhecemos. Que nos dá a oportunidade de se apaixonar por fazer a diferença na saúde das pessoas e participar ativamente na construção do maior ecossistema de saúde do país.

Além de ser motivo de muita alegria, estar entre as dez empresas do Brasil com o melhor ICH entre 300 organizações é uma indicação de que escolhemos o caminho certo. Não vamos parar por aqui, pois acreditamos que ainda há uma longa jornada pela frente no desenvolvimento e consolidação de nossas equipes.

O foco na experiência do colaborador é um dos pilares centrais do nosso modelo de gestão de pessoas. Continuaremos trabalhando para melhorar práticas e políticas, para desenvolver nossos colaboradores e atrair novos talentos.

Temos um forte compromisso com a melhoria de nosso ambiente de trabalho, principalmente reconhecendo a responsabilidade de cada um dos nossos colaboradores, que tocam diretamente a saúde e a vida de milhões de pacientes todos os anos. Temos muito a melhorar, mas estou orgulhoso do nosso time de Pessoas & Cultura, que tem liderado uma evolução significativa e contínua. Que está cada vez mais engajado com a missão de protagonizar as mudanças que queremos ver na sociedade.

Agradecemos ao Grupo Gestão RH pelo reconhecimento desse esforço coletivo.

Fábio Rosé, diretor-geral de Pessoas e Cultura

PERFIL

A Dasa é a maior rede de saúde integrada do Brasil, com mais de 50 mil colaboradores, 250 mil médicos parceiros e mais de 23 milhões de pessoas atendidas por ano. A empresa integra medicina diagnóstica, hospitais, genômica, oncologia, coordenação de cuidado, pronto atendimento, telemedicina, pesquisa clínica e ciência. Ao todo, conta com 15 hospitais referências – considerando a rede própria, crescimentos inorgânicos e os *deals* que ainda estão sob aprovação dos órgãos reguladores – e mais de 59 marcas entre medicina diagnóstica e hospitais, distribuídas em mais de 1.000 unidades no Brasil.

Por meio da plataforma de gestão de saúde digital, o Nav, proporciona uma navegação ágil e descomplicada tanto para pacientes quanto para médicos. Além disso, oferece soluções integradas de saúde corporativa, por meio do Dasa Empresas.



BETO ASSEM



A escolha é sua, nós temos a solução.

Robert Half, soluções em talentos
na velocidade que o seu
negócio precisa.

rh Robert Half®

BELO HORIZONTE

Rua dos Inconfidentes, 911
9o andar - sala 902
CEP 30140-120
+55 31 3194-0100

CAMPINAS

Av. Antonio Artoli, 570
Ed. Locarno - térreo
CEP 13049-253
+55 19 2514-8100

CURITIBA

Rua Comendador Araújo,
499- 10o andar
CEP 80420-000
+55 41 2106 6903

FLORIANÓPOLIS

Rod. Admar Gonzaga,
440 - 5o andar
CEP 88034-000
+55 48 3380-9643

PORTO ALEGRE

Av. Carlos Gomes,
222 - 8° andar
CEP 90480-000
+55 51 2139-5938

RECIFE

Av. Antonio de Góes, 60
Pina - CEP 51010-000
+55 81 2122-3028

RIO DE JANEIRO

Praça de Botafogo, 440
3o andar
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Av. José Versolato, 101
12o andar- Ed. Domo Corporate
CEP 09750-730
+55 11 4096-0160

SÃO PAULO

Av. Dr. Cardoso de Melo,
1.184 -11o andar
CEP 04548-004
+55 11 3382-0100

Acesse aqui:



– 7º LUGAR –

OTIS

A gestão de pessoas tem ocupado um papel estratégico dentro das organizações, acentuado ainda mais no período pós-pandemia, em que o engajamento das equipes se tornou um grande desafio e a chave de ouro para o bom desempenho das empresas. Na Otis, nosso desafio é em dobro: além de sermos considerados um serviço essencial à sociedade, temos uma força de trabalho diversificada, que atua no escritório, na fábrica e em campo com a manutenção de elevadores e escadas rolantes, e espalhada por todo o Brasil.

Para fazer uma gestão que nos diferencia, nos pautamos em uma estratégia global. Cultivamos nossos talentos de maneira consistente; ativamos nossa cultura; transformamos habilidades e elevamos o conhecimento das pessoas; inspiramos e engajamos as comunidades das quais fazemos parte. E, acima de tudo, escutamos o que cada colega tem a dizer. Somente conhecendo essas percepções, podemos promover ações democráticas e inclusivas.

O impacto no engajamento hoje vai muito além da remuneração e de benefícios tradicionais, a relação sustentável com o trabalho não é um sonho novo.

Olhamos o bem-estar de forma integral com o nosso Otis Life, que funciona como um guarda-chuva para os programas voltados à saúde mental e física; incentivamos que todos tirem seus 30 dias de férias; e ampliamos e descomplicamos nosso programa de reconhecimento. Exemplos como esses nos permitem reter nossos talentos. Hoje, aproximadamente 40% da nossa equipe tem mais de 11 anos de casa, o que é um orgulho para nós.

Estamos muito honrados por receber o Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas 2023. É um reconhecimento muito significativo aos nossos esforços em fazer o melhor por nossos colegas e que nos inspira e nos motiva para superar os desafios que ainda virão. Cuidar das pessoas faz toda a diferença!

Cristiane Fiorezzi, diretora de RH para a América Latina

PERFIL

A Otis é líder mundial na fabricação, instalação e serviços de elevadores e escadas rolantes. Movimenta 2 bilhões de pessoas por dia e mantém aproximadamente 2,2 milhões de unidades de clientes pelo mundo. O time global possui 69 mil pessoas – 41 mil delas, profissionais de campo, atendendo clientes e passageiros em mais de 200 países e territórios do mundo.

No Brasil, a Otis foi reconhecida por duas vezes com o certificado de Clima Organizacional da FIA, além de ter recebido o Selo Paulista da Diversidade do Governo do Estado de São Paulo em 2022, em reconhecimento às iniciativas de diversidade, equidade e inclusão da empresa. Ainda em 2022, se tornou signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres, em linha com o compromisso global da empresa com a equidade de gênero em todos os seus cargos, especialmente nos de liderança e operações de campo.



DIVULGAÇÃO/OTIS

– 8º LUGAR –

Localiza&co

Estamos muito honrados em receber o prêmio da Gestão RH. Agradeço imensamente pelo reconhecimento. A L&CO acaba de completar 50 anos e quero destacar o orgulho pelo trabalho que os nossos mais de 18 mil colaboradores realizam. Não chegaríamos até aqui sem esse time inspirador, ousado e protagonista, que transforma a companhia cotidianamente.

Para contribuir no desenvolvimento de todos, criamos uma série de oportunidades para que se realizem profissionalmente, tanto por meio de programas estruturados quanto por treinamentos e trilhas da Universidade Localiza. Temos, hoje, 11 programas, como Trainee, Trainee Supervisão, Estágio e o programa interno Oxigênio, que visa desenvolver nossos colaboradores. Ressalto a importância da implementação dos programas de Diversidade como o eLLas, que qualificou, na sua primeira edição, 25 mulheres para cargos de lideranças por meio de mentorias estratégicas, e o Pluraliza, no qual 19 colaboradores pretos e pardos tiveram a oportunidade de acelerar suas carreiras.

Nossa estratégia de desenvolvimento é construída a partir da nossa cultura, entendendo as necessidades do negócio e os comportamentos essenciais para viabilizar a transformação da L&CO e a construção do nosso futuro. Colocamos o colaborador no centro, com foco em cuidado, engajamento, bem-estar e aperfeiçoamento de um time de alta performance. Para isso, utilizamos dados e escutas frequentes para entender nossas oportunidades, além de termos um plano contínuo de melhoria em projetos e inovação.

Sabemos que saúde mental é uma questão fundamental e estamos focados em propor ações concretas para preparar a nossa liderança e criar um ambiente de segurança psicológica. Não medimos esforços para proporcionar um ambiente de inovação, diálogo, respeito, reconhecimento e desenvolvimento profissional. Estamos certos de que investir em pessoas é o caminho para a manutenção de times engajados e felizes.

Daniel Linhares, diretor executivo de Gente

PERFIL

Companhia de capital aberto listada na B3, a Localiza foi fundada em Belo Horizonte (MG), em 1973. Ao longo do tempo, se consolidou como líder de mercado, sendo hoje uma das 25 marcas mais valiosas do país. A companhia oferece uma variada gama de soluções de mobilidade por meio de mais de 900 pontos físicos de atendimento ao cliente, distribuídos em seis países da América do Sul, além da forte presença digital.

Em 2022, foi concluída a maior combinação de negócios dessa indústria, em uma fusão com a Unidas, posicionando a nova marca Localiza&Co como a maior do setor em valor de mercado, dentre as de capital aberto. Em maio deste ano, a empresa completou 50 anos. Atualmente, possui cerca de 600 mil veículos na frota e conta com aproximadamente 18 mil colaboradores.



PEDRO VILELA/AGÊNCIA 17

– 9º LUGAR –



O propósito da SAP é ajudar o mundo a funcionar melhor e melhorar a vida das pessoas. E, claro, isso começa dentro de casa, com os nossos colaboradores. A SAP tem trabalhado muito nos últimos anos na promoção do bem-estar dos funcionários e mantido um compromisso muito forte com a diversidade, equidade e inclusão. Essas são agendas que defendemos há muitos anos. Trabalhamos com redes de colaboradores voluntários – grupos de mulheres, LGBTQs, gerações, raça/etnia e pessoas com capacidades diferentes – para impulsionar os debates sobre equidade na empresa, e os resultados têm sido muito positivos.

Garantir que os times estejam sempre prontos para aprender, antenados com as oportunidades e focados não somente nas suas habilidades técnicas como também nas sociais, como empatia e criatividade, são pontos que nos levam a ter um negócio sustentável.

Incentivamos um balanço positivo entre a vida pessoal e a profissional. Desde 2019, nosso programa Saúde Mental Importa vem fomentando o tema, conscientizando líderes e liderados para que o assunto seja tratado com naturalidade na companhia e oferecendo serviços, convênios e conversas de alto impacto.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável é uma grande meta e temos tido resultados importantes, com o aumento de percepção favorável dos funcionários nas pesquisas internas da casa dos 70% para a dos 80%.

Como diretora de RH, me orgulho muito de tudo o que temos realizado e conquistado, e seguirei junto com toda a equipe a fazer da SAP um lugar sempre melhor para se trabalhar.

Fernanda Saraiva, diretora de RH – Brasil

PERFIL

Líder de mercado em software corporativo, a multinacional alemã SAP apoia empresas de todos os tamanhos e setores a obter o melhor desempenho; 87% das transações comerciais no mundo passam por algum sistema da companhia. Há 27 anos, a empresa está presente no Brasil, onde reúne mais de 3 mil funcionários – incluindo os colaboradores da SAP Labs Latin America, seu centro de inovação, pesquisa e desenvolvimento.

Uma das grandes conquistas da SAP no país foi atingir a marca de 31% de mulheres em cargos de liderança em 2022, antes mesmo do prazo estipulado pela liderança global, o que é considerado um marco importante para o setor de Tecnologia. Nos negócios, no mesmo ano, a filial brasileira avançou dois dígitos no faturamento das vendas de soluções em nuvem, também destacando-se globalmente entre os mercados onde a SAP mais cresceu nesse segmento.



SILVIA ZOMBONI

– 10º LUGAR –



Estamos honrados pelo reconhecimento na Premiação Excelência em Gestão de Pessoas, conquista que reflete o compromisso da JTI no desenvolvimento de talentos. Na empresa, há um forte investimento em práticas que valorizem o colaborador e ofereçam possibilidade de crescimento.

Por meio de capacitações constantes – guiadas pela área de Pessoas & Cultura – estimulamos melhorias contínuas no dia a dia dos colaboradores, sempre em busca de atualizarmos nossos processos e práticas, para assim promovermos um ambiente seguro, inclusivo, transparente e inovador.

A premiação nos impulsiona a continuarmos por esse caminho – que engloba ações voltadas para carreira, treinamentos e capacitações, desenvolvimento de habilidades importantes, mentoria, reconhecimento, escuta do colaborador, respeito à diversidade, entre outros processos que fazem parte da estratégia de gestão de pessoas da JTI – e nos direciona para sermos uma empresa cada vez melhor.

Nosso segredo é alinhar todas essas práticas com uma cultura organizacional forte, capaz de empoderar nossas equipes, a partir de discussões e orientações frequentes sobre a temática, para que cada integrante alcance seus objetivos profissionais e pessoais.

É dessa forma que a JTI se mantém como uma das maiores empregadoras globais e consegue oferecer uma gama inspiradora de oportunidades de desenvolvimento profissional. Por isso, estarmos entre as dez organizações com melhor índice de Investimento em Capital Humano é motivo de muito orgulho para nós e significa que estamos no caminho certo.

Thiago Dotto, diretor de Pessoas & Cultura

PERFIL

A Japan Tobacco International é líder em tabaco e cigarro eletrônico, com operações em mais de 130 países. Com sede global em Genebra, Suíça, emprega mais de 40 mil pessoas e foi premiada com o Global Top Employer por oito anos consecutivos. No Brasil, a dona das marcas Winston, American Spirit, Djarum e Camel, tem mais de 1,5 mil colaboradores em nove estados. A operação contempla a produção de tabaco – por meio de mais de 11 mil produtores integrados no Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná –; compra, processamento e exportação de tabaco; e fabricação, venda e distribuição de cigarros em mais de 20 estados.

A empresa é Top Employer Brasil desde 2018 e, em 2022, ficou em primeiro lugar no ranking nacional, repetindo a conquista em 2023. A JTI acredita na liberdade de escolha de seus consumidores e, por isso, disponibiliza informações sobre as consequências do tabagismo.



DIVULGAÇÃO/JTI



CÉSAR GALLUM

ALÉM DAS 10 EMPRESAS
COMO MAIOR ICH,
FORAM HOMENAGEADAS 12
ORGANIZAÇÕES PELO DESEMPENHO
ALCANÇANDO NA PESQUISA.
SAIBA QUEM SÃO ELAS NAS
PRÓXIMAS PÁGINAS

Quatro razões para contratar a Qualiforma

01

Atuamos em nível nacional



02

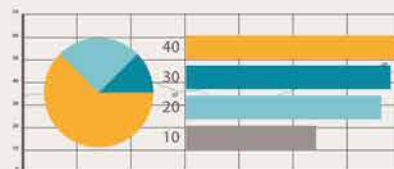
Experiência em atender grandes marcas de diversos segmentos



Pergunte aos nossos clientes sua opinião sobre nosso trabalho

03

Entregamos Relatórios com Métricas e Indicadores de Gestão de Saúde Ocupacional



04

Fornecemos os principais serviços de Saúde e Segurança do Trabalho

- ✓ Ginástica Laboral
- ✓ PCMSO e PGR
- ✓ Nutricionistas
- ✓ Palestras
- ✓ SIPATs
- ✓ Psicólogos
- ✓ Análise Ergonômica
- ✓ Grupos de Corrida
- ✓ Programas de Qualidade de Vida
- ✓ Terapias e Massagens Incompany

Único fornecedor de Qualidade de Vida a estar por 7 anos consecutivos entre os 10 Melhores Fornecedores para RH do Brasil pela Revista "Gestão & RH"



Há 27 anos no mercado brasileiro, a Cielo possui mais de 5 mil colaboradores. A empresa atua com o propósito de simplificar e impulsionar negócios para todos, do empreendedor individual ao grande varejista, promovendo a transformação no setor de pagamentos no país.

O pensamento inovativo valeu, neste ano, o título de empresa mais inovadora de Serviços Financeiros pelo Valor Inovação, prêmio realizado pelo jornal *Valor Econômico* e pela Strategy&, consultoria da PwC. A conquista reflete os feitos disruptivos da companhia, como ser a primeira adquirente a realizar transações financeiras dentro do WhatsApp e pioneira do setor na implementação de soluções de pagamento que contribuem para a melhoria da mobilidade urbana. No ano passado, a Cielo foi reconhecida como a marca mais lembrada no segmento Maquininha de Pagamento no prêmio Folha Top of Mind, concedido pelo jornal *Folha de S. Paulo* e pelo Instituto Datafolha.



A Continental Automotive desenvolve tecnologias e serviços pioneiros para a mobilidade sustentável. Fundada em 1871, em Hanover, Alemanha, a empresa oferece soluções para veículos, máquinas, trânsito e transporte. Em 2021, celebrou seu 150º aniversário e, em 2022, gerou vendas da ordem de € 39,4 bilhões (mais de R\$ 200 bilhões). Atualmente, a Continental emprega cerca de 200 mil pessoas em 57 países e mercados.

Entre os compromissos na relação com seus colaboradores, a companhia se empenha na manutenção de condições de trabalho saudáveis e seguras. Todos os profissionais têm as mesmas oportunidades, independentemente da idade, nacionalidade, gênero, religião, raça ou orientação sexual.



Parte do Grupo Casino, o GPA é um dos maiores grupos de varejo alimentar do Brasil com mais de 700 lojas físicas e líder do e-commerce alimentar no país. São mais de 39 mil colaboradores que têm na empresa uma oportunidade de desenvolver a carreira em um ambiente que estimula a inovação e respeita a diversidade.

No segundo trimestre deste ano, a empresa atingiu a marca de 40% de mulheres em cargos de liderança (gerência e acima), antecipando uma meta prevista para 2025. O resultado reflete uma série de ações, como os programas de desenvolvimento para liderança feminina e a obrigatoriedade da presença de pelo menos uma mulher como finalista nos processos de recrutamento e seleção. Como resultado, pelo segundo ano consecutivo, o GPA integra o Índice Bloomberg Gender Equality dentre 484 companhias globais, sendo a única varejista selecionada do Brasil.



Fundado em 1971, o Grupo Protege é uma das maiores empresas de soluções em segurança do Brasil, com serviços de logística, processamento e custódia de valores, serviços aeroportuários, segurança patrimonial e eletrônica, além da formação profissional e terceirização de mão de obra para atividades na área de segurança. Ultrapassando os 50 anos de existência, está presente em 17 estados e no Distrito Federal, com mais de 40 bases operacionais e frota de 1.800 veículos, além de contar com a dedicação de cerca de 12 mil colaboradores em suas quatro empresas: Protege, Provig, Proair e Protege Serviços Especiais.

Sua Universidade Corporativa leva conhecimento e informação aos colaboradores de todo o Brasil através de trilhas de Aprendizagem Online e Treinamentos. Para todo os cargos há cursos específicos com o objetivo de proporcionar a evolução dos talentos internos.



A IHS Towers é uma das maiores proprietárias, operadoras e desenvolvedoras independentes de infraestrutura compartilhada de comunicação do mundo em número de torres e a maior multinacional independente de torres focada nos mercados emergentes. Listada na Bolsa de Valores de Nova York, possui quase 40 mil torres na África, América Latina e Oriente Médio.

A subsidiária IHS Brasil possui mais de 7 mil torres e 190 colaboradores diretos. Faz parte do mesmo grupo que a I-Systems, empresa especialista em rede neutra de fibra ótica. Há apenas três anos no país, foi reconhecida como uma das empresas de telecomunicações mais inovadoras por seu projeto de conectividade na favela da Maré, realizado em parceria com a ONG Afroreggae; certificada como uma excelente empresa para trabalhar; recebeu o selo de Saúde Emocional Jungle Medical; e acaba de ser reconhecida com o Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas.



Líder em exportação de carne bovina na América do Sul, a Minerva Foods atua também no segmento de industrializados, comercializando seus produtos para mais de 100 países. Além do Brasil, a companhia está presente no Paraguai, na Argentina, no Uruguai, na Colômbia, e possui plantas especializadas em ovinos na Austrália, somando mais de 23 mil colaboradores.

A Minerva Foods atende a cinco continentes com carne bovina, ovina e seus derivados e opera, hoje, 32 unidades industriais, 12 escritórios internacionais e 14 centros de distribuição. Neste ano, conquistou o segundo lugar no prêmio europeu Sustainable Food Awards, na categoria Pioneirismo em Sustentabilidade. A companhia se torna a primeira e única empresa brasileira a receber essa premiação pelo seu papel na construção de uma indústria de alimentos mais sustentável.



No Brasil desde 2010, a OLX introduziu o hábito de venda e compra de produtos usados no Brasil e tem como missão capacitar as pessoas para que alcancem seus sonhos, reinventando o modelo de consumo.

Com a aquisição do Grupo ZAP, em 2020, e a criação da OLX Brasil, a empresa assumiu a liderança em imóveis com os portais ZAP, Viva Real e OLX. Também sob a marca OLX, é líder em autos e o maior marketplace de produtos usados da América Latina. Os acionistas da OLX Brasil são os principais grupos globais de investimento em mídia e marketplaces: Prosus NV (50%) e Adevinta ASA (50%). A OLX Brasil é uma das mais relevantes empresas de tecnologia 100% brasileira, com 1.500 profissionais focados em reinventar o modelo de consumo dos brasileiros e a experiência de comprar, vender e alugar imóveis.



Com cerca de 40 mil funcionários e 70 anos de existência, a Petrobras atua na indústria de petróleo, gás natural e energia, destacando-se na exploração e produção de hidrocarbonetos, especialmente em águas profundas e ultraprofundas, segmento em que é líder mundial.

O tema Direitos Humanos é tratado como transversal a toda organização, o que resulta em diversas ações de cidadania corporativa. Em 2022, por exemplo, a empresa executou 80 ações do seu Plano de Ação Corporativo para Melhoria da Acessibilidade, criado para promover inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Também em 2022, foi criada a meta de finalizar o ano com pelo menos 20% das mulheres ocupando posições de liderança. O objetivo foi alcançado, sendo o percentual superior à representação total das mulheres da companhia (17%).



Presente em 185 mercados, a biofarmacêutica Pfizer foi fundada em 1849, nos Estados Unidos, e aplica conhecimento científico e recursos globais para levar ao alcance das pessoas terapias que contribuam para uma vida melhor e mais longa. No Brasil desde 1952, a companhia completa 71 anos de atuação no país e reúne quase 1.300 profissionais, que trabalham com foco no progresso do bem-estar, da prevenção e de tratamentos de doenças.

Com 150 opções terapêuticas no país, a Pfizer apoia milhões pessoas em seus desafios de saúde: pacientes com doenças raras, pessoas que enfrentam o câncer e doenças autoimunes ou famílias que desejam se vacinar contra doenças graves. Apenas em 2022, um em cada dois brasileiros utilizou um medicamento ou vacina da Pfizer, ou seja, mais de 120 milhões de pessoas.



Fundada em 1939, inicialmente como marcenaria, a Pormade se transformou em uma indústria do setor da construção civil. Atualmente, possui cerca de 1.200 colaboradores guiados por valores como Desobedecer para fazer o melhor; Inovar é errar sem perder as esperanças; Pequenos detalhes no piso da fábrica dão grandes resultados no todo da empresa; e As realizações de sua equipe são ferramentas de seu sucesso.

Com um portfólio diversificado de produtos, como sistemas de portas prontos para instalação, a companhia passou por um processo intenso de digitalização e modernização nos últimos cinco anos e, agora, caminha para se tornar um marketplace de produtos de acabamento da construção civil. Sua plataforma de negócios já vende produtos fabricados por outras empresas, como papel de parede e piso vinílico, e o objetivo é avançar nesse mercado vendendo não só no B2B como também no B2C.



A Qualicorp é pioneira na oferta de planos de saúde coletivos por adesão, que reúne as pessoas em grupos, de acordo com sua profissão ou área de atuação, em parceria com associações profissionais, sindicatos ou entidades de classe. Sua principal missão é gerar acesso a um sistema de saúde de qualidade.

Atualmente, atende mais de 2 milhões de clientes. O quadro de Qualis – como a empresa chama seu time de colaboradores – é composto por aproximadamente 2 mil pessoas. Para atrair e manter talentos, investe em um ambiente que valoriza e incentiva o desenvolvimento profissional e a diversidade. As ações incluem benefícios e ferramentas como jornada flexível, short-Friday, universidade corporativa e parcerias educacionais, além de acesso a programas de saúde e a benefícios de incentivo a atividades físicas e cuidado com a mente.

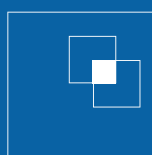


Com 70 anos de história, a Volkswagen do Brasil reforça seu alto desempenho como empregadora. A empresa não apenas promove uma cultura de excelência no ambiente de trabalho como respeita e valoriza as diferenças através de iniciativas como os grupos de diálogo, formados por colaboradores voluntários, que impulsionam ações em cinco pilares: Gênero, LGBTQIAP+, Gerações, Raças & Etnias e Pessoas com Deficiência.

Além do reconhecimento pela Excelência em Gestão de Pessoas, na pesquisa do Grupo Gestão RH e do FGV In Company, a VWB conquistou, pelo segundo ano consecutivo, a certificação GPTW e, obteve a certificação Top Employer pelo quinto ano consecutivo. Sua reputação entre as empresas mais atrativas para trabalhar é reforçada pelo reconhecimento no ranking Top 10 da pesquisa Marca Empregadora 2023, conduzida pela consultoria Randstad.

Ex-funcionário
da sua empresa

Apoie quem
já foi talento da
sua empresa.
Ofereça a
Recolocação
Profissional
da Blumen.



BLUMEN
CONSULTORIA
Transição de Carreira e Recolocação Profissional

25
anos

A Blumen Consultoria é uma das duas melhores empresas do Brasil no segmento de recolocação profissional*.



Há 25 anos ajudamos executivos a superar os desafios da transição de carreira, pós-carreira ou recolocação profissional e encontrar novas oportunidades de sucesso. Nosso formato boutique permite acompanhar tudo bem de perto e de forma personalizada, de verdade.

Mantenha uma relação positiva com os seus colaboradores durante os períodos de mudança.

Blumen Consultoria. Apoio sob medida para talentos únicos.



Fale com a gente!

📞 11 96490-1818
📠 11 3885-7239

Conheça a Zendesk IA, e veja os resultados desde o primeiro dia.

Nossa inteligência artificial é baseada em bilhões de interações de atendimento ao cliente, o que possibilita atendimentos ágeis e eficientes, poupando tempo e dinheiro.

Experimente essa revolução e acompanhe a evolução desde o seu primeiro dia com a Zendesk.

O Coração Inteligente da Experiência do cliente.



zendesk.com.br/ai/



enha
iro dia.





DENTRE AS 300 EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA, AS ORGANIZAÇÕES* A SEGUIR TAMBÉM CHEGARAM À FINAL

accesstage

A Accesstage é especializada em pagamentos B2B e gestão financeira. Com mais de 22 anos de experiência nos mercados financeiro e de tecnologia e quase 200 colaboradores, a empresa foi além da conectividade e, hoje, apoia a gestão de empresas com análises baseadas em dados. Recentemente, a Accesstage promoveu Maria Funari a Chief Human Resources Office, sendo ela a primeira mulher a ocupar cargo de diretoria na empresa, e implementou um programa de meritocracia para os funcionários.

 | **ADAMI S/A**

Fundada em 1942, no setor madeireiro, a Adami, hoje sob a administração da terceira geração da família, possui 2.400 colaboradores e cinco unidades de negócio: Papel, Embalagem, Madeireira, Florestal e Energia. Entre 2022 e 2023, com os programas Homens Distintos e Mulheres Relevantes, empregou 36 venezuelanos refugiados e quase dobrou o número de mulheres em seu quadro, que passou de 60 para 104. Ainda, a empresa investiu no desenvolvimento de 221 colaboradores-chave com a Escola de Liderança e Gestão.

*Até o fechamento da edição, o Grupo Madero não enviou as informações solicitadas

aes Brasil

Com quase 25 anos de existência e 659 colaboradores, a AES Brasil é uma empresa geradora de energia a partir de fontes renováveis. Oferece soluções customizadas, apoiando o cliente na busca pela transição energética. A companhia tem entre seus destaques a fase final de construção dos Complexos Eólicos Tucano (BA) e Cajuína (RN), ambos com operação realizada 100% por mulheres, em uma iniciativa pioneira no país. Seu programa de Diversidade, Equidade e Inclusão segue em evolução para promover mulheres e outros grupos minorizados a posições de liderança.



Consolidada no setor de benefícios, a Alelo completou seu 20º aniversário neste ano. Ao longo dessas duas décadas, expandiu sua presença no mercado, conquistando mais de 150 mil empresas-clientes no país e 10 milhões de pessoas. No início da operação, a Alelo foi precursora no uso de cartões com tarja magnética. Hoje, com 1.250 funcionários, oferece cartões pré-pagos, soluções eletrônicas, cartões-benefício, cartões em moeda internacional e gestão de despesas corporativas.

ASKCHEMICALS



Sediada na Alemanha, a ASK Chemicals é fornecedora global de resinas industriais de alto desempenho e materiais para aplicação nas indústrias de fundição, abrasivos, refratários, impregnação de papel, revestimentos, isolamento e materiais compósitos. Possui centros de pesquisa e laboratórios na Europa, Ásia, América e África e uma rede de produção e vendas em 22 países. A empresa busca oferecer para seus aproximadamente 2 mil funcionários em todo o mundo uma atmosfera leve e pessoal de trabalho, com autonomia, equipes e tarefas multifuncionais e liberdade criativa.

AkzoNobel

Fabricante de tintas e revestimentos fundada em 1792, a holandesa Akzo Nobel, dona das marcas Coral, Sikkens, Wanda e Interpon, entre outras, opera em mais de 150 países com 35 mil colaboradores. No Brasil, considerado seu mercado-chave na América Latina, a empresa atua com um time de cerca de 1.700 colaboradores e fábricas localizadas em São Bernardo do Campo (SP), Mauá (SP), Santo André (SP), São Roque (SP) e Recife (PE), além de uma sede administrativa na capital paulista.

ALSTOM

No Brasil desde 1955, a Alstom tem cerca de 1.500 funcionários e participa do desenvolvimento da infraestrutura e da mobilidade no país, com trens de alta velocidade, metrô, monotrilhos, VLTs e sistemas turnkey, sinalização e mobilidade digital. Líder em mobilidade ferroviária no Brasil, é a maior em base instalada de sinalização na América Latina, com mais de 6 mil quilômetros de linhas sinalizadas e mais de 2 mil equipamentos de bordo em operação. Com quase 5 mil carros produzidos no país, investiu recentemente R\$ 100 milhões para ampliar a fábrica em Taubaté (SP).



A Aurora Coop (Cooperativa Central Aurora Alimentos) tem a matriz administrativa em Chapecó (SC) e é considerada o terceiro maior conglomerado de proteína animal do país. Emprega diretamente 40 mil trabalhadores e mantém um portfólio com mais de 850 produtos à base de carnes, lácteos, massas e vegetais, das marcas Aurora, Aurora Premium, Aurora Bem Leve, Nobre e Peperi. O Sistema Aurora Coop reúne 11 cooperativas filiadas, empresários rurais e colaboradores, englobando mais de 100 mil famílias produzindo alimentos para o Brasil e outros 80 países.

BRASILSEG

A Brasilseg é uma empresa da BB Seguros, holding que concentra os negócios de seguros do Banco do Brasil. Com mais de 2.200 colaboradores distribuídos entre o escritório-sede na capital paulista, rede comercial e uma central de relacionamento e negócios própria em Franca (SP), a empresa busca propiciar um ambiente de trabalho humanizado e inclusivo, formado por profissionais diversos que fortalecem o engajamento, a produtividade e a inovação, e onde todos encontram oportunidades iguais para se desenvolver.

BRIDGESTONE

Detentora das marcas de pneus Bridgestone e Firestone, e da Bandag, de bandas de rodagem, a Bridgestone atua no segmento de soluções sustentáveis de mobilidade. Presente no Brasil desde 1923, conta com mais de 4.700 colaboradores. Em 2021, a companhia anunciou um total de R\$ 970 milhões em investimentos na expansão de sua planta na Bahia, lançou o Bridgestone E8 Commitment, com o qual reforça seu compromisso com um mundo mais sustentável para as futuras gerações, e o Livre para Ser, sua plataforma de diversidade, equidade e inclusão.

digio

O Digio é o banco digital do Bradesco. Foi criado em 2016, quando lançou o cartão de crédito sem anuidade e com gestão completa pelo aplicativo. Com 400 colaboradores, tem a missão de transformar a vida financeira dos brasileiros por meio de soluções e serviços idealizados para descomplicar a relação com dinheiro de forma segura. A empresa também é responsável pela conta digital oficial dos motoristas parceiros da Uber no Brasil, a Uber Conta; neste ano, a plataforma alcançou 1 milhão de clientes.

ELSYS

Há quase 35 anos, a empresa brasileira Elsys fornece produtos e serviços para TV, internet, segurança inteligente e energia solar. Para melhorar a eficiência dos colaboradores, conta com iniciativas de desenvolvimento de comportamentos organizacionais, como o Programa Eleva e o Programa Executivos, este último projetado para a alta liderança enfrentar os desafios complexos do mundo corporativo. A empresa também busca oferecer um ambiente seguro e íntegro com uma cultura de respeito através do Programa de Integridade.

FABER-CASTELL

since 1761

A Faber-Castell foi fundada em 1761, na Alemanha, e chegou ao Brasil em 1930. Tem aqui a sua maior operação global, com mais de 2 mil colaboradores e uma área florestal equivalente a 11 mil campos de futebol. Em RH, um dos destaques recentes foi tornar o seu processo seletivo mais eficiente com o uso de inteligência artificial da plataforma Gupy, que transformou e otimizou o sistema de recrutamento e seleção. Neste ano, foi lançada a Universidade Faber-Castell, plataforma de e-learning para todos os colaboradores, com mais de 300 conteúdos.

GRSA | COMPASS GROUP

SOLUÇÕES EM ALIMENTAÇÃO E EM SERVIÇOS DE SUPORTE

A GRSA faz parte do Grupo Compass, empresa de alimentação corporativa e facilities. Com mais de 23 mil colaboradores, oferece soluções em alimentação e serviços de suporte para escritórios, locais remotos como mineradoras e plataformas de petróleo, terminais passageiros e eventos, entre outros segmentos. A empresa possui iniciativas como o Desperdício Zero e o Stop Food Waste Day, para reduzir o desperdício de alimentos, tanto por parte do consumidor como internamente. No Brasil, serve mais de 1 milhão de refeições por dia em mais de 1.700 pontos de atuação.



O Grupo Marista foi fundado há mais de 200 anos, na França, por São Marcelino Champagnat, que queria transformar o mundo pela educação. Hoje, o instituto conta com unidades administrativas em cerca de 80 países e, como Grupo Marista, faz parte da Província Marista Brasil Centro-Sul, que engloba as unidades do Paraná, de Santa Catarina, São Paulo, Mato Grosso do Sul, Distrito Federal e Goiânia. São mais de 7.500 colaboradores atuando no Centro Marista de Defesa da Infância, Hospital São Marcelino Champagnat, Hospital Universitário Cajuru, na FTD Educação e PUC-PR.



Composto pela Profarma Distribuição e pela Rede d1000, o Grupo Profarma foi fundado em 1961 e hoje está presente em 14 estados e no Distrito Federal. Seu quadro de colaboradores conta com aproximadamente 7.700 pessoas dedicadas a promover o acesso à saúde e ao bem-estar. Ambos os negócios possuem capital aberto na B3 (PFRM3 e DMVF3), sendo que a Profarma atende a mais de 52 mil clientes, já na d1000, formada pela Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário, são mais de 2,3 milhões de consumidores por mês.



Há mais de duas décadas, a Haganá oferece soluções em segurança, limpeza, recepção, portaria, zeladoria, manutenção, bombeiro civil e tecnologia que se renovam a cada ano, além profissionais capacitados. Com quase 13 mil colaboradores em São Paulo, no Rio de Janeiro, Paraná e, desde 2022, em Minas Gerais, a empresa criou recentemente o seu Departamento de Felicidade, que busca promover a satisfação dos funcionários e envolver os clientes nesse processo, incentivando-os a se relacionarem de uma forma mais positiva com os colaboradores.



A Hinode é uma multinacional brasileira de beleza, fragrâncias e bem-estar, com 35 anos de história, mais de 300 produtos e uma comunidade de cerca de 600 mil empreendedores que atuam como consultores. Possui iniciativas como o Programa Pérolas, plataforma de educação e liderança feminina; o Instituto FAR, com projetos de ajuda humanitária e educação para crianças e jovens, a Universidade Hinode, que beneficia a sociedade com profissionais mais preparados e capacitados; e a Plataforma Impacta, que promove a transparência das ações de ESG.



Com cerca de 10 mil colaboradores, a Hypera Pharma detém marcas como Benegrip, Mantercorp, Zero-Cal e Neo Química. Desde 2021, atua também no mercado voltado para clínicas e hospitais. No primeiro semestre de 2023, os investimentos em Pesquisa & Desenvolvimento somaram quase R\$ 300 milhões. Na área de Gestão & Pessoas, se destaca pelos programas de saúde corporativa e bem-estar, além de iniciativas de educação corporativa para desenvolver lideranças, fortalecer competências e discutir habilidades para o sucesso do modelo de negócios da empresa no futuro.



Empresa brasileira de capital aberto com 47 anos de história, a Intelbras possui mais de 5 mil funcionários. Atua nos segmentos de segurança, comunicação e energia, além de exportar para países da América Latina. O portfólio inclui soluções de alta tecnologia e inteligência artificial para aplicação em empresas, condomínios, residências, agronegócio, cidades e outros segmentos. Presente em cerca de 98% dos municípios com potencial de consumo de eletroeletrônicos, tem o propósito de tornar a tecnologia acessível para melhorar e simplificar a vida das pessoas.

MB Martin Brower

A Martin Brower está há mais de 40 anos no Brasil com soluções integradas para a cadeia de abastecimento e logística, atendendo a redes de restaurantes, indústria alimentícia, grandes empresas e empreendedores individuais. São seis centros de distribuição e dez pontos de *cross-docking* distribuídos no território nacional, que servem mais de 4.500 restaurantes e realizam mais de 30 mil entregas por mês. A empresa conta com mais de 1.300 colaboradores movidos pela cultura de melhoria contínua para entregar os serviços com excelência e ir cada vez mais longe.

MDS

Parte do Ardonagh Global Partners, a MDS é um grupo multinacional de corretagem de seguro e resseguro, consultoria de riscos e gestão de benefícios, com 780 funcionários no Brasil. É líder de mercado em Portugal e está presente também em Angola, Moçambique e na Espanha. Mundialmente, opera por meio da Brokerslink. Em resseguro, atua no Brasil, em Portugal e na África com a marca MDS RE. Em 2023, a MDS Brasil comprou três empresas: a corretora RSG, do Chile, a Unificado Corretora de Seguros e a Conset Corretora de Seguros.



Empresa do setor de telecomunicações, a Oi tem cerca de 5 mil colaboradores diretos, sendo uma das maiores empregadoras de profissionais do segmento de Tecnologia. Os esforços do time de Pessoas e Cultura são estruturados para fortalecer a empresa e criar experiências que façam sentido para as pessoas e para o negócio. Mesmo passando por uma grande transformação, a Oi mantém sua escuta ativa, investindo na promoção de um ambiente colaborativo e plural, acelerando resultados e impulsionando carreiras.



Provedora de soluções de engenharia para diferentes mercados, incluindo aplicações industriais, mobil e aeroespaciais, a centenária Parker Hannifin atua em mais de 50 países com 13 mil distribuidores; aqui, a marca se está presente há 52 anos. Mundialmente, são mais de 55 mil colaboradores, sendo 1.000 na América Latina. Destes, 900 estão no Brasil, onde, recentemente, a empresa desenvolveu um projeto robusto de evolução cultural, bem como ESG, promovendo um ambiente de trabalho com mais Diversidade, Equidade e Inclusão.



A Risotolândia teve início em 1953, em Curitiba (PR), com um pequeno restaurante. Ao longo dos anos, passou por transição tornando-se uma empresa de refeições coletivas. Em 1978, atendeu oficialmente o primeiro cliente, servindo 90 refeições por dia. Hoje, são mais de 5.200 colaboradores, dos quais 86% são mulheres, e a produção diária ultrapassa 55 mil refeições. Presente em sete estados e 300 cidades, a Risotolândia é dona de sete marcas, que incluem soluções de alimentação para escolas, empresas, hospitais e varejo, além de facilities e serviços em transporte e logística.



Com sede em Belo Horizonte (MG) e 45 anos de história, a mineradora brasileira Samarco é controlada pela Vale e BHP Brasil. Em 2015, o rompimento da barragem de Fundão afetou de maneira profunda e definitiva as comunidades locais e o meio ambiente, além de suspender as operações da empresa. A partir daí, a Samarco promoveu mudanças para reconstruir as relações de confiança com a sociedade. Voltou a operar em dezembro de 2020, possuindo hoje são 1.500 empregados próprios e cerca de 9 mil terceirizados.

Saúde e bem-estar como melhor benefício



O PROGRAMA DE BENEFÍCIOS EM MEDICAMENTOS COM A QUALIDADE DAS REDES DROGA RAIA E DROGASIL NA SUA EMPRESA.

Com a **Univers** você oferece aos seus colaboradores o **melhor cuidado com a saúde**, na maior rede de farmácias do país, com mais de **2700 lojas**.



Descontos exclusivos nas lojas Drogasil e Droga Raia



Custo zero para implantação



Equipe especializada para auxiliar na gestão do benefício



Aponte a câmera e acesse nosso site univers-pbm.com.br



PRÊMIOS

12x Melhor Fornecedor de RH - Benefício Medicamentos



10x Top Of Mind de RH - Benefício Medicamentos 8x Fornecedor de



8x Fornecedor de Confiança de RH



* Prêmios conquistados até dezembro de 2022



A CERIMÔNIA DE ENTREGA DO PRÊMIO EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE PESSOAS 2023 ACONTECEU EM UMA NOITE DE MUITA CELEBRAÇÃO. CONFIRA NA NOSSA GALERIA



Pela Plastipak, primeira colocada e eleita empresa do ano, o CEO Evandro Pereira celebrou a conquista ao lado de Rodrigo Vigato, líder de RH da companhia (*Evandro também foi o destaque da seção CEO em Foco desta edição*)



A Azul marcou presença com seu time de RH, representado, no palco, por Camila Almeida, diretora de Pessoas, Universidade Corporativa e Sustentabilidade (*leia a entrevista concedida por ela na seção RH em Foco desta edição*)



Silvia Bernardi Benini (*ao centro*), gerente de Governança e Estratégia de RH dos times de Inteligência de Dados, Tecnologia e Inovação, recebeu o troféu do Bradesco, terceiro colocado. Com ela na foto, Regina Novaes e Natália Oliveira



O diretor de RH do Grupo Cataratas, Robson Lourenço, celebrou a conquista ao lado de Isabela Militino, líder do setor de Transformação (T&D)



Pela John Deere, Luís Perocchin, gerente de RH Latam, e Fernanda Scanduzzi, especialista em desenvolvimento de talentos e lideranças para América Latina



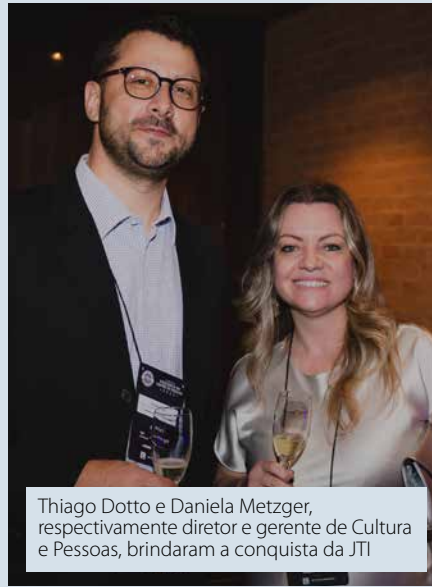
O reconhecimento à Dasa pela conquista da sexta colocação foi entregue para o seu diretor-geral de Pessoas e Cultura, Fabio Rosé



A Otis foi representada por Cristiane Fiorezzi, diretora de Recursos Humanos para América Latina



Oitavo maior ICH, a Localiza teve como representante sua diretora de Gente, Tatiana Denadai



Thiago Dotto e Daniela Metzger, respectivamente diretor e gerente de Cultura e Pessoas, brindaram a conquista da JTI



Adriano Lima, CHRO da Minerva Foods, e Renato Fiochi, CEO da Gestão RH



Patrícia Coimbra, vice-presidente executiva de Gente, Gestão e Performance da Cielo



Jorge Almeida, diretor de Recursos Humanos da Protege



Edvaldo Pico, gerente executivo de RH da Volkswagen



Christiane Berlin, Chief Human Resources Office da OLX



Raquel de Camargo, gerente sênior de People Experience da Pfizer



Fernanda Muraro Mazzetto, superintendente de Pessoas e Cultura da Qualicorp



Valéria Rossi Soeiro, gerente de Estratégia e Gestão de RH da Petrobras



Débora Trevisan, CHRO e representante da IHS Towers



Camila Zanchin, gerente de RH do GPA



Ana Oliveira, VP de RH da Continental



Rafael Jaworski, diretor de RH da Pormade



O CONTEÚDO QUE A SUA ORGANIZAÇÃO PRECISA, COM A FLEXIBILIDADE QUE O SEU COLABORADOR ESPERA.

FGV LoD, novos caminhos para a educação corporativa.

FGV LoD é a plataforma de aprendizado sob demanda do FGV In Company que oferece trilhas de aprendizagem compostas por conteúdos online FGV em diversos formatos (vídeos, podcasts, exercícios, animações, infográficos, artigos, entre outros).

A solução Learning on Demand oferece:

- Conteúdo customizado de acordo com os objetivos e as demandas de cada organização.
- Curadoria feita por professores e especialistas da FGV.
- Webinários temáticos ou oficinas.
- Tutoria e fórum de discussão online.
- Avaliações customizadas com situação-problema baseada nos desafios da organização.

**Melhore a performance dos seus colaboradores
e os resultados da sua organização com FGV LoD.
Fale conosco.**

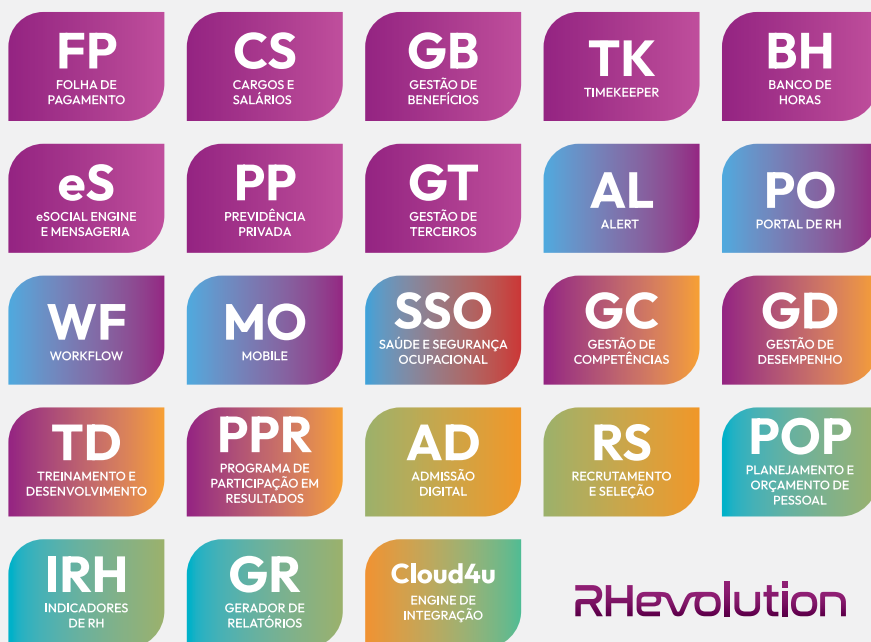
 **FGV IN COMPANY**

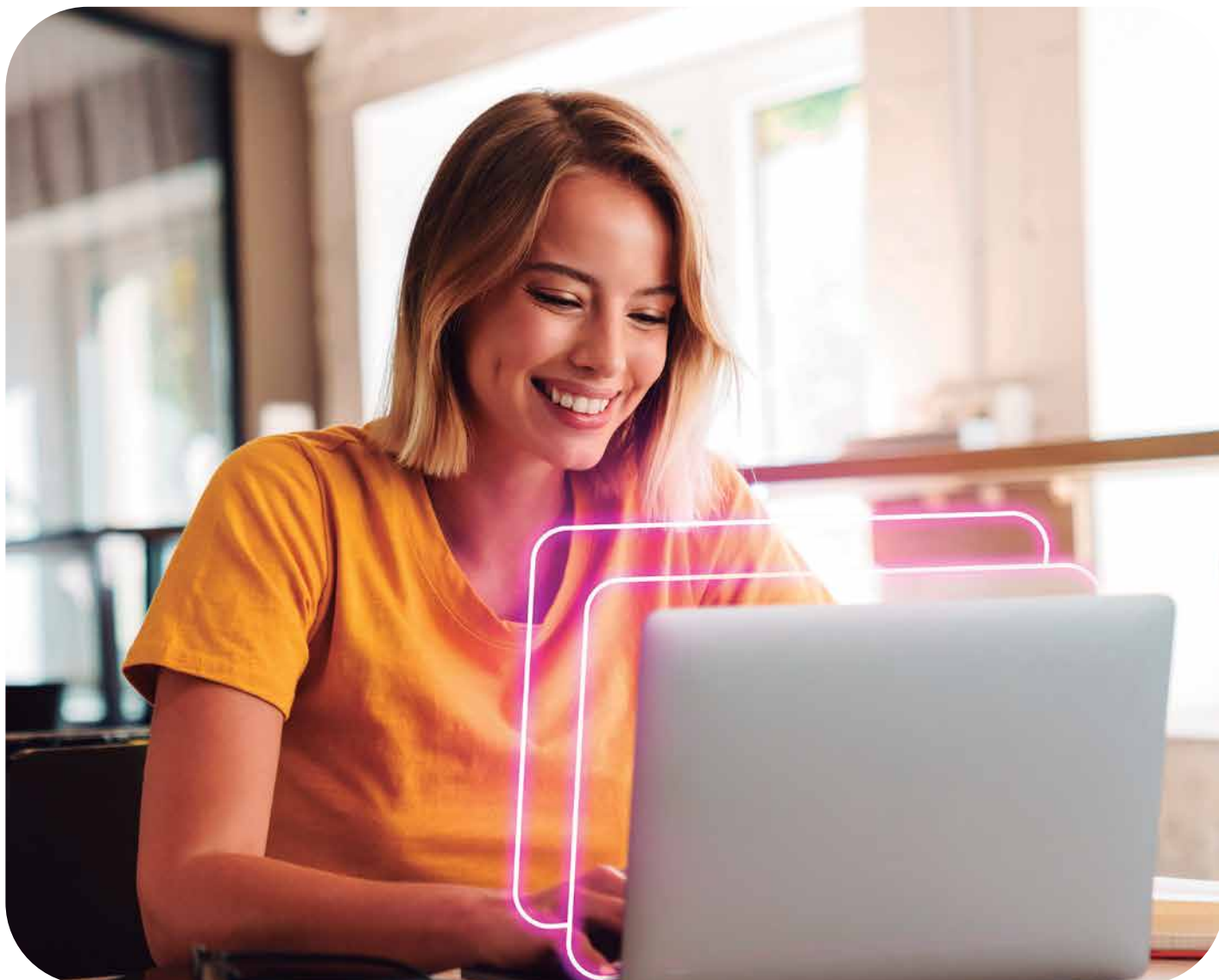


CONSTRUA UMA BASE CONFIÁVEL PARA O SEU RH E VOE COM A TECHWARE.



De remuneração, com o melhor Cloud ou BPO de folha de pagamento do mercado, à gestão estratégica de RH, as soluções da Techware levam **mobilidade, criptografia de ponta a ponta e a melhor experiência do colaborador em toda a sua jornada profissional.**





**A verdadeira Employee Experience
começa aqui.**



☎ 11 3871-7485
📞 11 97194-3566
🌐 techware.com.br





Gestão inteligente da saúde mental valoriza o colaborador e torna as empresas mais produtivas

Brasil é líder mundial em transtornos de ansiedade, segundo a OMS. Companhias precisam criar ambientes seguros para favorecer diagnóstico e tratamento dessas doenças, aumentando a qualidade de vida

A saúde mental no ambiente corporativo ainda sofre os efeitos da pandemia, com índices elevados de ansiedade e depressão entre os colaboradores. Mesmo após o auge da

crise, as mudanças geradas nos modelos de trabalho e na dinâmica dos relacionamentos interpessoais ainda impactam o bem-estar emocional. “Ficamos com essa herança, mas não

precisamos considerá-la normal ou conviver com ela”, comenta Dr. Nulvio Lermen Junior, Diretor Médico da Dasa Empresas, gestora de benefícios e soluções de saúde corporativa

da Dasa, maior rede de saúde integrada do Brasil.

Os transtornos de ansiedade são os mais frequentes. Eles afetam 9,3% dos brasileiros, colocando o país na liderança do ranking mundial, segundo recente levantamento da Organização Mundial da Saúde¹. Em 2021, por exemplo, os transtornos mentais foram a terceira maior motivação de afastamento previdenciário no Brasil².

Mesmo antes do afastamento das atividades profissionais, a saúde mental comprometida já prejudica o bem-estar do colaborador. Além disso, no ambiente corporativo, esse quadro pode levar à baixa produtividade, ao turnover, absenteísmo e eventuais despesas. “O primeiro passo para reverter esse cenário é estar ciente de que o problema pode existir. Mesmo empresas que parecem estar totalmente saudáveis às vezes identificam situações em que é necessária ajuda profissional”, afirma o Diretor Médico.

Nessa jornada em busca do cuidado, são frequentes os casos nos quais a suspeita inicial é de alguma enfermidade cardíaca, por causa de sintomas como taquicardia e dor no peito. “É possível que a pessoa vá ao pronto-socorro e faça diversos exames até descobrir que uma suposta doença cardíaca, na verdade, é ansiedade”, comenta.

Acolhimento integrado

Com foco na saúde e no bem-estar, e não apenas no tratamento da doença, a Dasa Empresas tem ampliado a estrutura de seus programas de saúde mental para companhias nos últimos anos. Uma das grandes vantagens está no acolhimento integrado, no qual o colaborador pode ser atendido por uma equipe multidisciplinar, com psicólogo e psiquiatra, quando necessário, inclusive de forma online e por meio de plantão médico 24x7 com médicos genera-



Dr. Nulvio: acolhimento integrado evita orientações divergentes

listas treinados em protocolos de urgência e emergência como parte da equipe multidisciplinar.

“A divergência de orientações é um ponto que muitos pacientes trazem de experiências anteriores”, conta Dr. Nulvio Lermen Junior. Para evitar isso, o programa de saúde mental da Dasa Empresas prevê o alinhamento entre os profissionais, para que o melhor encaminhamento seja realizado. Também são disponibilizados especialistas com diferentes abordagens de tratamento. “É comum o colaborador já ter pesquisado o tema e conhecer as linhas da psicologia. Por isso, temos alternativas como psicólogos de diferentes abordagens terapêuticas, sempre utilizando protocolos baseados em evidências”, Dr. Nulvio.

Outro ponto importante, é que o perfil do profissional também é levado em consideração, por isso é uma preocupação da Dasa Empresas a diversidade e inclusão nos atendimentos para gerar identificação nos

colaboradores.

Além disso, vale ressaltar que o cuidado com o paciente é algo contínuo. Aqueles já mapeados recebem contatos periódicos para a realização de consultas e exames. “Em casos crônicos ou com necessidades especiais, nosso olhar é ainda mais próximo com olhar no indivíduo”, afirma o médico.

Cuidar da saúde mental é apenas uma das diversas soluções para o ambiente corporativo oferecidas pela Dasa Empresas, criada com o propósito de oferecer mais qualidade de vida para os colaboradores e, conseqüentemente, sustentabilidade aos negócios. O portfólio da companhia contempla consultoria de benefícios, coordenação de saúde e soluções empresariais com foco na atenção preditiva, preventiva e prescritiva. Check-up executivo, saúde ocupacional e vacinas estão entre os serviços existentes que otimizam custos assistenciais aos colaboradores e seus dependentes.

Referências

¹ Organização Mundial da Saúde. “The Burden of Mental Disorders in the Region of the Americas”. Disponível aqui. Acesso em 27/07/2023

² Ministério da Fazenda/Secretaria de Previdência. “Adoecimento mental e trabalho”. Disponível aqui. Acesso em 27/07/2023



NO NOVO PAPEL DOS ESCRITÓRIOS, TUDO SE RESUME A MOMENTOS QUE IMPORTAM

Depois de três anos de trabalho flexível, uma pesquisa da Microsoft aponta a permanência do paradoxo híbrido: as pessoas querem flexibilidade no ambiente de trabalho, mas também anseiam por conexão com a equipe. Isso significa o início de uma nova fase: a do trabalho flexível estruturado.

Para ajudar seus próprios colaboradores e clientes a encontrarem o equilíbrio entre flexibilidade e conexão humana, a Microsoft se propôs a explorar quando realmente importa se reunir pessoalmente. Para chegar às descobertas, os pesquisadores analisaram o que poderiam extrair de dados de pesquisas de funcionários da empresa e de pesquisas e estudos externos.

As conclusões são claras: não se trata do número de dias em que as pessoas estão no escritório, mas de criar momentos que importam. Isso inclui:

Coesão da equipe – As equipes estão mais distribuídas do que nunca e, para muitas empresas, não há como voltar. Em 2019, 61% das equipes da Microsoft estavam todas no mesmo local, hoje, são 27%. E ela não está sozinha: 70% dos gerentes das empresas listadas na Fortune 100 têm pelo menos um membro remoto da equipe.

Embora os funcionários da Microsoft digam que a flexibilidade está indo bem – 92% afirmam que a empresa valoriza a flexibilidade e permite trabalhar de uma maneira que funcione melhor para eles –, a pesquisa mostra que existe o desejo de mais conexão. Entre os funcionários que não avaliaram como favorável a qualidade de conexão com colegas de trabalho, 29% disseram que o trabalho remoto dificultou criar conexões significativas.

É sabido que as pessoas entram

em um escritório para se relacionar com as demais – seja uma vez por semana ou uma vez por ano – e, na mesma pesquisa de engajamento, os colaboradores deixaram claro que estão procurando por tempo juntos para se conectar, não apenas coworking. Quando perguntados sobre quais atividades presenciais a Microsoft deveria oferecer para apoiar o sucesso das equipes, 37% citaram atividades sociais e de formação de equipes – o tema número um na pesquisa de forma geral.

Integração – Ao iniciar uma nova função, seja em uma nova empresa ou em um movimento interno, conhecer o gerente ou colega em uma integração presencial facilita as coisas. Em comparação com os funcionários que não se encontraram pessoalmente

com seus gerentes nos primeiros 90 dias, os colaboradores que o fizeram estavam mais propensos a buscar feedback, receber informações de sua equipe, construir relacionamentos fortes com colegas, sentirem-se apoiados ao discutir questões difíceis com seu gerente e obter treinamento e feedback eficazes.


Conhecer pessoalmente seu “colega” de integração — profissional da equipe designado para apoiar a transição para a nova equipe — dentro de 90 dias também faz diferença. Aqueles que o fizeram eram mais propensos a buscar feedback, sentirem-se incluídos e confiáveis por sua equipe e relataram que tinham clareza sobre como gerar impacto — e têm as ferramentas necessárias para isso. Porém, isso não afetou significativamente as pontuações dos novos contratados em outras áreas, como encontrar o suporte de que precisam, entender a visão de sua organização ou conhecer seus stakeholders.

Os treinamentos presenciais também ajudam os novos contratados a entenderem mais facilmente suas tarefas e prioridades. Eles podem receber orientação e feedback imediato, com fácil acesso a assistência, esclarecimento e conhecimento. “Isso ajuda você a se atualizar mais rapidamente”, diz Karen Kocher, gerente-geral global de Futuro do Trabalho, Força de Trabalho do Futuro e Experiências de Talentos e Aprendizado da Microsoft.

Iniciar um projeto – O tempo presencial é útil nos estágios iniciais de um projeto, pois ajuda as pessoas a entrarem na mesma página. Quando os respondentes da pesquisa compartilharam exemplos específicos de momentos que importam estar pessoalmente, incluíram compromissos iniciais com os clientes e sessões de planejamento. Estudos externos também mostram que, embora seja mais fácil escolher a melhor ideia virtual-

mente, os pares presenciais geraram 18% mais ideias criativas e 14% mais ideias em geral em comparação com os pares virtuais.

Tanto o trabalho remoto quanto o presencial têm benefícios. Cada equipe é diferente, mas uma coisa é clara: encontrar esse equilíbrio deve ser abordado com intencionalidade. Em vez de considerar o escritório como uma solução única para todos, as equipes devem considerar o tipo de trabalho que fazem e determinar pontos-chave no tempo ou motivos para se reunir pessoalmente.

Além disso, os benefícios do tempo presencial – seja para uma semana no local ou um dia aqui e ali – devem ser pesados em relação a coisas como viagens e despesas, deslocamentos e criação de espaço para trabalho profundo. Como diz Dawn Klinghoffer, chefe de Análise de Pessoas da Microsoft: “Pergunte a si mesmo e à sua equipe: Quais são os momentos que importam para nós?” 



ANUNCIE — NA REVISTA MAIS INFLUENTE — ENTRE OS RHs

gestaoerh.com.br 

renato@grupogr.com.br 



 (11) 99911-0480

 (11) 3254-7509



Gamificação implementada

A revolução da tecnologia e ludificação na aprendizagem e no mercado de trabalho promovidos pela agência P.AGE

Por **Leandro Pivetta** e **Roberto Treci**, respectivamente, cofundador e roteirista da P.AGE

Você já percebeu que, com o passar do tempo, tem se tornado cada vez mais comum o uso de sistemas que garantem recompensas por participação em nosso cotidiano? Desde o programa de pontos dos cartões de crédito até premiações nas mais diversas lojas e departamentos, nós presenciávamos uma mudança revolucionária na maneira de motivar as pessoas. E, como é de se esperar, para o mundo do trabalho e dos negócios, aplicado ao treinamento e gestão de equipes, não seria diferente.

No cenário dinâmico dos negócios modernos, as empresas têm buscado

constantemente formas inovadoras de capacitar seus colaboradores. Nesse contexto, utilizar tendências “gamificadoras”, que tragam a essência de competitividade e cooperação, tem sido um enorme diferencial dos gestores que desejam gerar aproximação e empenho aos seus times.

Neste artigo, exploraremos o conceito de gamificação e sua aplicação no meio dos treinamentos empresariais, destacando os benefícios e a promoção para a melhora exponencial de aprendizagem exercida pela P.AGE, a agência de soluções criativas que tem despontado no mercado.

O QUE É A GAMIFICAÇÃO?

A gamificação, conhecida como ludificação ou gamification, é uma técnica baseada na natureza humana de buscar desafios e conquistas, que utiliza elementos e mecânicas de jogos em contextos não relacionados a jogos. Seu principal objetivo é estimular o engajamento das pessoas, tornando tarefas e processos muito mais atrativos e divertidos.

Além da possibilidade de prover uma sistemática de pontuação e recompensas, que traz esse senso de progresso, superação e cumprimento de metas, em conjunto da ideia

de níveis e conteúdos exclusivos e desbloqueáveis, podemos destacar a capacidade de gerar uma espécie de nostalgia das situações divertidas que todos nós passamos ao longo da vida. Lembranças, como uma boa noite de jogatina com amigos ou momentos amistosos com familiares são ativadas instantaneamente ao trazermos jogos como pauta.

Naturalmente, metodologias ativas na aprendizagem garantem maior engajamento independentemente da área. Mas, com a implementação de temáticas dos jogos clássicos e rankings e líderes, é possível estimular uma competição divertida e saudável entre os colaboradores, impulsionando assim o desempenho individual e coletivo.

Outra vantagem interessante é a incorporação de histórias. Essa ferramenta é o que nos permite contar, experimentar e experienciar conteúdos de maneira envolvente. A gamificação cria um contexto para as atividades e aumenta a imersão e o interesse dos participantes, com possibilidade de um feedback imediato ou posterior para o desempenho dos participantes, permitindo a correção de erros e aprimoramento contínuo.

APLICAÇÃO NO TREINAMENTO EMPRESARIAL

Como dito anteriormente, a gamificação tem sido amplamente aplicada no meio de treinamentos empresariais, abrangendo áreas como o desenvolvimento de habilidades técnicas no universo farmacêutico até o aprimoramento de competências comportamentais em vendas. Algumas das aplicações mais comuns incluem treinamentos mais técnicos, mas com a gamificação empregada para tornar o aprendizado mais atraente; Onboarding de novos colaboradores; treinamentos de liderança e temas delicados como compliance e ética, a gamificação ajuda a abordar questões sensíveis de forma educativa e responsável.

BENEFÍCIOS DA GAMIFICAÇÃO NOS TREINAMENTOS EMPRESARIAIS

A adoção da gamificação traz inúmeros

benefícios para as empresas e seus colaboradores, despertando o interesse dos participantes, aumentando seu engajamento e motivação para participar dos treinamentos, facilitando a retenção de informações e habilidades, trazendo feedbacks e melhorias contínuas ao desempenho e fomentando uma cultura de aprendizado dentro da empresa.

MELHORES PRÁTICAS NA IMPLEMENTAÇÃO

Embora sejam positivas as implicações da gamificação, ainda assim é necessário levar em conta alguns pontos na implementação desses conceitos. Para garantir o sucesso da gamificação, a agência P.AGE, precursora no ramo de treinamentos corporativos com foco no desenvolvimento de pessoas, tem definido as mais importantes práticas e filosofias em seus principais projetos e parcerias.

A P.AGE é uma agência criativa do ramo de treinamentos que está sempre atualizada nas principais novidades tecnológicas do mercado.

Um dos princípios da P.AGE é a crença no poder das soluções através do entretenimento para levar conhecimento aos colaboradores das empresas.

Como já referenciado, um dos maiores desafios enfrentados pelos gerentes de treinamento e profissionais de RH, e uma das maiores procuras do ramo, é saber como ser diferente. Como sair do convencional e fornecer soluções de aprendizagem corporativa que realmente façam sentido e engajem os colaboradores, criando uma cultura genuína de aprendizado?

Por ser pioneira em inovação, sempre em busca de oportunidades para transmitir o conhecimento de forma lúdica, a P.AGE definiu as seguintes práticas para o melhor funcionamento e a mais eficiente implementação da gamificação:

- **Definir objetivos claros**
Estabelecer metas e objetivos específicos para o treinamento, alinhados com as necessidades da corporação e dos colaboradores

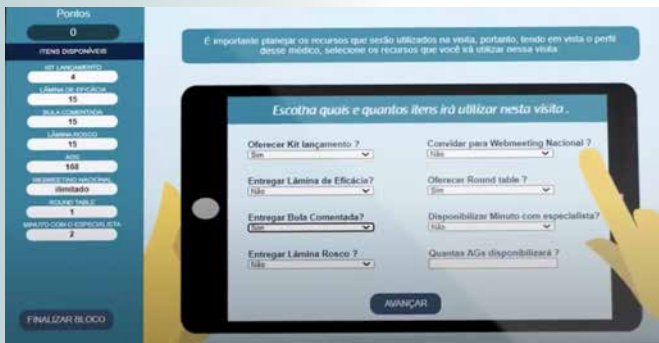
é não só importante como fundamental para todos os outros processos.

- **Escolher a mecânica adequada**
Não só os propósitos como a maneira de abordá-los se faz essencial. Nos projetos, devemos selecionar as mecânicas e elementos de gamificação mais adequados ao contexto do treinamento e ao perfil dos participantes. Em alguns casos, as soluções presenciais se fazem necessárias pelo contexto de grandes eventos e muitos colaboradores. Em outros, a criatividade pela solução EAD é o que faz a engrenagem do aprendizado permanecer girando, seja em plataformas digitais ou provas contextuais com o conteúdo desejado.

A P.AGE foi criada com o sonho de se tornar uma agência especializada em treinamento que oferecesse um serviço completo, em que o profissional de treinamento pudesse contar com toda a estrutura necessária para realizar seus projetos. Outro cuidado da agência P.AGE é de entender verdadeiramente o negócio de nossos clientes realizando uma imersão na empresa com o intuito de proporcionar soluções que realmente se conectem com o parceiro e que principalmente gere resultados efetivos no negócio



DILVULGAÇÃO/PAGE



- Promover a colaboração**
 É necessário incentivar a colaboração e o trabalho em equipe durante as estratégias de gamificação, por ser um de seus princípios. Criar desafios possíveis, mas estimulantes é a chave para a cooperação entre equipes.
- Mensurar, acompanhar e promover resultados**
 Pesquisar métricas relevantes, como taxas de conclusão, desempenho e feedback dos participantes, demonstra a diferença de absorção de conteúdo não somente ao final dos treinamentos, mas no começo, com a previsão de qual melhora desejamos promover. Durante cada etapa dos jogos, é importante engajar os treinados quanto aos resultados.

- Descritivo do desafio enfrentado pelas equipes**
 Tempos de pandemia, em que nosso desafio foi construir um ambiente virtual para treinar e desenvolver as equipes responsáveis pelo atendimento dos clientes nas farmácias do país.
- Diagnóstico**
 Antes de iniciar o projeto, foi executada a fase de diagnóstico: ir a campo para entender o cenário da época levantar as diferentes realidades encontradas nos pontos de venda, farmácias de rede, farmácias independentes, equipes atuantes nesses locais, nível de escolaridade e objetivos traçados por região e perfil de ponto de venda.
- Solução**
 A fase de diagnóstico mostrou a grande necessidade de desenvolver uma solução remota de treinamento, pois, devido à pandemia, os recursos presenciais estariam limitados. Porém, a solução encontrada para desenvolver a comunicação mais eficaz foi através de uma ideia "fora da caixa".
 A ferramenta a ser desenvolvida deveria ser diferente de tudo o que estava sendo oferecido. Afinal, vivíamos uma situação nunca antes vista na história. Com isso,

desenvolvemos uma plataforma totalmente revolucionária. Nela, os atendentes tinham uma navegação semelhante a aplicativos de entretenimento como Netflix, Deezer ou Spotify, com conteúdos levando uma linguagem didática e atual através de videoaulas, jogos interativos, telejornal, ranking de engajamento, podcasts e muitos outros formatos de treinamento. Porém, a grande sacada foi em relação à gamificação da plataforma, pois desenvolvemos um algoritmo que, quanto mais as pessoas treinavam, mais reconhecimentos elas adquiriam.

Para completar essa solução incrível, desenvolvemos uma loja virtual dentro do sistema, onde os usuários podiam trocar suas moedas virtuais por prêmios.

- Resultados**
 Com essa solução, conseguimos resultados incríveis, como um acesso de mais de 60 mil atendentes na plataforma (média/mês) e um incremento em vendas de mais de 15% nos PDVs que acessavam a plataforma.

CASE: PROJETO JORNADA DE SUCESSO

Alguns dos cases da PAGE foram grandes desafios de implementação de treinamento, mas, com as técnicas apresentadas, foi possível gerar resultados surpreendentes, com diferenças homéricas na detenção dos conteúdos apresentados e metodologias aplicadas. Veja o exemplo da Jornada de Sucesso:

"PENSE FORA DA CAIXA"
www.agenciapage.com
 WhatsApp: 11 91481-1696



OLHAR PARA O FUTURO É ACREDITAR EM **PESSOAS**

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

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

PRINCIPAIS SERVIÇOS



Saúde
Ocupacional



Segurança
Do Trabalho



Gestão de
Ambulatório



E-Social



Sistema de
Gestão - SOC

CONSULTE NOSSOS ESPECIALISTAS

 (11) 5555.4045

 comercial@novasaude.digital

www.novasaude.digital

    /novagestaosaude

 **novaSaúde**
medicina ocupacional & preventiva

RELAÇÕES POUCO SAUDÁVEIS

O relacionamento dos profissionais com o trabalho está em ponto de ruptura. Esse foi o alerta da HP Inc. depois de realizar um estudo que explorou o relacionamento de 15.600 funcionários com o trabalho em 12 países – Brasil, Estados Unidos, França, Índia, Reino Unido, Alemanha, Espanha, Austrália, Japão, México, Canadá e Indonésia. Foram consultados líderes de negócios, tomadores de decisão de TI e profissionais do conhecimento.

O primeiro Índice HP de Relacionamento com o Trabalho analisou mais de 50 aspectos das relações das pessoas com o trabalho e ficou constatado que apenas 27% dos entrevistados têm uma relação saudável com suas ocupações. A insatisfação com o trabalho se reverte em menos produtividade (34%), desinteresse (39%) e sensação de desconexão (38%).

Mesmo quando os funcionários se sentem neutros quanto ao seu relacionamento com o trabalho, mais de 71% consideram a possibilidade de deixar a empresa. Quando não estão satisfeitos, esse número sobe para 91%.

Mais da metade (55%) tem dificuldades com sua autoestima e saúde mental, relatando baixa autoestima e sentindo que são um fracasso. E o abalo da saúde mental e emocional pode dificultar a manutenção do bem-estar físico: 62% dos funcionários relatam problemas para manter uma alimentação



FOTOS: SHUTTERSTOCK

saudável, fazer exercícios e dormir o suficiente.

Entre as lideranças, quase três em cada quatro reconhecem que ser emocionalmente inteligente é a única maneira de ser bem-sucedido no futuro. De forma significativa, o estudo descobriu que a inteligência emocional – e o aumento da confiança – têm um peso considerável: 83% dos funcionários dizem que estão dispostos a ganhar menos dinheiro para encontrar um empregador que valorize esses fatores.

AS COMPETÊNCIAS EM DIFERENTES GERAÇÕES

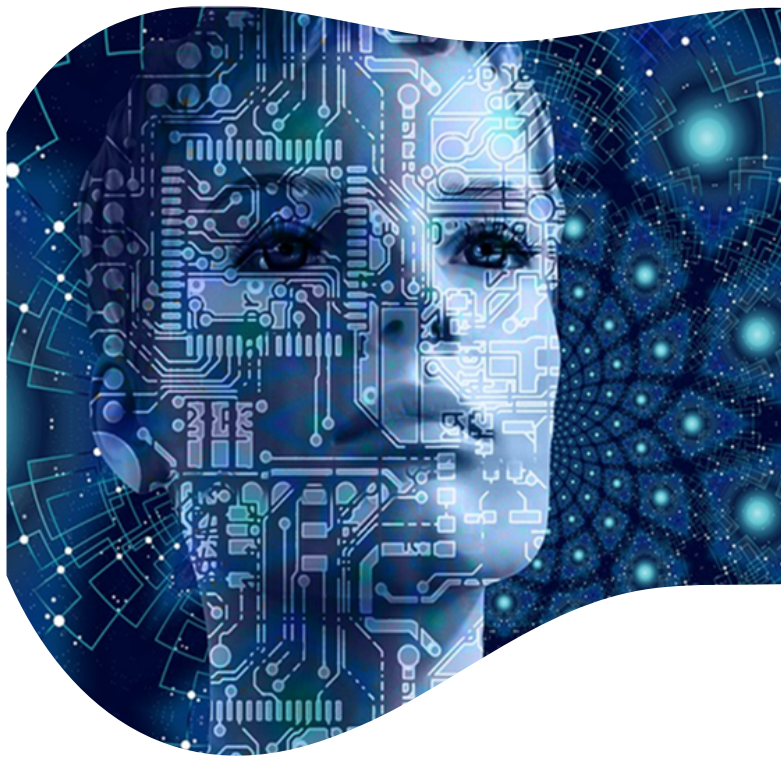
A startup Talent Academy, HR tech especializada no desenvolvimento de competências comportamentais dos colaboradores, realizou uma pesquisa com 4.859 pessoas de sua base de usuários para analisar o comportamento e as competências das gerações no ambiente de trabalho. A geração Z demonstrou ter menos flexibilidade e resiliência, diferentemente dos mais experientes, os baby boomers.

Segundo a pesquisa, os profissionais que pertencem à geração Z tiveram nota 57 em resiliência, competência que consiste em entender o momento, demonstrar mais flexibilidade para atuar em circunstâncias de crise ou ser mais desafiadores, na geração X, a nota foi 64; a Y obteve 62; e os baby boomers, 65.

Em relação à flexibilidade, comportamento daqueles que se adaptam às mudanças e ao fluxo no ambiente de trabalho, a geração Z também se apresenta inferior às demais, em uma comparação de 56 a 61.

Sobre liderança, a nota da geração dos baby boomers foi 60, indicando um comportamento mais propenso a cargos de maior responsabilidade. Em seguida, vieram as gerações X (58), Y (54) e Z (46).





RHUMO®

CONSULTORIA EMPRESARIAL

Com 28 anos de atuação e presença no mercado nacional, a RHUMO é reconhecida pela sua excelência na prestação de serviços nas áreas de Remuneração, Desenvolvimento Humano, Organização, Métodos e Processos.



Prêmio
**FORNECEDORES DE
CONFIANÇA**



SERVIÇOS E SOLUÇÕES:

▼ REMUNERAÇÃO

- Política de remuneração total
- Plano de cargos e salários
- Descrição de cargos
- Plano de carreira e curva de maturidade
- Pesquisa salarial, benefícios e práticas de remuneração
- Metodologia de avaliação e hierarquização de cargos
- Tabelas salariais
- Remuneração variável - produtividade, prêmio por desempenho, comissionamento, bônus e recompensas
- Identificação e definição de metas e indicadores de produtividade
- Programa de remuneração para profissionais estratégicos
- Programa de incentivo de curto e longo prazo
- Plano de benefícios e benefícios flexíveis
- Política de transferência
- Cálculo de encargos sociais (trabalhistas e previdenciários)

▼ ORGANIZAÇÃO E PROCESSOS

- Arquitetura organizacional - mapeamento, desenho e redesenho organizacional
- Alinhamento estratégico - negócio, missão, visão e valores
- Atribuições e papéis das áreas
- Diagnóstico organizacional
- Gestão estratégica
- Plano Diretor de RH - diagnóstico, estruturação e implantação
- Políticas, normas e procedimentos administrativos, operacionais e RH
- Mapeamento de processos - diagnóstico, racionalização e planos de melhorias
- Desenho e redesenho de processos administrativos e operacionais
- Dimensionamento qualitativo e quantitativo de quadro de pessoal
- Racionalização e adequação de custos com mão de obra
- Assessoria em negociações de acordos trabalhistas

▼ DESENVOLVIMENTO HUMANO

- Pesquisa de clima organizacional
- Avaliação de potencial (Perfil Ideal de Competências - PIC)
- Mapeamento da planta humana
- Plano de desenvolvimento individual e equipes
- Programa de coaching individual e equipes
- Treinamento, capacitação, formação e desenvolvimento de líderes, profissionais estratégicos e equipes
- Avaliação de desempenho

Belo Horizonte / MG

www.rhumoconsultoria.com.br

PABX Brasil (31) 3296-9066

AMBIENTES TÓXICOS X DEMISSÕES

Mais um estudo aponta as deficiências do mundo corporativo. A terceira edição do estudo Inteligência



Emocional e Saúde Mental no Ambiente de Trabalho, realizado pela The School of Life em parceria com a Robert Half, mostra que 42,86% dos liderados entrevistados classificam o ambiente tóxico como principal fator para pedirem demissão. As demais razões ficaram bem atrás: falta de reconhecimento (13,43%), trabalho 100% presencial (13,14%), falta de plano de carreira (8,86%) e falta de protagonismo (3,71%).

Como uma das formas de criar ou manter um clima mais saudável, muitas organizações têm investido no desenvolvimento e aprimoramento das habilidades emocionais de jovens líderes: 43% dos líderes disseram que suas empresas têm investido no treinamento comportamental de trainees. As cinco habilidades emocionais mais abordadas nos treinamentos são: comunicação (70,85%), autogerenciamento (58,74%), autoconhecimento (54,26%), adaptabilidade (47,09%) e diplomacia (10,31%).

“Cada vez mais profissionais jovens têm chegado a cargos de liderança com pouca experiência de relacionamento com si mesmo, o outro e o mundo”, justifica Maria Sartori, diretora da Robert Half.

OFFBOARDING NA EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

A Pin People, HR tech focada em experiência do colaborador e people analytics, fez um relatório sobre o estado da experiência dos colaboradores nas organizações da América Latina em 2023. O estudo avaliou as respostas de mais de 390 mil colaboradores da região e chama a atenção o baixo desempenho das organizações no acolhimento na hora da despedida.


Desde 2020, as notas de eNPS (Employer Net Promoter Score) do offboarding se mantêm como as mais baixas da jornada e com bastantes variações entre desligamentos voluntários (+48) e involuntários (+41).

Nas demissões voluntárias, as variáveis com maior insatisfação são a remuneração total (41% de favorabilidade), equilíbrio de vida (46%) e feedbacks da equipe (50%).

Já no que se refere às pessoas que foram desligadas involuntariamente, o cenário é bem diferente. As três variáveis com menor índice de favorabilidade estão diretamente ligadas ao relacionamento com as lideranças: feedbacks (18% de favorabilidade), liderança coerente (22%) e suporte (50%).

Há, ainda, um resultado importante para ser destacado: o público feminino avalia a variável *desligamento respeitoso* com muito mais insatisfação: 48% de favorabilidade ante 78% do público masculino.



“Além de entender o que está causando esse gap de experiência das mulheres no desligamento, temos que olhar também para o desenvolvimento das lideranças, para que elas aumentem a quantidade e qualidade de seus feedbacks e alinhamentos, dando clareza para os colaboradores do que é esperado delas antes que isso resulte em um desligamento”, avalia Luisa Aliboni, coordenadora de People Science da Pin People e responsável pelo relatório. 

Planejamento estratégico e assertivo em cada caso

O escritório D'Ávila e Vargas Advogados Associados é um dos mais importantes escritórios de advocacia empresarial do Norte do Brasil.



Com profissionais especializados em diversas áreas, a abrangência de nossa atuação é completa.

Unidade Manaus

Av. Coronel Teixeira, 6225 – Britannia Park Offices
Torre Soho – Conj. 608/609
Ponta Negra – 69037-000
Manaus-AM
(92) 3634-70000 / (92) 3634-0066

Unidade Porto Alegre

Av. Dr. Nilo Peçanha, 2825 – Conj. 406
Chácaras das Pedras – 91330-001
Porto Alegre-RS
(51) 3093-3130 / (51) 99889-1119

davilaevargas@davilaevargas.com.br

davilaevargas.com.br



D'AVILA VARGAS
ADVOGADOS ASSOCIADOS

COMUNICADO IMPORTANTE

É com justificado orgulho e uma sensação de missão cumprida que comunicamos aos nossos clientes e ao mercado em geral que encerramos, em 31/12/2022, nossa parceria de mais de 36 anos com as The Ken Blanchard Companies.

Em 1986, tivemos a honra de trazer para o Brasil, a Liderança Situacional II, O Gerente-Minuto e outros programas da Blanchard e, ao longo destas décadas, foi um privilégio poder ensinar a mais de 63 mil gestores de 636 corporações brasileiras e multinacionais os mais eficazes conceitos e ferramentas de liderança e gestão de pessoas disponíveis em âmbito internacional.

Na última reunião dos Global Partners da Blanchard, realizada em setembro de 2022, em Atenas, fomos agraciados com um honroso certificado por 35 anos de excelentes serviços e recebemos também uma gravação em vídeo em que Ken e Margie Blanchard nos fizeram um comovente agradecimento e uma carinhosa despedida.

Estes longos e profícuos anos com a Blanchard nos enriqueceram como pessoa e como profissional e nutriremos, para sempre, um sentimento de extrema gratidão ao Dr. Ken Blanchard que, desde 1977, é nosso mestre, amigo e uma fonte inesgotável de inspiração.

Por mais de 16 anos consecutivos (2007-2022), fomos reconhecidos como destaque dentre as empresas de Cursos e Treinamentos mais bem avaliadas do Brasil (Gestão RH).

A Intercultural celebra, em 2023, 50 anos desde sua fundação, e 40 anos como licenciada exclusiva para o Brasil e América do Sul, da Carew International e do Positional Selling, o mais eficaz sistema de desenvolvimento de habilidades de vendas do mundo.

Em breve, apresentaremos nosso novo programa de desenvolvimento de lideranças, fruto da jornada iniciada há 56 anos, quando tivemos a oportunidade de ensinar “Liderança e Dinâmica de Grupos” na EAESP-FGV e, posteriormente, “Desenvolvimento Gerencial” no Centro de Pós-Graduação em Psicologia Aplicada da FGV-RJ, ao longo de 13 anos de atuação acadêmica.

Finalmente, agradecemos pelas múltiplas manifestações de apreço, pelas congratulações e votos de sucesso recebidos de clientes, colegas e amigos o que nos estimula a prosseguir, com mais afinco ainda, em nossa trajetória de bem servir nossos clientes corporativos.

23 de março de 2023



Peter Barth
Presidente

P.S.: A Blanchard continua presente no Brasil através da Call Daniel, sediada em São Paulo, à qual desejamos o máximo de sucesso nesta jornada que ora se inicia.



O MELHOR SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE VENDAS DO MUNDO!

POSITIONAL SELLING®

TREINAMENTO PROFISSIONAL EM VENDAS



Os desafios enfrentados pelas empresas brasileiras exigem uma atuação firme na busca de resultados concretos e mensuráveis, no curto prazo. Adote o **POSITIONAL SELLING® (PS)**, o sistema estratégico de vendas utilizado pelas empresas líderes de cinco continentes. Prepare seus profissionais de vendas para vencerem os desafios que farão de 2023 o ano decisivo para o seu negócio.

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

RESULTADOS PARA A EMPRESA

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

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

PARA EMPRESAS QUE QUEREM OBTER RESULTADOS CONCRETOS E MENSURÁVEIS AINDA EM 2023!

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



INFORMAÇÕES:

 [intercultural-treinamento](https://www.linkedin.com/company/intercultural-treinamento)
positionalselling.interculturalted.com.br/online
info@interculturalted.com.br



24 99931-2494



A saúde ocupacional e o impacto na sinistralidade

Brasil é líder mundial em transtornos de ansiedade, segundo a OMS. Companhias precisam criar ambientes seguros para favorecer diagnóstico e tratamento dessas doenças, aumentando a qualidade de vida

Planos de saúde são o segundo maior custo das empresas, perdendo apenas para a folha de pagamento. Estima-se, ainda, que o gasto médio por colaborador aumente 10% a cada ano. Por isso, a realizar a gestão da saúde ocupacional é tão importante para diminuir o impacto da sinistralidade nas finanças das instituições.

A saúde ocupacional é uma área da Segurança e Saúde do Trabalho que garante que os colaboradores estejam sempre saudáveis. Isso, prevenindo doenças e acidentes laborais, por meio de ações para minimizar os riscos em todo o qualquer ambiente de trabalho.

Esse olhar voltado para a saúde dos colaboradores é fundamental,

porque traz impactos significativos nos resultados da empresa – incluindo a diminuição dos custos com planos de saúde. Vale lembrar que cuidar da saúde dos colaboradores é uma exigência legal e está prevista em normas regulamentadoras, que devem ser cumpridas pelas empresas e colaboradores, como é o caso da NR-7, que dá subsídios

técnicos e legais para a atuação em saúde ocupacional.

Com a atualização das Normas Regulamentadoras que aconteceu nos últimos anos, a mera entrega de documentos foi extinta para dar lugar à gestão de SST com foco nos resultados. Ou seja, é necessário atuar continuamente no monitoramento dos programas, nas ações de saúde, análise de dados e melhorias contínuas para gestão do GRO – Gerenciamento de Riscos – e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

“Com o acompanhamento e gestão de indicadores, consegue-se atuar na prevenção e promoção da saúde, bem como na precaução e detecção precoce de doenças, monitoramento e controle de possíveis danos à saúde causados pelos riscos existentes no ambiente de trabalho”, afirma Dalton Toffoli, Gerente de Segurança e Saúde do Sesi Paraná. “Com isso, a empresa consegue melhorar o bem-estar do trabalhador, reduzir custos com absenteísmo, turnover, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, conseqüentemente, com planos de saúde”, completa.

Para isso, conhecer o perfil epidemiológico dos colaboradores, identificando como se alimentam, se praticam atividades físicas, se pertencem a grupos de riscos e o nível de estresse, é fundamental. “Com base nesses dados é possível definir prioridades para desenvolver um plano de ação para melhorar esses índices e prevenir as doenças mais prevalentes”, diz. “É importante acompanhar de perto tanto os indicadores, quando o engajamento dos colaboradores para fazer alterações no meio do percurso, se necessário”, finaliza Dalton.

BENEFÍCIOS E GESTÃO EM UM SÓ LUGAR

Para cumprir a missão de servir e fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas e ofertando soluções integradas em Segurança

e Saúde, o Sesi Paraná traz novidades no Cartão Sesi Viva+. Entre as principais mudanças, está a gestão própria da rede de credenciados de odontologia, que passa a ser feita pelo Sesi, e a utilização do cliente toda administrada por meio do Portal do Usuário.

Pelo Portal do Usuário é possível localizar dentistas, consultar o saldo, ser direcionado para o site da operadora para conferir as farmácias, supermercados, livrarias e demais estabelecimentos credenciados, a pontuação do clube de vantagens e cashback, além da realização de agendamentos das consultas de telessaúde, modalidade na qual serão ofertadas consultas de clínico geral, psicólogo e nutricionista. Para os colaboradores das indústrias, as vantagens são inúmeras, entre elas o desconto em folha de pagamento.

Para as empresas, a ampliação da política de recursos humanos fortalece a imagem institucional e há, ainda, a possibilidade de acompanhamento dos serviços e produtos utilizados pelos trabalhadores para o planejamento de ações preventivas. Além disso, as indústrias que contratarem o cartão poderão utilizar a unidade móvel de odontologia para atendimento de seus colaboradores in company. Já as indústrias associadas aos sindicatos patronais têm a isenção de mensalidade.

Saiba mais:

www.cartaosesivivamais.com.br

NRs

As Normas Regulamentadoras (NRs) cumprem um papel importante na sociedade, garantindo os requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho a serem cumpridos pelas empresas e pelos trabalhadores. Estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, têm como principal objetivo regular as condições de trabalho em diversos setores da economia; estabelecer requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho; atuar na preven-

Com o acompanhamento e gestão de indicadores, consegue-se atuar na prevenção e promoção da saúde, bem como na precaução e detecção precoce de doenças, monitoramento e controle de possíveis danos à saúde causados pelos riscos existentes no ambiente de trabalho. Com isso, a empresa consegue melhorar o bem-estar do trabalhador, reduzir custos com absenteísmo, turnover, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, conseqüentemente, com planos de saúde

ção de acidentes e doenças ocupacionais e, ainda, garantir que sejam fiscalizadas e cumpridas.

Para que isso aconteça, é preciso que tanto a empresa quanto os trabalhadores estejam atualizados. Por isso, o Sesi Paraná oferta cursos de NRs-para aperfeiçoamento e treinamentos que atendem às necessidades de cada organização, com aulas teóricas e práticas para grupos específicos na unidade do Sesi ou, ainda, na própria empresa contratante. Atuando de maneira segura e legal, os trabalhadores têm sua integridade física preservada. Para as indústrias, isso significa diminuição do número de acidentes de trabalho, queda do absenteísmo, aumento da produtividade e ganho em clima organizacional.

**Procure a unidade mais próxima:
sesipr.com.br/nrs**



SHUTTERSTOCK

EQUIPE DE ALTA PERFORMANCE

6 COMPORTAMENTOS PARA CHEGAR LÁ

Por **João Roncati**

Logo após uma carreira executiva de escalada rápida, iniciei meus primeiros passos em consultoria. Como sócio júnior, fui designado para um projeto em uma grande empresa do mundo de telecom: eu precisava conduzir um teambuilding.

Vivíamos o auge do teambuilding. Multiplicavam-se palestrantes, livros, técnicas que buscavam capturar a “mágica” de equipes de alta performance e levá-las para o mundo corporativo. Em geral, a abordagem era desenvolvida em workshops *outdoor*, em ambientes convidativos e com atividades de vivências. Certamente, algo muito positivo e agradável, em que a ludicidade ajuda muito a sensibilizar a vivenciar, de forma caricata, a

sinergia de um time.

Mas, como na usual busca por atalhos que nós, seres humanos, adotamos, a abordagem era, às vezes, “panacéica”: parecia como remédio para todos os males ou, pelo menos, para um conjunto muito maior do que deveria.

Foi num contexto de muito entusiasmo e expectativa sobre os resultados de um teambuilding que eu fui dirigir um workshop de dois dias com esse tema.

Confesso que não fiquei totalmente confortável: sempre fui crítico da generalização de abordagens e ferramentas (“panacéicas”, como já disse) e desconfiava que estávamos sensibilizando, mas não transformando. Re-

almente, tocávamos as pessoas, mas construíamos equipes de alta performance?

Acontece que essa sensibilização era viável pois extraímos grande parte das variáveis e pressões da vida cotidiana. Funcionava. Mas funcionava ali, fora da empresa. Na segunda-feira, ou após a vivência, “reinstalavam-se” os passivos, as diferenças, a competição por orçamento, ou seja, a “vida real”. Caía por terra o “espírito de equipe”.

Percebi que parte das abordagens apenas reproduzia as características dos times. Foi esse incômodo que me levou a pesquisar, não as características, mas a forma de chegar até lá, a esse estágio diferente da interação das pessoas nos grupos de convivên-

cia, no trabalho ou no esporte, por exemplo.

E da pesquisa (acadêmica e vivencial) construí o modelo que passei a chamar de 6Cs (graças à grande riqueza de nosso idioma!): um conjunto de seis comportamentos ou, até melhor, estágios a serem construídos, solidificados e cumulativamente instados e transmitidos. Os 6Cs seriam capazes de levar um grupo ao estágio de equipe, vivenciando a sinergia de fato.

Esses 6Cs estão sintetizados abaixo.

Comunicação

O grupo precisa estabelecer um patamar de comunicação que não seja menos do que suficiente para que todos saibam exatamente quais são os seus objetivos e quais resultados deverão ser alcançados. *Resultante*: foco, alinhamento.

Compartilhamento

Conquistada a “comunicação alinhadora”, o compartilhamento passa a ser necessário para que todos saibam, a cada passo, os ajustes necessários, os fracassos, os aprendizados, os redirecionamentos, enfim, as condições para a realização do resultado. *Resultante*: respeito, maturidade.

Cooperação

Instalar a cooperação vai além da disposição de estar junto, mas de compreender os ritmos individuais e constituir um ritmo conjunto. *Resultante*: início da sinergia.

Competência

Refere-se à capacidade individual de “dar conta” dos desafios da jornada. É a capacidade que permitirá a realização. *Resultante*: interação qualificada.

Confiança

Pode ser materializada pela segurança individual sobre os demais membros do grupo, de que eles têm as competências necessárias, estão dispostos a cooperar, a compartilhar e comunicar em um nível que os conforte e assegure que todos irão realizar juntos. Concretamente: acreditar nos

membros do grupo, dado o desafio. *Resultante*: sinergia.

Cumplicidade


Cada membro do grupo assume que, desde a comunicação e o compartilhamento, o “eu conquisto” foi plenamente substituído por “nós conquistamos”. O grupo assume o sucesso ou o fracasso. *Resultante*: fortalecimento da ligação e da proteção entre os membros do grupo.

Considero que há uma relação “hierárquica” entre esses comportamentos. Não é possível iniciar a jornada de seu desenvolvimento pela cumplicidade. Perceba que a comunicação e o compartilhamento são disposições individuais, a cooperação e o reconhecimento da competência advêm da interação entre duas pessoas ou mais e a

confiança e a cumplicidade são retornos que obtemos quando passamos pelos Cs anteriores.

Foi bastante comum encontramos, em muitos diagnósticos que realizamos, organizações com problemas evidentes de performance (refletidos em resultados de uma forma geral e no clima organizacional), em que o nível de confiança entre os profissionais era bastante baixo.

E ainda é possível questionar: você, leitor, consegue desenvolver num ambiente organizacional uma cumplicidade com profissionais em quem não confia, que não têm competência, que não compartilham? Certamente não!

Olhem para as suas equipes e reflitam: estou construindo as condições para uma equipe de alta performance? Tenho certeza de que os 6Cs irão ajudá-los. 



João Roncati é
diretor da consultoria
People + Strategy



Experiência do funcionário 2023 Descubra como aumentar a produtividade e satisfazer os funcionários

Saiba quais são as principais tendências em
Employee Experience e como as empresas podem
se adaptar ao trabalho híbrido

A dinâmica do mercado de trabalho está em constante evolução, e o cenário atual, impulsionado pela pandemia, trouxe à tona uma tendência que veio para ficar: o trabalho híbrido. A experiência do funcionário (EX) tornou-se uma peça-chave para o sucesso e a longevidade de qualquer negócio. É crucial que as organizações compreendam a importância de uma experiência digital

unificada que conecte conhecimento, aplicativos e inteligência artificial (IA) para aumentar a produtividade e a satisfação dos funcionários.

A IA desempenha um papel fundamental, permitindo que as equipes façam mais com menos recursos. Isso é essencial quando lidamos com equipes distribuídas, seja em configurações totalmente remotas, híbridas ou presenciais.

Os funcionários de hoje têm novas expectativas, independentemente de estarem trabalhando no escritório ou remotamente. Eles esperam que o conhecimento e o suporte estejam prontamente disponíveis em qualquer lugar, desejam experiências conversacionais e modernas que não interrompam seu dia de trabalho, e entendem que cada minuto é valioso, e as ferramentas digitais

devem aumentar a produtividade, não a diminuir.

A Zendesk surge como uma parceira essencial na criação da experiência do funcionário. Com sua abordagem digital flexível, ajuda empresas em todo o mundo a atender às necessidades de seus funcionários, independentemente de sua localização ou modelo de trabalho. A flexibilidade é a chave para o sucesso no mundo atual dos negócios.

A pesquisa EX Trends 2023 destaca várias descobertas importantes que devem estar no radar dos gestores de RH:

- A transformação digital é uma prioridade: 84% dos profissionais de EX concordam que melhorar sua capacidade de atender funcionários remotos, híbridos e presenciais é uma prioridade na empresa.
- Tecnologia no local de trabalho ainda é um ponto fraco: 52% dos funcionários acham que o software de experiência do funcionário que usam é obsoleto e difícil de usar.
- Chatbots de IA são uma oportunidade: 68% dos profissionais de EX acreditam que a IA e os bots vão gerar grandes economias de custos nos próximos anos.

A transformação do local de trabalho requer uma abordagem interfuncional, onde RH, TI, operações, jurídico e diretoria trabalham juntos para equilibrar as necessidades dos funcionários com as da empresa.

A flexibilidade se tornou a norma e as organizações devem investir na modernização das experiências digitais de seus funcionários, independentemente do modelo de emprego.

TENDÊNCIAS DOS ESPAÇOS DE TRABALHO

1. A Experiência do funcionário assume o protagonismo

A pesquisa da Zendesk revela que 87% dos líderes empresariais e pro-

fissionais entrevistados reconhecem que proporcionar uma excelente experiência ao funcionário é essencial para reter e atrair talentos. No entanto, as empresas enfrentam desafios na transformação digital, com 52% dos funcionários afirmando que o software que utilizam é desatualizado e difícil de usar. Além disso, apenas 30% se sentem confiantes em como entrar em contato com as equipes internas de suas empresas. Isso destaca a necessidade de melhorar a comunicação e a acessibilidade dos recursos internos.

2. Reconfiguração tecnológica liderada pelo departamento de TI

Com a força de trabalho dispersa e o trabalho remoto em ascensão, os departamentos de TI desempenham um papel ainda mais crucial na configuração das experiências digitais em toda a empresa. Isso exigirá a reconfiguração das infraestruturas tecnológicas e, possivelmente, a adoção completa de transformações digitais para oferecer suporte sem restrições geográficas a funcionários, fornecedores e parceiros. A tecnologia ainda é um ponto de conflito para muitos funcionários, e as empresas precisam repensar sua experiência digital para acomodar os trabalhadores híbridos.

3. Integração da IA para eficiência e suporte rápido

A IA está se tornando uma ferramenta indispensável no ambiente de trabalho. Os assistentes virtuais que respondem a perguntas e fornecem informações instantâneas são apenas um exemplo de como a IA pode melhorar a experiência do funcionário. Com a IA, cada etapa da jornada do funcionário pode ser conectada, fornecendo respostas rápidas e classificando as solicitações com base no sentimento e no tom. Isso coloca as ferramentas de Recursos Humanos e Gestão de Serviços de TI ao alcance dos funcionários, tornando suas vidas mais fáceis e melhorando a eficiência geral.

4. Assistência personalizada impulsiona a produtividade e a satisfação

A orientação personalizada é crucial para acelerar processos, tanto para os funcionários quanto para a equipe de suporte. A pesquisa revela que 87% dos profissionais de EX acreditam que a personalização aumenta a satisfação dos funcionários e influencia positivamente sua produtividade. Essa personalização permite atender às solicitações internas e questões administrativas de maneira eficaz, liberando tempo para que os funcionários se concentrem em tarefas cruciais.

Para obter uma visão abrangente e detalhada das mudanças no cenário de trabalho e como a tecnologia, incluindo a Inteligência Artificial, está moldando o futuro do ambiente de trabalho, convidamos você a explorar mais profundamente as tendências e insights abordados no Relatório de tendências da experiência do funcionário (<https://bit.ly/3Zy6FVJ>).

Aproveite as informações valiosas para impulsionar o sucesso da sua organização no cenário de trabalho híbrido e remoto.

Conheça todas as possibilidades que a Zendesk pode oferecer para sua empresa:

Site

www.zendesk.com.br/ai

Redes Sociais

Instagram:

<https://www.instagram.com/zendesk>

Facebook:

<https://www.facebook.com/ZendeskBrasil>

Twitter:

<https://twitter.com/ZendeskBrasil>



SHUTTERSTOCK

EU SOU MÃE E NÃO TRABALHO DAS 8 ÀS 18 HORAS

Por **Mariana Adensohn**

Uma mãe trabalha da hora que ela acorda até o momento em que consegue fechar os olhos (quando consegue), mas ser mãe é, sem dúvida, a maior e melhor realização da minha vida.

Um dos temas que sempre me deixou pensativa, antes de matinar, era como eu iria administrar casa, carreira e filhos. A Maria chegou em janeiro, cheia de saúde e, com ela, a minha transformação. Que grande loucura é a maternidade!

Conseguí ficar seis meses em licença. Confesso que todos os dias – sim, todos –, eu pensei em como seria voltar ao trabalho, dar conta de tudo e seguir

participando da rotina e do desenvolvimento dela, porque isso é importante para nós duas. Para a minha felicidade e segurança, descobri que é possível, SIM, que o retorno ao trabalho seja leve e altamente produtivo.

Durante a licença fui abordada por algumas empresas e uma me despertou o desejo de mudar. E, no meio de um processo tão intenso como esse, eu mudei de emprego. A fase de transição foi surpreendentemente positiva e me deixou segura para voltar a ser a Mariana profissional e executar tudo aquilo que a maternidade me deu: resiliência, prática e foco em resultados (sim, você

precisa de foco e disciplina para ter sucesso na rotina do seu bebê, ou corre um grande risco de enlouquecer).

Voltei ao trabalho com o apoio da empresa e do meu líder, que compreendeu a importância de não interferir na rotina de Maria. Eu fui com ela fazer a minha integração na empresa. Parei para amamentar sempre que ela demandou, mesmo tendo a agenda bloqueada pelos investidores (eles entenderam e me apoiaram). Eu sou e me sinto respeitada.

Eu duvidei de mim, mas muitas pessoas não duvidaram. Tenho dado conta de tudo e, quando vejo que não

vou conseguir, peço ajuda. Sempre tem alguém me apoiando e me deixando priorizar a Maria, o que me desperta o desejo de me dedicar ainda mais ao trabalho.

Quem me lidera sempre me pergunta como eu quero fazer para que a Maria seja prioridade e tudo dá certo. Infelizmente, sei que nem todas as mães passam por um processo assim. Estou falando de maternidade, porque é o que eu vivo, mas temos muito o que melhorar em relação aos pais, que dividem a responsabilidade conosco, mães, e pouco ou nunca é falado sobre a carga de estresse físico e emocional do pai.

Corporativamente falando, é preciso mudar para que a mulher consiga viver o seu ofício com felicidade e produtividade.

A volta ao trabalho é um momento de reencontro consigo, envolve a transição de cuidar com exclusividade do bebê para conciliar com as responsabilidades profissionais. Nós, profissionais de RH ou não, deveríamos trabalhar para apoiar as organizações e sua gestão, abordando temas como:

- Flexibilidade – É essencial para apoiar mães (e pais) a equilibrar suas responsabilidades. Isso pode incluir horários alternativos – há dias que não durmo e dias que paro de trabalhar às 16 horas e volto às 20 horas (e está tudo bem!) –, trabalho remoto alguns dias na semana ou até trabalhar meio período durante algumas adaptações.
- Comunicação aberta e honesta – Isso é fundamental, mas precisa ser legítimo para dar certo.
- Políticas de licença e suporte – Estou falando de licença-maternidade ou paternidade estendida e ações de incentivo ao bem-estar, além do fornecimento de informações sobre benefícios, assistência infantil e recursos disponíveis. O suporte pode ser dado por meio de colegas e gestores compreensivos ou de programas de apoio psicológico.
- Preparo dos gestores e equipe – Quem não viveu ou vive a maternidade e paternidade, não tem ideia

Mariana Adensohn
é head de RH e
Comunicação da
Mecanizou



- do quanto é desafiador (eu mesma, sendo RH e tendo que abordar constantemente o tema, não imaginava ser assim). Precisamos preparar as pessoas e o ambiente para que saibam que é possível entregar resultados incríveis, mesmo vivendo um momento tão particular. Sim, a gente dá conta, porque queremos dar conta.
- Reconhecimento das habilidades adquiridas – As habilidades desenvolvidas no período da licença são absurdas e valiosas no ambiente de trabalho: gerenciar tempo de forma eficiente, priorizar tarefas e desenvolver resiliência. Reconhecer e valorizar isso pode aumentar a confiança na carreira.

Existem diversos benefícios para empresas que impulsionam o cuidado durante uma transição tão importante

como essa. Incentivar o retorno da licença de forma saudável garante a retenção e atração dos talentos, aumenta a produtividade, promove a colaboração entre os times e as áreas, estimula liderança feminina e traz diversidade para o time, entre outros benefícios.

Quando a empresa apoia a mãe, apoia todos que se relacionam com ela, porque, em algum momento, todos passam por adaptações em suas vidas (que não necessariamente a maternidade) e o apoio é fundamental para que as pessoas sigam sendo produtivas no trabalho.

Empresas com cultura inclusiva, que apoiam e valorizam o materno, criam um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e diverso, beneficiando as mulheres, a empresa e a sociedade. Cultura essa que desejo que seja também a sua rotina, mãe executiva, e não somente uma questão de “sorte” minha. 🇧🇷



POR QUE OS PROJETOS INTERNACIONAIS PRECISAM SER GERIDOS COM SOTAQUES LOCAIS

Por **Robson Consolato**

Atuo há mais de 30 anos na Voith Paper, sendo boa parte desse tempo dedicado a projetos de engenharia para a indústria de papel e celulose. Por diversas vezes, mesmo antes de me tornar o gerente dos projetos, os acompanhei de perto em todas as suas fases, realizando o contato com o cliente e sendo responsável pelas diversas interfaces envolvidas, tais como engenharia, fabricação, fornecedores externos, área comercial, logística e finanças.

Talvez, quem nunca vivenciou essa experiência não consiga entender o grau de complexidade que é projetar, construir e implantar máqui-

nas com milhares de componentes e que envolvem muitas disciplinas, diversas fases, insumos e processos. Algo que observo é que, quando desenvolvem projetos em outros países, algumas empresas multinacionais erram ao não contratar uma empresa local, aumentando custos, tempo de execução, ocorrência de falhas e queda na qualidade.

Isso porque as pessoas são o principal fator para o sucesso na gestão de qualquer projeto com essas características. São elas profissionais de diferentes formações e experiências que farão o projeto ter sucesso, ser implementado no prazo e dentro do

custo esperados e não ter imprevistos sérios no seu decorrer.

Quando uma empresa multinacional desenvolve um grande projeto em outro país, a contratação de pessoas locais para sua gestão se torna um ponto fundamental, pois elas detêm o conhecimento regional que inclui aspectos técnicos, como legislação, geografia e infraestrutura, mas, principalmente, comportamentais.

Linguagem corporal, jeito de se comunicar, expressões, gírias e traços culturais são diferentes de país para país e impactam de maneira importante o sucesso do projeto. Além do que, uma equipe local pode facilmen-

FAÇA PARTE DA MAIOR OLIMPIÁDA CORPORATIVA DO MUNDO



São Paulo Corporate Games

23 a 26 de Novembro de 2023

CEO'S, LÍDERES E COLABORADORES UNIDOS REPRESENTANDO
SUAS EMPRESAS EM 16 MODALIDADES ESPORTIVAS

GOLF **BEACH TENNIS** **SOCIETY** **CORRIDA 5K**
FUTSAL **FUTEBOL** **TÊNIS DE MESA** **E-SPORTS**
TÊNIS **BASQUETE** **CORRIDA 10K** **VÔLEI** **KART**

PATROCINADOR GOLD:

Gympass

APOIO INSTITUCIONAL:



APOIO ESTRATÉGICO:



APOIO DE MÍDIA:



APOIO SOCIAL:



REALIZAÇÃO:
eCorpHub

te entender e se alinhar com as expectativas do cliente, garantindo que as entregas e os objetivos e do projeto sejam bem definidos e executados com precisão.

A proximidade e o conhecimento do mercado local trazem vantagens na agilidade das decisões e na redução dos custos. Estar no mesmo país permite acesso direto a recursos, fornecedores e clusters locais. É possível aproveitar o entendimento do mercado para negociar contratos favoráveis, obter matéria-prima mais econômica e rápida, além de contratar mão de obra especializada próxima. Essa proximidade também reduz despesas de viagens, tempo de mobilização e riscos financeiros, além de permitir um controle refinado dos gastos do projeto.

A colaboração efetiva entre as partes e a compreensão dos padrões de qualidade do cliente e dos principais fornecedores envolvidos é fundamental para evitar desvios e retrabalhos. Estar no mesmo país que o cliente permite que os gerentes de projeto obtenham conhecimento das suas expectativas e das nuances culturais que podem impactar nos requisitos de qualidade.

Como a comunicação eficaz está no cerne do gerenciamento de todo projeto bem-sucedido, ao ser conduzido no mesmo idioma e cultura, as barreiras de comunicação são minimizadas. Os membros da equipe podem expressar suas ideias, preocupações e expectativas com mais precisão, facilitando uma compreensão mais clara dos requisitos do projeto.

Ainda, a maior proximidade, compreensão cultural e o conhecimento das leis e dos regulamentos locais têm grande impacto na redução dos riscos de um projeto. A proximidade facilita e estreita a colaboração com o cliente e com os principais fornecedores, permitindo a identificação de riscos em potencial e a implementação imediata de estratégias mitigatórias.


Além disso, os gerentes de projeto podem aproveitar seu conhecimento

das regulamentações regionais e práticas de negócios para adotar ações proativas na redução dos riscos e na adesão total aos requisitos legais.

O mesmo conhecimento é estendido à gama de fornecedores, concedendo aos gerentes locais um profundo conhecimento dos fornecedores confiáveis e empresas subcontratadas. Eles podem aproveitar esse conhecimento e conexões para selecionar os parceiros mais adequados, negociar contratos favoráveis e garantir o embarque dos recursos dentro do projeto no momento apropriado. A proximidade permite também um monitoramento das atividades de aquisição, controle de qualidade de materiais e a resolução eficiente de quaisquer problemas relacionados à aquisição.

Por último, comento que a interação em tempo real entre as equipes

reduz atrasos causados por falhas de comunicação ou diferenças de fuso horário. Os gerentes de projeto podem realizar visitas frequentes no local, monitorar o progresso e resolver prontamente quaisquer obstáculos que possam afetar o bom andamento do projeto. Além disso, estar no mesmo país que o cliente permite que os gerentes de projeto colaborem estreitamente com as partes interessadas e alinhem os cronogramas com os costumes locais, levando em conta feriados e outras nuances regionais que podem afetar a execução de um projeto.

Afirmo essas questões com conhecimento de causa, pois vivi essas experiências e trabalhei em muitos projetos de sucesso. Sem elas, nenhuma excelente ideia consegue se transformar em uma máquina precisa, eficiente e segura. 



Robson
Consolato é
gerente de projetos
da Voith Paper

DIVULGAÇÃO:VOITH-PAPER

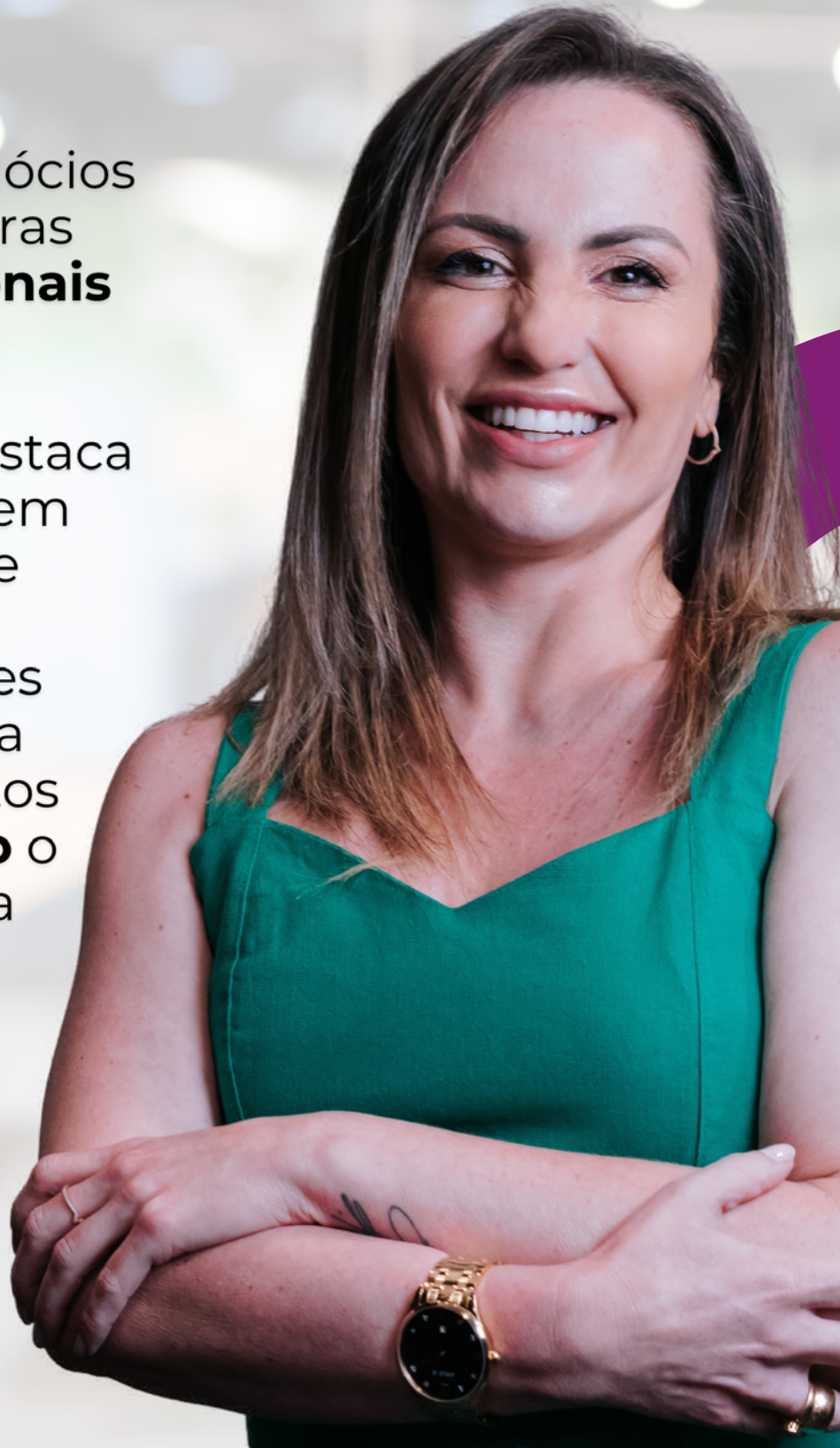
Conectando as **peessoas certas às empresas.**

O **sucesso** dos negócios depende entre outras coisas, de **profissionais excepcionais**.

O Grupo THE se destaca como especialista em **Executive Search** e **Board Services**, oferecendo soluções personalizadas para encontrar os talentos que **impulsionarão** o crescimento da sua **empresa**.

**Invista no futuro
do seu negócio**

grupo
THE





INFELICIDADE NO TRABALHO O QUE FAZER?

Por *Virginia Planet*

Seu melhor vendedor bate à porta e entrega uma carta de demissão. Qual é o primeiro passo? A sabedoria convencional diz que salários maiores e melhores benefícios são o caminho para fidelizar um funcionário. Certo? Errado! Seis meses depois, o mesmo funcionário volta e, ainda descontente, barganha novos acordos. O que está acontecendo que os profissionais não estão satisfeitos com o trabalho?

Recentemente, os trabalhadores têm abandonado seus empregos em massa e, muitas vezes, sem ter nenhuma outra oportunidade em vista. A consultoria de recrutamento Robert Half divulgou recentemente

uma pesquisa que apresenta o índice de confiança de colaboradores em relação a empregadores e mercado de trabalho. Os dados revelaram que 44% das pessoas pedem demissão por não se sentirem felizes.

Não se sentir feliz é seguido pela busca por novos desafios (42%), falta de perspectiva de crescimento (33%), não se sentir valorizado (27%) e relação ruim com gestores (19%).

Atualmente, os profissionais têm uma visão mais ampla do que querem para suas carreiras e conseguem enxergar além do salário, apontando que um ambiente de trabalho saudável e seguro é mais importante para a felicidade e engajamento.

Se os líderes querem evitar que seus funcionários se desliguem da empresa, simplesmente negociar salário e benefício será, no máximo, uma solução paliativa – mesmo que tenhamos descoberto que essa foi a resposta mais comum dos gestores ao receberem a notícia de que mais um membro do time está saindo. Então, onde está a solução?

Mais do que qualquer coisa, os profissionais hoje desejam trabalhos que os inspirem e criem harmonia entre quem eles são e o que fazem. Vislumbram um lugar psicologicamente seguro para que eles possam ser exatamente quem eles são. Que possam expressar suas preocupações

e palpitar quando acharem que têm algo importante para contribuir. Eles querem sentir que estão trabalhando para algo maior do que eles próprios — e entender como seu trabalho diário contribui para isso — com autonomia para moldar seu papel nisso tudo.

Pessoas felizes no trabalho são mais motivadas, produtivas e engajadas. Além disso, são mais criativas, colaborativas e resilientes diante das adversidades deste mundo de policrise.

Líderes interessados em engajar os colaboradores devem considerar oferecer mais do que eles desejam e precisam — alinhamento, inspiração e autonomia — e não apenas mais salários.

Uma das maneiras de gerar felicidade nos colaboradores é buscar o alinhamento entre trabalho e vida. Isso quer dizer que a transparência e honestidade na relação deve ser primordial desde o momento da entrevista, em que os principais acordos são feitos. E, claro, a cada mudança de rota (pessoal, profissional ou da própria companhia), fazer novos alinhamentos.

Funcionários na faixa etária de 25 a 45 anos estão em trajetória acelerada na carreira, ao mesmo tempo em que experimentam uma rápida expansão de responsabilidades pessoais. É difícil alcançar o equilíbrio entre trabalho e vida quando você está se casando, tendo filhos ou cuidando de pais idosos, por exemplo.

Não se trata apenas do tempo que se passa no trabalho, mas de como esse trabalho contribui ou prejudica o tempo que se passa longe dele também.

Pergunte aos seus funcionários como o trabalho lhes permite alcançar avanço na carreira, cuidar de suas famílias ou manifestar seus valores diariamente. Tenha certeza de que com essa conversa você entenderá quem são as pessoas com que você trabalha, o que elas almejam e como você, como líder, pode contribuir nessa jornada.

O maior déficit que observamos está nas relações dos subordinados

Virginia Planet é sócia-fundadora da House of Feelings, primeira escola de sentimentos do mundo



DANIELA PRADO

com seus líderes. Quase todos os trabalhadores dizem que desejam trabalhar para um líder que os inspire, enquanto a minoria afirma que isso realmente acontece. Investir em seu relacionamento com a equipe é uma maneira de superar essa divisão, mas de, principalmente, saber exatamente quem são e o que desejam. E assim desbloquear sua motivação para se tornar esse líder inspirador que deseja.

Em vez de simplesmente observar enquanto seus colaboradores mais talentosos cogitam a possibilidade de se demitir, ofereça-lhes uma alternativa concreta. Ao proporcionar maior autonomia, engajá-los e reacender sua inspiração, é possível criar ambientes de trabalho que os ajudem a se tornarem as melhores versões de si mesmos. Quando isso ocorre, eles se reinventam nas suas posições e

potencializam suas próprias atitudes construtivas com o time.

Em vez de vê-los se aproximarem para apresentar uma carta de demissão, você os encontrará comprometidos, com renovado entusiasmo e energia. Dedicados e altamente engajados com a empresa.

Em suma, a felicidade no trabalho é um ingrediente poderoso para o sucesso das empresas e para o crescimento profissional e pessoal de seus colaboradores. À medida que líderes abraçam essa visão e implementam práticas voltadas ao bem-estar, criam-se organizações mais resilientes, inovadoras e com colaboradores verdadeiramente engajados. Afinal, a felicidade no trabalho transcende a esfera profissional, refletindo-se em todos os aspectos da vida de quem faz parte desse ambiente inspirador. 🧠

Prepare-se para o melhor momento do ano:

O Natal!

2º ANO CONSECUTIVO
RECONHECIDA E PREMIADA
COMO A MELHOR EMPRESA
DE CESTAS DE ALIMENTOS
DO BRASIL!



(SEGUNDO A AVALIAÇÃO DA REVISTA
GESTÃO RH - 2021 E 2022)



VIA APIA

A ESPECIALISTA EM CESTAS



SOLUÇÕES EXCLUSIVAS EM CESTAS

A Via Apia está entre as principais fornecedoras de Cestas Básicas, Natalinas e Personalizadas do Brasil e líder na categoria de Cestas Natalinas, atuando com um portfólio completo para atender as necessidades de cada empresa, além de buscar soluções exclusivas, assegurando sempre em qualidade de produtos e excelência em atendimento.



Conheça a Via Apia e faça
a diferença no dia a dia
de seus colaboradores!

11 99463.8310 

www.cestasviaapia.com.br 

Maauri Aguiar de Vasconcelos é o novo presidente da Brasilseg, da BB Seguros. Até então, ele liderava a área de Cobrança e Reestruturação de Ativos do Banco do Brasil, fez parte do Comitê de Auditoria da Brasilseg (Coaud) e presidiu o Conselho de Administração da Ativos S.A. Agora, seu desafio é sustentar a transformação da companhia, consolidando os resultados e conquistas de forma alinhada aos objetivos estratégicos e garantindo o cumprimento da missão da empresa de cuidar das pessoas e do que é valioso para elas.

“Estou muito feliz em assumir a importante responsabilidade de dar continuidade ao excelente trabalho que a Brasilseg tem feito. A solidez dos direcionadores estratégicos da seguradora, com foco na ampla distribuição dos produtos e legítima preocupação com a experiência dos clientes, está condizente com o estágio atual de amadurecimento do setor”, afirma Maauri.



DIVULGAÇÃO/BRASILSEG



JULIANA PARISI

A Kimberly-Clark, multinacional norte-americana de produtos de higiene pessoal, anunciou **Sueli Thomé** como nova diretora de Recursos Humanos em sua operação no Brasil. Ela passa a liderar a frente de gestão de pessoas com o objetivo de ampliar a agenda de projetos de Inclusão, Equidade e Diversidade e de desenvolvimento de carreira dos colaboradores da companhia, dona de marcas como Huggies, Intimus e Plenitud.

“Em todos os projetos de minha vida, gosto de estar 100% presente e dedicar o meu melhor, e dessa vez não será diferente. Assumindo esse novo desafio, me sinto muito feliz e pronta para impactar o negócio, as famílias aqui vinculadas e muitas outras vidas, a partir da conexão do propósito de cuidado da companhia com suas pessoas e consumidores”, afirma.

Sueli acumula mais de 20 anos de experiência na área de RH, atuando em empresas como InBev, Ford Motors, J. Macêdo, Reckitt Benckiser e Sanofi.



DIVULGAÇÃO/EDENRED

A Edenred, especializada em soluções de pagamentos para empresas, empregados e comerciantes, anunciou a chegada de **Alexandre Rappaport** como diretor-geral da Ticket, marca de benefícios do grupo.

Ao longo de mais de 25 anos de carreira, Alexandre ocupou os cargos de diretor na American Express, diretor-geral na Bradesco Cartões, CEO da Livelio e, mais recentemente, presidente na CashMe, fintech do grupo Cyrela.

Na Ticket, ele está à frente de uma das maiores operações do grupo francês, presente em 45 países. “É um privilégio poder vir a contribuir com uma marca que traz consigo uma história de legado em seu setor. Pretendo agregar minha experiência e o conhecimento adquiridos ao longo dos anos para impulsionar a Ticket em direção aos seus desafios futuros, com a inquietação de potencializar sua presença de mercado e manter a preferência de públicos estratégicos pela nossa marca, por meio da inovação, flexibilidade e sustentabilidade”, destaca o executivo.



Presente em 18 estados e com mais de 1.500 colaboradores, a ISA CTEEP, empresa do setor de transmissão de energia, tem agora **Simone Albuquerque** como diretora de Talento Organizacional.

Com mais de 25 anos de experiência em Recursos Humanos, Simone atuou, também como diretora, nas empresas Oxiteno, Boehringer Ingelheim e Votorantim Cimentos. Entre os seus desafios, ela deve contribuir para o crescimento da empresa e promover a transformação da cultura organizacional.

“Meu objetivo é apoiar a estratégia da empresa, contribuindo para que os colaboradores se desenvolvam e cresçam junto com a companhia, reforçando a cultura de alto desempenho por meio de um ambiente seguro, inclusivo e de constante aprendizado”, diz a profissional.

Com sólida experiência no setor da construção civil e como executivo de grandes companhias, o **Maurício Harger** é o novo CEO da Vedacit, empresa do segmento de impermeabilização, pertencente ao Grupo Baumgart.

Em 2022, a Vedacit faturou R\$ 888 milhões, um aumento de 24% na receita bruta em relação a 2021. “Nós vamos manter esse ritmo forte de crescimento, solidificando o alicerce que precisamos com times de alto desempenho e investimento na cadeia de distribuição Brasil”, promete o executivo.

Nos últimos cinco anos, Maurício liderou a CMPC Brasil; antes disso, atuou por 13 anos como presidente e diretor financeiro (CFO) da Mexichem Brasil, responsável por marcas como Amanco e Plastubos. Ele chega à Vedacit em um momento de crescimento das operações e investimento em novas categorias de produtos. Um dos principais projetos é a mudança da indústria da capital paulista para Itatiba, no interior do estado, com investimento de R\$ 210 milhões, maior aporte já realizado no negócio.



Em fase de expansão de sua rede de franquias e para acompanhar as novas frentes de negócios, a Gelato Borelli anunciou a nomeação de **Tony Miranda** como CEO.

Tony passou por empresas como Pearson e AmBev e já atuava como diretor executivo do grupo empresarial detentor da Gelato Borelli. Sua nomeação como CEO é um passo estratégico para impulsionar o crescimento da marca, que hoje conta com 150 unidades em 21 estados – a meta é atingir 350 unidades e estar presente em todos os estados do país até 2025.

“A Gelato Borelli é uma referência em qualidade e sabor no segmento de gelatos artesanais. Estou honrado em assumir o cargo de CEO e animado em trabalhar com a equipe talentosa da empresa”, elogiou o CEO.





A Microsoft Brasil anunciou sua diretora financeira **Glaucia Rosalen** como nova líder de Diversidade & Inclusão (D&I), posto ocupado de forma voluntária. Ela dá continuidade ao trabalho de Danni Mnitentag, vice-presidente América Latina de Parceiros e Canais da Microsoft, que liderou a área no último ano fiscal (julho de 2022 a junho de 2023).

Há dez anos na empresa, Glaucia deve garantir que os quatro pilares de D&I – Mulheres na Microsoft, Blacks at Microsoft, LGBTQIA+ e Acessibilidade – sejam transversais para tornar a cultura mais plural e manter a consistência do trabalho em duas frentes: atração (recrutamento) e retenção (desenvolvimento e oportunidades de carreira).

“Compartilho da visão da Microsoft de que ter um time diverso, capaz de gerar inovação por meio de ideias e referenciais diferentes, é fundamental. Sei que estamos em uma jornada de evolução nessa frente, mas fico feliz em ver os resultados que já alcançamos até agora e por ter a oportunidade de ser uma aliada, usando a minha voz na sociedade, para lutar por mais inclusão no setor”, diz a profissional.



Com a aposentadoria de Marcelo Oromendia, depois de 38 anos de carreira na 3M, **Adriana Nascimento Blikstein** passa a liderar a empresa no Brasil. Ela é a primeira mulher e brasileira a assumir essa posição na empresa no país.

Adriana ingressou na 3M há 23 anos. Ao longo das últimas duas décadas, passou por funções ligadas ao Gerenciamento de Categorias, Gerenciamento de Portfólio, Branding & Communications, Marketing e Vendas. Mais recentemente, em 2020, assumiu a vice-presidência dos negócios de Consumo da 3M para a América Latina, função que continuará a exercer na empresa.

“Me sinto bastante honrada com esse novo desafio frente à liderança da 3M Brasil. E, também, em representar a força de trabalho das mulheres talentosas de nossa organização. A diversidade é um pilar muito importante na 3M e temos trabalhado fortemente nos últimos anos para ampliarmos o número de mulheres líderes em diferentes áreas da organização”, comemora ela.



A Tátil Design, consultoria de branding, design e inovação, tem agora **Bernardo Fernandes** como diretor de Pessoas e Cultura. Com 12 anos de experiência profissional, Bernardo atuou em empresas como Vale, Globosat e Telecine, nesta última como head de Pessoas e Cultura.

“Estou ansioso para contribuir com a construção de um ambiente onde cada indivíduo possa desenvolver seu potencial, ao mesmo tempo em que iremos fortalecer a cultura colaborativa e inovadora que é a essência da Tátil Design”, diz o novo contratado.

Especialista em Recursos Humanos com foco em transformação cultural, Bernardo foi eleito, em 2021 e 2022, um dos profissionais de Recursos Humanos Mais Admirados da região Sudeste, pelo Rio de Janeiro, na pesquisa anual do Grupo Gestão RH.

Quer otimizar tempo e reduzir custos com suas produções de marketing? Pense **ABOUT**



Você precisa produzir ou imprimir materiais de comunicação?
Fale com a **ABOUT**!

Do orçamento até a entrega final buscamos as melhores alternativas para viabilizar seus projetos.

Nossa especialidade é produzir o que você criou.



aboutsolucoes.com.br

juliana@aboutsolucoes.com.br

(19) 99166 8624

[o](#) [f](#) [in](#) [aboutsolucoes](#)

ABOUT
ART BUYER OUTSOURCING



DIVULGAÇÃO

Fernanda Campos é a nova diretora executiva de Recursos Humanos e ESG do banco BNP Paribas Cardif. A executiva exerceu cargos C-level no RH de grandes empresas, como C&A, onde trabalhou nos últimos dois anos, Amazon, Motorola e Citibank.

“Fazer parte de um time de sucesso em constante evolução e alavancar projetos que impactem positivamente todos os nossos colaboradores, apoiando-os no seu desenvolvimento através de uma cultura ágil e humanizada, me motivam”, comenta a nova contratada.

Além da gestão do time, Fernanda, que passa a integrar o Comitê Executivo da BNP, tem como desafio impulsionar a transformação da companhia rumo a uma cultura mais ágil, transversal e colaborativa. Ela também ficará à frente de ESG, reforçando a responsabilidade corporativa da seguradora e do planejamento estratégico de comunicação interna e externa.



DIVULGAÇÃO/MECANIZOU

A startup Mecanizou, marketplace que conecta distribuidores e varejistas com oficinas mecânicas, anunciou a chegada da **Mariana Adensohn** para liderar as áreas de RH e Comunicação. Ela inicia no posto depois de uma trajetória em Recursos Humanos que inclui posições de liderança da área em empresas como Facity, ABInbev e Hyundai Caa.

“Depois de quase dez anos, voltar para o setor automotivo, com o compromisso de impulsionar o time da Mecanizou no fortalecimento do propósito de ser o melhor produto online do setor, me deixa superanimada”, comenta Mariana. Ela inicia uma nova etapa na carreira e, também, pessoal: recentemente, ela estreou na maternidade.

A aposta na nova contratada é traduzida pelo fundador e CEO da Mecanizou, Ian Faria: “A Mari chega para nos apoiar na quebra de paradigmas da indústria automotiva. Estamos reforçando nosso corpo executivo com pessoas superpreparadas e a Mari tem uma capacidade incrível em escalar negócios, manter a cultura pulsando e impulsionar a equipe para o propósito”.



DIVULGAÇÃO/FS

Depois de atuar no RH de empresas do setor financeiro e de saúde, **Venâncio Guimarães** chega ao agronegócio: ele assumiu a posição de CHRO do grupo usineiro FS, dos segmentos de etanol, nutrição animal e óleo de milho.

“Estou bastante feliz. O desafio nesse tão importante setor no Brasil só me enche de orgulho. A história da minha família sempre esteve ligada ao agronegócio, o que torna a jornada na FS ainda mais especial. Desde o início do processo tive a certeza e tranquilidade que estou em um ambiente que compartilha dos mesmos valores que eu”, comenta o executivo.

Com mais de 15 anos de experiência na área de Recursos Humanos, Venâncio trabalhou no mercado financeiro, nos bancos Itaú e Safra, e no setor de saúde, liderando o RH da Dasa e contribuindo na transformação digital e cultural da empresa. Ele se une ao time da FS com a missão de contribuir na expansão e crescimento do grupo, que tem como visão ser o maior produtor de combustível carbono negativo do mundo.

GERIR RISCOS, PREVINIR ACIDENTES, PROMOVER SAÚDE E SEGURANÇA.

Paromed, há 27 anos assessorando e cuidando do seu maior patrimônio: as pessoas.

SAÚDE OCUPACIONAL

SAÚDE E SEGURANÇA

GESTÃO ON-LINE

CAMPANHA IN COMPANY

ATENDIMENTO EM TODO BRASIL

PERÍCIAS

AGENDE UMA CONSULTORIA GRATUITA



☎ 11 5083 - 8080 ✉ CONTATO@PAROMED.COM.BR

📺 📷 🌐 🌐 @PAROMED.ASSESSORIA





A Mondelez Brasil, dona de marcas como Oreo, Bis, Lacta, Trident e Club Social, anuncia a chegada de **Maria Alejandra Quintana** como vice-presidente de RH. Em seus 18 anos na empresa, passou por mercados importantes, como Estados Unidos, Canadá, países Andinos, América Central, Caribe e Venezuela.

“Abro esse ciclo com a ambição de contribuir fortemente para a agenda de crescimento dessa companhia que trabalho há 18 anos e tenho tanto orgulho. Foi aqui que construí toda a minha carreira profissional e que sei do enorme potencial que temos para o desenvolvimento dos nossos talentos”, diz Mari, como é conhecida.

Na nova posição, ela vai liderar a agenda de Cultura, Desenvolvimento de Carreira e Diversidade, Equidade e Inclusão, atuando de forma estratégica para o progresso do negócio e avanços nos investimentos direcionado à gestão de pessoas.



O Grupo Stefanini tem agora **Marcus Piombo** como CEO da Necxt, empresa de Customer Experience (CX) e atendimento ao cliente. O executivo vai acumular a liderança com a vice-presidência de Operações da Stefanini Brasil, cargo que ocupa desde 2019, quando chegou à empresa. Antes disso, ele trabalhou na Quaker, VR, Pepsico e Resource IT, onde foi COO entre 2004 e 2019.

Sua missão é acelerar a atuação da Necxt junto aos seus clientes, especialmente em Digital Services, com implementação de iniciativas em automação, inteligência artificial, integração de diferentes soluções tecnológicas do mercado, além de auxiliar as empresas em cada passo da jornada do consumidor.

“Minha meta é consolidar um tripé de trabalho em que acredito: performance, tecnologia digital e humanização, promovendo a proximidade de pessoas e operação, apoiando nossos colaboradores e clientes no desafio de oferecer jornadas digitais e personalizadas, com foco na melhor experiência”, conta o profissional.



A Chem-Trend, empresa do Grupo Freudenberg que atua no mercado de especialidades químicas, anuncia **Rodrigo Madeira** como vice-presidente e gerente-geral no Brasil.

Atuando no grupo desde 2008, Rodrigo tem experiência de mais de 18 anos em vendas B2B, 14 deles na Freudenberg. Ele assume o novo desafio depois que sua antecessora, Patrícia Ajeje, passou a vice-presidente e gerente-geral da empresa na América do Norte.

Rodrigo conta que os objetivos de negócios no Brasil, demais países da América do Sul e da África do Sul são ambiciosos e, para cumpri-los conta com um time experiente, com conhecimento técnico, proatividade e vontade de transformar positivamente a experiência dos clientes. Quanto ao seu papel de líder, ele salienta: “Acredito que uma liderança colaborativa, participativa e que empodera as pessoas a tomarem as melhores decisões em suas áreas de atuação, investindo no desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, seja o caminho certo para manter o alto nível de engajamento da equipe”. **G**

PROTEJA O FUTURO DA SUA EMPRESA COM AS SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS DA NV7

A tecnologia desempenha um papel central nos negócios, a segurança da infraestrutura de Tecnologia da Informação (TI) tornou-se um fator essencial para a sobrevivência e o sucesso de qualquer empresa.

Com expertise comprovada, a NV7 está na vanguarda da transformação digital, oferecendo soluções avançadas e adaptadas ao porte e segmento de cada negócio. Como líder no segmento de cibersegurança, a NV7 é a parceira certa na proteção do seu negócio.



Melhor gerenciamento e visibilidade da sua rede



Antecipação de riscos



Flexibilidade e escalabilidade das soluções



Especialistas certificados

Invista na tranquilidade para inovar, criar e evoluir sem preocupações com ameaças e problemas de cibersegurança.

Conte com a NV7



Últimos dias para votar!

Quando o assunto for Treinamento e Desenvolvimento, **conte com o Senac!**

Contamos com você na hora de reconhecer nossa instituição.

Vote no Senac para o Top of Mind de RH 2023.

CATEGORIA:

**TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO**



Acesse, faça seu cadastro e participe:
votetopofmindderh.com.br



26°
TOP
OF MIND
DERH

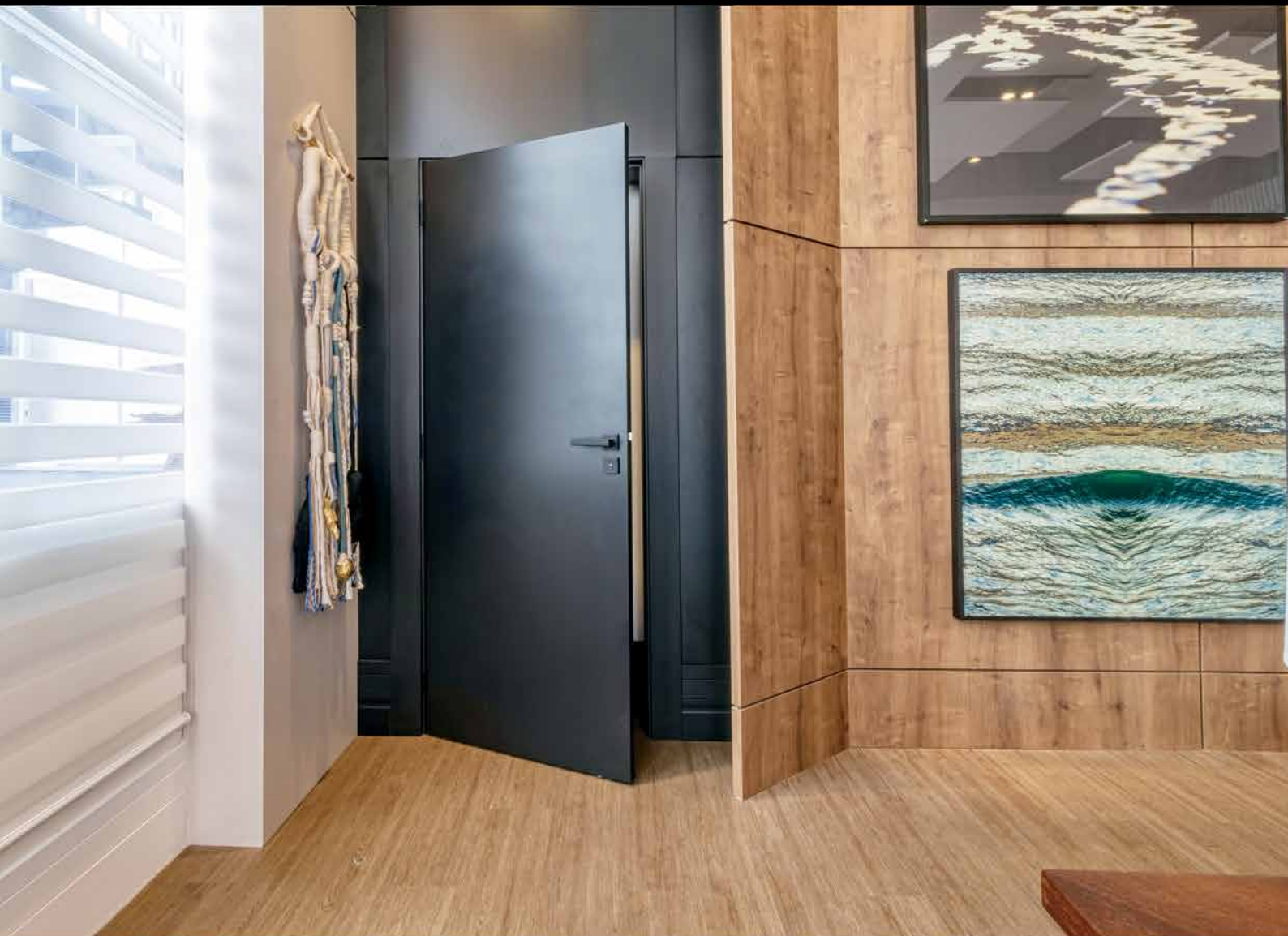


Senac
Atendimento Corporativo

ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

BRDESCO SEGUROS _____	4ª CAPA
CINEMARK _____	2ª CAPA
PORMADE _____	3ª CAPA
CONTINENTAL _____	4-5
ARCELORMITTAL _____	7
INTELBRAS _____	9
DASA _____	11
SEREDE _____	14-15
SISTEMA FIEP _____	17
PROTEGE _____	19
TOTVS _____	22-23
AMAGGI _____	25
FLASH _____	27
AFFEROLAB _____	30-31
GI GROUP _____	33
NEON _____	35
HAGANÁ _____	36-37
PAGUE MENOS _____	41
QUALICORP _____	43
APDATA _____	44-45
RB _____	49
SOFT TRADE _____	51
ROBERT HALF _____	57
QUALIFORMA _____	63
BLUMEN _____	67
ZENDESK _____	68-69
UNIVERS _____	75
FGV IN COMPANY _____	79
TECHWARE _____	80-81
NOVA SAÚDE _____	89
RHUMO _____	91
D'ÁVILA & VARGAS _____	93
INTERCULTURAL _____	94-95
ECORP HUB _____	105
GRUPO THE _____	107
VIA APIA _____	110-111
ABOUT _____	115
PAROMED _____	117
NV7 _____	119
SENAC _____	120-121





Além de termos um dos CEOs e RHs mais admirados do Brasil, também estamos nos tornando uma referência nas vendas diretas de fábrica para o consumidor final.

Nossa missão é criar soluções inteligentes e facilitar as boas escolhas dos nossos clientes!

#Descomplica *#Transforma* *#Encanta*



Conheça mais sobre
nossa empresa em
www.pormadeonline.com.br
ou acesse via QRCode!



Pormade
Portas

**Pensou no futuro,
pensou no presente,
conte com o
Grupo Bradesco Seguros
agora e sempre.**

Bradesco Seguros. Com Você. Sempre.

SAC - Serviço de Atendimento ao Consumidor: 0800 727 9966

SAC - Deficiência Auditiva ou de Fala: 0800 701 2708

Ouvidoria: 0800 701 7000



bradesco
seguros