

gestão

RH

ANO XXV • MARÇO/ABRIL 2016
EDIÇÃO 127
www.gestaoerh.com.br

CIDADANIA

Cuidar da saúde gera satisfação nos colaboradores

EMPRESA DO ANO

Amil e SulAmérica

10 MAIS

Amaggi, Caixa Econômica Federal, Embratel, Eurofarma, Grupo Pão de Açúcar, Localiza, Marcopolo, Metrô SP, Sama Minerações e Serasa Experian

AS **100** MELHORES
EMPRESAS EM



CIDADANIA
CORPORATIVA

DISTRIBUIÇÃO DIRIGIDA



MODA
Inovação e
geração de
empregos



LEITURA
Theunis Marinho:
um gestor que
tornou-se presidente

OdontoPrev

Um plano odontológico
que vale a pena



OdontoPrev
A saúde do seu sorriso

OdontoPrev - CRO/SP nº 2728 - RT: J.M. Benozatti - C.O.SP. nº 19009

ANS - nº 301949

Um sorriso bonito e saudável faz a diferença. Com planos para empresas de todos os tamanhos, a missão da OdontoPrev é garantir uma solução completa para você e seus colaboradores.

O custo é bastante acessível. As pessoas usam, gostam e, principalmente, valorizam. Encontrar um dentista qualificado é muito fácil: são mais de 28.000 profissionais, de todas as especialidades, em todo o Brasil, e um amplo leque de clínicas de atendimento 24h. E mais: não há limite de utilização.

Procure seu corretor ou ligue para 0800 722 2152 e saiba porque a OdontoPrev, empresa líder de mercado, é a melhor escolha para 6,4 milhões de beneficiários!

www.odontoprev.com.br



6

CAPA
CIDADANIA CORPORATIVA



22

MODA
SEGUINDO AS TENDÊNCIAS



44

SAÚDE
SAÚDE COMO PILAR ESTRATÉGICO

28 | **VETERINÁRIA**
COMPROMISSO COM O RESULTADO

32 | **LEITURA**

36 | **COMUNICAÇÃO**
FOCO NA QUALIDADE

38 | **NEGÓCIOS**
TRANSIÇÃO COM APRENDIZAGEM
COTIDIANA

48 | **ARTIGO**
A LEI ANTICORRUPÇÃO
E O NOVO AMBIENTE
CORPORATIVO NO BRASIL

50 | **TALENTOS**
APOIO PARA PROGRAMA DE
TALENTOS

54 | **FORNECEDORES**
MELHORES FORNECEDORES
PARA RH 2017

56 | **ARTIGO**
O LÍDER ABRE O JOGO...
E DESABAFA!

58 | **MAIS ADMIRADOS**
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

62 | **ARTIGO**
PAIXÃO, DESILUSÃO
E AMOR

64 | **ARTIGO**
EMPREENDENDO EM CAMPO
MINADO

66 | **ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO**

A pesquisa nacional “100 Melhores Empresas em Cidadania Corporativa 2016” nos mostrou que as empresas brasileiras estão mais preocupadas com políticas inclusivas de gênero e ética, como também com a valorização do trabalho feminino nas suas organizações. A inclusão de pessoas com deficiência e o debate das práticas de respeito às questões de convivência religiosa, racial e sexual nas suas empresas aparecem como fatores de preocupação dos gestores de pessoas.

Balancos sociais esclarecem estas práticas com a melhoria da qualidade das relações entre estas organizações e seus diversos públicos, especialmente seus colaboradores. Estas práticas também influenciam nos modelos de liderança e comunicação das empresas e se integram na estratégia do negócio, especialmente com a crise econômica, que prejudicou o desempenho dos seus negócios neste ano e trouxe maior preocupação com a disseminação da informação entre os colaboradores.

Códigos de Conduta e de Ética estão sendo revalidados e mais divulgados pela intranet, jornais internos, murais, folhetos de integração dos colaboradores e até mesmo na contratação de serviços de terceiros.

Os profissionais de RH, mesmo com o cenário econômico complicado, continuaram com o apoio de suas organizações para promover diversidade, inclusão e sustentabilidade, e também foram exigidos a serem mais transparentes em suas relações internas. Reconhecimento, desenvolvimento de políticas de benefícios consistentes, bem como os programas de retenção de talentos, foram destaque neste ano, mostrando que o mercado está mais competitivo e que as novas gerações

de talentos são mais exigentes para atuação no mundo organizacional.

A cidadania corporativa continua sendo fator de destaque para atrair jovens profissionais. Os jovens, mesmo num mercado competitivo, desejam ir para uma organização com políticas claras de valorização de pessoas e de respeito a suas diferenças. A qualidade de vida no trabalho é uma exigência dos que entram no mercado de trabalho, e a sustentabilidade dos negócios passa pelo respeito das pessoas, pelo meio ambiente e pelo cuidado nas relações entre organizações e a sociedade em geral.



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

Também nesta edição damos o pontapé inicial para a pesquisa sobre os “300 Melhores Fornecedores para RH” e os “100 Melhores Fornecedores para RH” 2017, que ocorre de junho a outubro e terá seus resultados divulgados em fevereiro do próximo ano.

Ela terá como objetivo valorizar o trabalho dos fornecedores de produtos e serviços para o mercado de ges-

tão de pessoas. Os profissionais de RH indicarão seus parceiros nas áreas de Benefícios, Talentos, Tecnologia para RH e Gestão do Negócio e Facilities & Services. A metodologia da pesquisa vai se basear, como nos anos anteriores, em análises quantitativas e qualitativas, e terá duas fases.

Os resultados da pesquisa anterior apontaram a BSP – Business School São Paulo como a “Empresa Revelação 2016”, enquanto a empresa nacional Grupo Arezza, de prestação de serviços em recrutamento, seleção de pessoas e trade marketing, e a internacionalmente conhecida empresa de seguros Sulamérica dividiram o título de “Empresa do Ano”.

Boa leitura.

gestão **RH**

Revista GestãoRH

Uma publicação da SFG Treinamento e Publicação
Rua Clodomiro Amazonas, 1.422, Conjunto 72
Vila Nova Conceição – 04537-002
São Paulo, SP
(11) 2385-2603
www.gestaoerh.com.br
www.grupogr.com.br

EDIÇÃO 127 – ANO XXIV
MARÇO/ABRIL 2016

Jornalista Responsável
Alexandre Garrett – MTb 13.022/SP

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

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

Publicidade e Marketing
Renato Fiocchi
renato@grupogr.com.br

Internet e Assinaturas
assinatura@grupogr.com.br
(11) 3168-0439

Administração Geral
Susana La Farina Garrett

Projeto Gráfico e Capa
José Roberto Saglietti

Impressão
Papergraf

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

www.grupogr.com.br





ANS - nº 326305

artplan



Não importa qual seja o tamanho da sua empresa. **Nossos planos combinam com os seus.**

A Amil tem planos sob medida para a sua empresa.

Só a solidez e a segurança de um plano completo é capaz de oferecer a solução perfeita para todas as necessidades e para todos os tipos de empresa. Inclusive a sua, claro. E isso só é possível quando você conta com pessoas comprometidas que se dedicam para melhorar a vida dos seus funcionários. Pessoas que pensam, criam, trabalham e lutam para que eles tenham algo muito maior do que um plano de saúde. Para que eles tenham uma vida de saúde.

amil.com.br

Uma vida de saúde para você.





CIDADANIA CORPORATIVA

**Escolha da Amil e da SulAmérica como
"Empresas do Ano" mostra aumento da
preocupação com a saúde dos colaboradores**

Desenvolvida pela Revista Gestão RH, a pesquisa “As 100 Melhores Empresas em Cidadania Corporativa” procura valorizar, anualmente, as boas práticas de Responsabilidade Social, Ambiental, de Sustentabilidade e de Cuidado com o Capital Humano, o Meio Social e Clima das Organizações.

Desde sua criação, em 2009, o estudo direcionou sua análise para a área corporativa, usando como parâmetro de avaliação as práticas adotadas pelas empresas nos pilares Qualidade de Vida no Trabalho, Responsabilidade Ambiental, Ética e Relacionamento com os Stakeholders e Diversidade e Inclusão Social.

O levantamento é feito entre as empresas que constam na lista das “1.000 Maiores e Melhores Empresas do Brasil” (Exame) e “Melhores Empresas para Trabalhar” (Você S/A | FIA – GPTW | Época). Os dados são levantados por meio de um questionário eletrônico enviado para as empresas e também por meio de indicadores do instituto Ethos, Ibase,

BM&FBovespa, IBGC e alguns indicadores das pesquisas realizadas pela Gestão RH, como “As 100 Melhores em IDHO-Indicador de Desenvolvimento Humano e Organizacional”, “As 100 Melhores em Boas Práticas de Gestão de Pessoas (PGPs)” e “As 50 Empresas Psicologicamente Saudáveis (EPs)”.

A pesquisa deste ano nos mostrou que as empresas brasileiras estão dando mais atenção a políticas inclusivas. Desde a preocupação com a valorização do trabalho feminino nas organizações, até a inclusão de pessoas com deficiência, passando pelo debate das práticas de respeito às questões de convivência religiosa, racial e sexual.

Os balanços sociais das empresas pesquisadas mostraram que estas práticas visando a melhoria da qualidade das relações entre estas organizações e seus diversos públicos, especialmente seus colaboradores, aumentaram diante das incertezas da economia. Elas também estão influenciando os gestores de pessoas

nos modelos de liderança e comunicação adotados em suas empresas e se integram na estratégia do negócio.

Códigos de Conduta e de Ética estão sendo revalidados e divulgados pela intranet, redes sociais das empresas e também em seus jornais internos, murais e em folhetos de integração dos novos colaboradores e até mesmo na contratação de serviços de terceiros.

Os profissionais de RH contam com apoio para promover diversidade, inclusão, sustentabilidade e também são exigidos a serem mais transparentes em suas relações internas: na promoção de práticas de remuneração, reconhecimento, desenvolvimento e política de benefícios.

Atração e retenção de talentos, num mercado competitivo e com novas gerações mais exigentes, passam a ter maior valor no seu trabalho cotidiano. Os jovens desejam ir para uma organização com políticas claras de valorização de pessoas e que respeitem suas diferenças.

O QUE É AVALIADO EM CADA PILAR DA PESQUISA



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Inspirada na certificação da norma OHSAS – Occupational Health and Safety Assessment Series, que é um conjunto de práticas voltadas para a saúde de segurança ocupacional do trabalhador. Neste pilar são avaliadas as práticas direcionadas para a saúde e segurança do colaborador no ambiente de trabalho.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Além de atender ao conjunto de certificações, como ABNT/ISO 14000, AA 1000, AS 8000, este pilar busca verificar as ações sociais, projetos comunitários e investimentos sociais.

RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Identifica as empresas conscientes do papel da política da responsabilidade ambiental, por meio da Certificação Ambiental (ABNT/ISO 14000). Este pilar busca apresentar as principais ações e resultados obtidos em práticas voltadas para a proteção ao meio ambiente, projetos relacionados às questões ambientais e à ecoeficiência, bem como o envolvimento dos colaboradores junto às ações propostas.

ÉTICA E RELACIONAMENTO COM OS STAKEHOLDERS

Neste pilar é abordado o alinhamento do código de ética e das relações com fornecedores, clientes, consumidores, instituições oficiais, entidades de classe e comunidade em geral, destacando algumas das principais práticas desenvolvidas pelas organizações.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL

Neste pilar são abordadas as práticas voltadas exclusivamente à igualdade de oportunidades aos profissionais em todas as etapas de interação da companhia, sem discriminação baseada em etnia, raça, gênero, religião, orientação sexual e profissionais com deficiência.

CONFIRA A LISTA DAS "100 MELHORES EMPRESAS EM CIDADANIA CORPORATIVA"

3M	CITIBANK	MARCOPOLO
ABBOTT LABORATÓRIOS	COCA-COLA FEMSA	METLIFE
ACCENTURE	COLGATE-PALMOLIVE	METRÔ SP
ACCOR	CONSÓRCIO NACIONAL EMBRACON	NATURA
ADAMI	COPAGAZ	NESTLÉ
AGRALE	COPASA	NOVARTIS
ALE COMBUSTÍVEIS	COSAN	OMINT
ALGAR	DROGARIA SÃO PAULO	PEPSICO
ALLIANZ	DUDALINA	PHILIPS
AMAGGI	DUKE ENERGY	PIRELLI
AMBEV	ECORODOVIAS	PORMADE
AMIL	EDENRED/TICKET	PORTO SEGURO
ANGELONI SUPERMERCADOS	ELEKTRO	RAIA DROGASIL
APETIT SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO	EMBRAER	RENAULT
ARCELOR MITTAL	EMBRATEL	RIACHUELO
AVON COSMÉTICOS	EUROFARMA	ROCHE
AXALTA COATING SYSTEMS	GÁS NATURAL FENOSA	SABESP
BANCO DO BRASIL	GIVAUDAN	SAINT-GOBAIN
BASF	GOMES DA COSTA	SAMA MINERAÇÕES
BELAGRÍCOLA	GRENDENE	SANOFI
BOMBRIL	GRUPO CARVALHO	SANTANDER
BRADESCO	GRUPO PÃO DE AÇUCAR	SEALEDAIR
BRASIL KIRIN	HOSPITAL BENEFICÊNCIA PORTUGUESA	SERASA EXPERIEN
BRASKEM	HOSPITAL SÃO LUIZ	SIEMENS
BYOFÓRMULA	HOSPITAL SIRIO-LIBANÊS	SOUZA CRUZ
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	IBM BRASIL	SULAMÉRICA SEGUROS
CARREFOUR	IMERYS BRASIL	TELEFONICA / GVT
CASAS PERNAMBUCANAS	IPIRANGA	TIGRE
CATERPILAR	ITAÚ-UNIBANCO	TOKIO MARINE
CCB	KPMG	ULTRAGAZ
CELESC DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA	LABORATÓRIOS SABIN	UNILEVER
CENEGED	LEROY MERLIN	VOLVO
CHOCOLATES GAROTO	LOCALIZA	VOTORANTIM CIMENTOS
CIA HERING	LOJAS RENNER	YARA BRASIL FERTILIZANTES
CIELO	MAGAZINE LUIZA	ZANZINI MOVEIS

CONFIRA OS DESTAQUES POR CATEGORIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ALE COMBUSTIVEIS
BASF
EDENRED/TICKET
ROCHE
TELEFONICA/GVT

RESPONSABILIDADE SOCIAL

AMIL
CELESC DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA
DUDALINA
ITAÚ-UNIBANCO
SABESP

RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

BRADESCO
BRASIL KIRIN
CHOCOLATES GAROTO
ECORODOVIAS
PIRELLI

ÉTICA E RELACIONAMENTO COM OS STAKEHOLDERS

CIELO
KPMG
LOJAS RENNER
SOUZA CRUZ
SULAMÉRICA SEGUROS

DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL

CARREFOUR
NESTLE
SANTANDER
SEALEDAIR
TOKIO MARINE



ORGULHO DE SER SEALED AIR

Temos orgulho em ser uma empresa com 25 mil profissionais no mundo todo, dedicados a oferecer soluções sob medida para nossos clientes, reimaginando seus mercados e contribuindo para criar um modo melhor de viver.

SEALED AIR, LISTADA ENTRE AS **25 EMPRESAS MAIS ADMIRADAS** PELOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS.

AS 10 MAIS EM CIDADANIA CORPORATIVA



"EMPRESAS DO ANO" EM CIDADANIA CORPORATIVA



EMPRESA DE MEDICINA DE GRUPO

Ajuda as pessoas a viver de forma mais saudável e contribui para que o sistema de saúde funcione melhor para todos seus associados



EMPRESA DE MEDICINA DE GRUPO

Conta com mais de 7 milhões de clientes e está há mais de 120 anos atuando no mercado de seguros e saúde



Nosso sucesso? Valor compartilhado

Nosso DNA traz o que realmente faz a diferença a longo prazo: levar ideias e abordagens diferenciadas aos nossos clientes, investir em nossa Organização e apoiar o mercado de capitais e o mundo em transformações positivas direcionadas ao desenvolvimento sustentável.

**Conheça mais sobre essa trajetória em
nosso Relatório de Sustentabilidade 2015.**

kpmg.com/BR

 / kpmgbrasil



ALGUNS MOMENTOS DA PREMIAÇÃO DAS "100 MELHORES EMPRESAS EM CIDADANIA CORPORATIVA"

Fotos *Andréa Camargo*



Nossa equipe
é como a gente:
completa.



**Ipiranga, eleita uma das melhores empresas
em Cidadania Corporativa 2016, pela Revista Gestão de RH.**

O que faz da Ipiranga um lugar tão completo? Respeito. Aqui, nós respeitamos nossa equipe, clientes, fornecedores e, claro, o meio ambiente. Porque sabemos como cada um é importante para o nosso negócio. Por isso, estamos muito orgulhosos em receber esse prêmio. Que, sem dúvida, nos tornou ainda mais completos.



www.ipiranga.com.br





UNIODONTO[®]
PLANOS ODONTOLÓGICOS

FÁ
BRICA

ANS - nº 31.431-5

O PRIMEIRO PLANO ODONTOLÓGICO DO BRASIL



ATENDIMENTO EM REDE DE NOSSOS CIRURGIÕES-DENTISTAS PARA SUA EMPRESA

A Uniodonto foi o primeiro plano odontológico do Brasil, criado há 44 anos. Escrevemos a história de uma nova odontologia, inaugurando o trabalho em rede, oferecendo atendimento em todo o país, por meio do Sistema de cooperativas odontológicas Uniodonto. Em tempos incertos, tenha a certeza de oferecer o benefício odontológico de alto valor agregado para seus colaboradores.

TRABALHAMOS EM REDE CONSTRUINDO RELAÇÕES MUITO PRODUTIVAS COM EMPRESAS E PROFISSIONAIS

(11) 5904.4400

www.uniodonto.coop.br

Rua Correia Dias, nº 185 | Paraíso | São Paulo

uniodonto.br@uniodonto.com.br



Flexibilidade na contratação

Presença na implantação do Benefício

Total apoio à gestão

Escritórios de atendimento em todo o Brasil





RHEVOLUTION SOFTWARE COMPLETO PARA FOLHA DE PAGAMENTO E RH



**Assinatura digital para o eSocial
e prontuário eletrônico.
NO SOFTWARE RHEVOLUTION É ASSIM!**



Assinatura digital nos arquivos do eSocial e prontuários médicos.
Mais segurança e confidencialidade de suas informações e de sua empresa.
Mais tempo e tranquilidade para você. Venha para o Rrevolution 10!

11 **3871.7485**

techware.com.br



techware

LU | CLOUD | BPO

ALGUNS DADOS DA PESQUISA DE CIDADANIA CORPORATIVA

Quais cuidados sua empresa adota para contratação dos fornecedores? Hierarquize do mais importante (1) até o menos importante (7).	1o lugar	2o lugar	3o lugar	4o lugar	5o lugar	6o lugar	7o lugar	Não foi ranqueado	Média ranking
5 - Busca fornecedores que tenham práticas aliadas à sua empresa	41,9	14,5	12,9	9,7	6,5	8,1	4,8	1,6	2,7
4 - Exige certificações de qualidade do fornecedor	17,7	17,7	24,2	14,5	12,9	4,8	3,2	5,0	3,2
1 - Busca referências no mercado	12,9	29,0	12,9	16,1	8,1	12,9	4,8	3,3	3,4
6 - Busca fornecedores que desempenhem práticas de sustentabilidade	6,5	12,9	16,1	17,7	21,0	12,9	8,1	4,8	4,1
3 - Visita periodicamente o fornecedor	6,5	11,3	16,1	16,1	16,1	14,5	12,9	6,5	4,3
2 - Avalia as práticas de desempenho dos fornecedores com seus colaboradores	4,8	11,3	11,3	16,1	24,2	9,7	16,1	6,5	4,5
7 - Legislação inerente aos portadores de necessidades especiais	8,1	1,6	3,2	8,1	6,5	27,4	25,8	19,3	5,3
Nenhuma citação	1,6	1,7	3,3	1,7	4,7	9,7	24,3		

Quais ações da sua empresa estão voltadas para a comunidade onde está inserida?	Sim	Não
1 - Educação	87,5	12,5
8 - Criança e adolescente	79,2	20,8
6 - Inclusão social	75,0	25,0
2 - Meio ambiente	72,9	27,1
4 - Cultura	70,8	29,2
7 - Portadores de necessidades especiais	66,7	33,3
3 - Saúde	64,6	35,4
11 - Esporte e lazer	54,2	45,8
9 - Pessoas da terceira idade	31,3	68,8
5 - Segurança	29,2	70,8
10 - Proteção de animais	16,7	83,3
Nenhuma das ações citadas	-	

Visando as “8 metas do milênio”, estabelecidas pela ONU, quais práticas que sua empresa adota em sua realidade organizacional?	Sim	Não
8 - Construção de parceria entre empresa e sociedade	86,4	13,6
7 - Promoção de sustentabilidade ambiental	84,7	15,3
3 - Atitudes que promovam a igualdade entre sexos e autonomia das mulheres	74,6	25,4
6 - Programas educativos e preventivos contra HIV/AIDS, malária e outras doenças	67,8	32,2
5 - Programas de proteção à saúde materna	62,7	37,3
2 - Atividade destinadas à difusão do ensino básico	47,5	52,5
1 - Programas voltados à erradicação da fome	25,4	74,6
4 - Ações que visam à diminuição da mortalidade infantil	25,4	74,6
Nenhuma das práticas citadas	3,4	

A empresa adota estratégias voltadas à prática do voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:	Sim	Não
5 - Doações conjunta da empresa com seus colaboradores	67,8	32,2
9 - Divulga suas práticas voluntárias em rede na intranet	64,4	35,6
8 - Divulga suas práticas voluntárias na internet	59,3	40,7
4 - Serviço comunitário planejado	49,2	50,8
2 - Transporte de pessoal	35,6	64,4
1 - Facilidade de horários	32,2	67,8
7 - Lista de ONGs que atuam na área	32,2	67,8
6 - Abono dos dias dedicados ao voluntariado	18,6	81,4
3 - Incentivo monetário	13,6	86,4
Nenhuma das práticas citadas	1,7	

Com relação ao desenvolvimento dos colaboradores a empresa incentiva e investe em:	Sim	Não
3 - Pós-Graduação	88,1	11,9
2 - Graduação	76,3	23,7
1 - Programas de alfabetização e conclusão do ensino fundamental	33,9	66,1
4 - Cursos no exterior	32,2	67,8
Nenhum destes elementos	5,1	

Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:	Sim	Não
4 - Não-adoção de trabalho infantil	75,0	25,0
3 - Práticas ambientais	66,7	33,3
7 - Observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores	64,6	35,4
1 - Existência de cadeia produtiva sustentável	56,3	43,8
2 - Normas ABNT	56,3	43,8
6 - Recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental	45,8	54,2
5 - Legislação inerente aos portadores de necessidades especiais	41,7	58,3
Nenhuma das práticas citadas	4,2	

A empresa quanto às questões de ordem ética possui:	Sim	Não
3 - Suas crenças e valores estão incorporadas na visão ética	91,3	8,7
5 - Ética no relacionamento com fornecedores e clientes	89,1	10,9
4 - Ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)	80,4	19,6
2 - Manual de conduta ética disponibilizado na Intranet	76,1	23,9
1 - Manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet	73,9	26,1

Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:	Sim	Não
1 - Gestão ambiental - ISO14000	50,0	50,0
5 - GRI – Global Reporting Initiative	41,3	58,7
6 - Balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)	39,1	60,9
8 - Ohsas 18001	30,4	69,6
7 - Índice de Sustentabilidade Empresarial - ISE - BM&FBovespa	21,7	78,3
2 - Responsabilidade social: ISO16000	8,7	91,3
3 - SA8000	2,2	97,8
4 - AA1000	-	100,0
Nenhuma das ações citadas	23,9	

SOMOS ESPECIALISTAS EM
ENCONTRAR A PEÇA CERTA
PARA DESENVOLVER O SEU NEGÓCIO



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos



Há mais de 30 anos
Identificando talentos

11 5525 2711

grupometarh.com.br



SEGUINDO AS TENDÊNCIAS

Indústria da moda se profissionaliza
e alcança produção diversificada

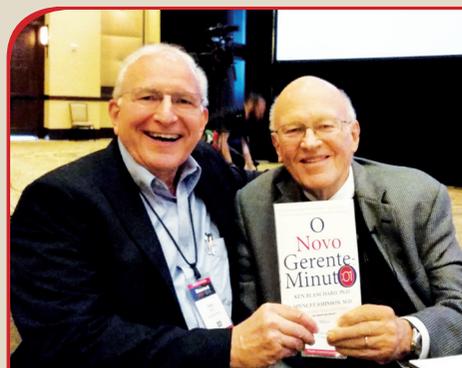
Por *Adriano Garrett*

Vista em perspectiva histórica, é bem recente no Brasil a consolidação de uma visão sobre a indústria da moda como propulsora de empregos, receptora de profissionais qualificados e difusora de uma influência cultural que perpassa os desfiles e as telenovelas.

30 ANOS – 600 CLIENTES CORPORATIVOS MOTIVO DE ORGULHO E AGRADECIMENTO!

A INTERCULTURAL COMEMORA O 30º ANIVERSÁRIO DA BLANCHARD NO BRASIL.

Agradecemos aos nossos **600 clientes corporativos** pela confiança demonstrada ao longo destas **três décadas** em que mais de **55.000 executivos e gerentes brasileiros** participaram de treinamentos de **Liderança Situacional® II (SLII®)** e de outros programas da Blanchard.



O Prof. Peter Barth e o Dr. Ken Blanchard comemoram o lançamento de "O Novo Gerente-Minuto" no Brasil!

O Novo Gerente-Minuto – mais um best-seller de Ken Blanchard!
15 milhões de exemplares vendidos na versão anterior!

PEÇA JÁ SEU EXEMPLAR!

Consulte sobre descontos especiais para compras corporativas.

LIDERANÇA SITUACIONAL® II (SLII®)

**TRAGA PARA A SUA EMPRESA O MODELO DE DESENVOLVIMENTO
DE LÍDERES MAIS ADOTADO NO MUNDO!**

Solicite grátis cópias dos Impact Studies da Blanchard que comprovam a eficácia da SLII® na redução do turnover e do absenteísmo, no aumento das vendas, da lucratividade e da satisfação de colaboradores e clientes.

Blanchard | Global
Partner Network | Partner

INTERCULTURAL®

www.interculturalted.com.br

0800 026 2422

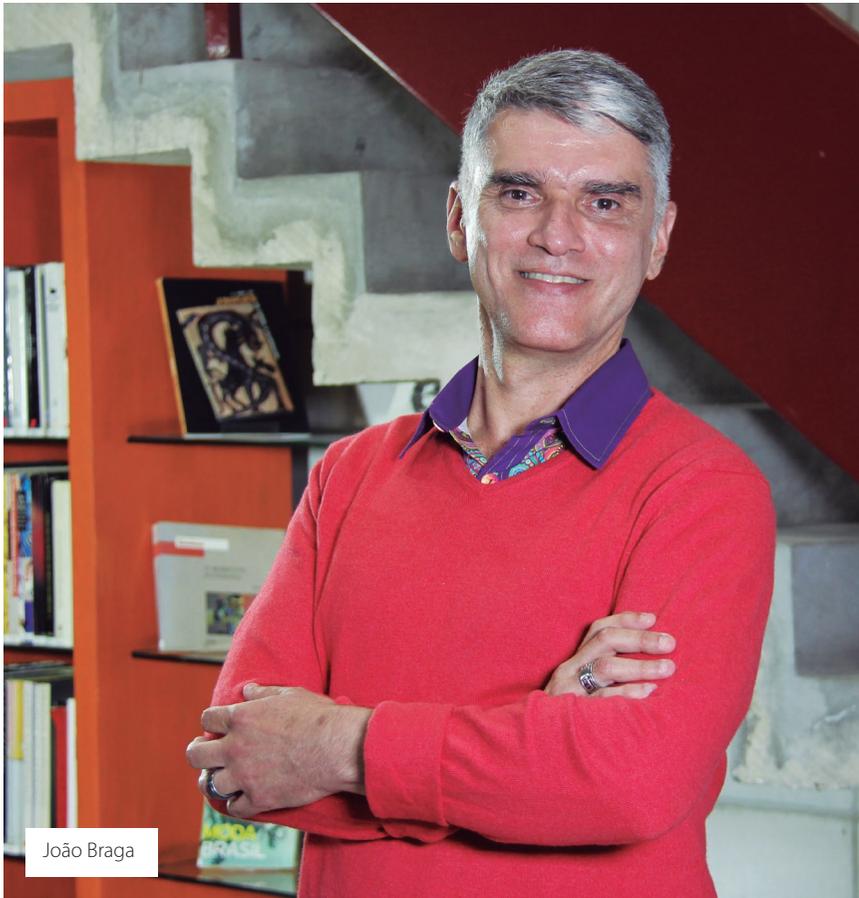
info@interculturalted.com.br

INTERCULTURAL®
43
anos
1973-2016



Em 2016, a Intercultural foi novamente a empresa melhor avaliada no segmento de Cursos e Treinamentos, dentre os 100 Melhores Fornecedores de RH do Brasil - Pesquisa GestãoRH (10º ano consecutivo).

**A Intercultural é a Blanchard Global Partner para o Brasil e está filiada
ao IBCO-Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização.**



João Braga

“
AS ESCOLAS DE MODA
PROFISSIONALIZARAM
MUITO ESSA
REALIDADE DA
INDÚSTRIA. HOJE
EM DIA, POR MAIS
AFINIDADE QUE SE
TENHA COM A ÁREA,
QUEM NÃO TIVER
CURSO SUPERIOR NÃO
É CONTRATADO
JOÃO BRAGA

Embora já houvesse alguns cursos profissionalizantes na área, a primeira vez que a Moda se tornou possibilidade de escolha no ensino superior por aqui foi em 1988, na Faculdade Santa Marcelina (FASM), em São Paulo. Atualmente o País possui mais de 100 escolas e faculdades com foco na área.

“As escolas de Moda profissionalizaram muito essa realidade da indústria. Hoje em dia, por mais afinidade que se tenha com a área, quem não tiver curso superior não é contratado. Isso permitiu um trabalho mais apurado em criação técnica e tecnologia têxtil; o aluno sai dali com uma boa noção da profissão, já podendo assumir cargos de assistente ou até de estilista”, aponta João Braga, professor de História da Moda no curso de pós-graduação da FASM.

Aluna de Braga em meados dos anos 90, Denise Pini é exemplo de uma trajetória empreendedora que se beneficiou do surgimento dos pri-

meiros cursos superiores de moda no Brasil, da criação de grandes eventos na área, como a São Paulo Fashion Week (surgido em 1995 com o nome de Morumbi Fashion Brasil), e de uma maior midiaticização da área através da exposição de supermodelos como Gisele Bündchen.

“Com a evolução da ‘semana de moda’, a mídia começou a dar mais valor para o assunto, e com o ‘boom’ das modelos brasileiras, o mundo realmente passou a ver no Brasil um potencial de ‘país fashionista’”, conta a diretora e proprietária do Brechó Capricho à Toa, criado em 1991 na capital paulista. Hoje o estabelecimento conta com mais de 25 colaboradores e, mesmo em meio à crise econômica, cresceu cerca de 16% em 2015.

“O crescimento do setor fez com que o consumo passasse a ser mais veloz, e isso impactou positivamente os brechós, pois cada vez mais as pessoas compram algo e logo ‘desapegam’, ou seja, passada uma ou duas temporadas as peças ‘da tendência’ já estão nos brechós que vendem *second-hand* (roupas semi-novas, atuais e de coleções recentes)”, completa Denise.

Nos brechós e lojas de grife nota-se uma grande influência da mídia, particularmente das estrelas das telenovelas, no estabelecimento de novas tendências que fazem o mercado se movimentar. Nos dias de hoje, não só atrizes e modelos, mas também blogueiras e youtubers se tornaram polos de referência para consumidores.

Outra novidade recente é a preocupação com a sustentabilidade. A ascensão da *fast fashion*, que produz peças de menor qualidade que precisam ser trocadas rapidamente, vai contra a ideia de desenvolvimento sustentável contemporânea. Pouco usual nos anos 90, esse conceito agregou um novo diferencial para os brechós, que em outras décadas tinham como atrativo apenas o preço mais em conta.

“Comprar peças em brechó está

AGILIDADE E RESULTADOS

Ampla estrutura de serviços. Formada por profissionais competentes e equipamentos modernos para prover soluções eficientes em terceirização de mão de obra e proteção do patrimônio para diversos segmentos.

- Serviços de portaria
- Porteiro / Controlador de acesso
- Manobrista
- Ascensorista
- Recepcionista
- Telefonista
- Atividades administrativas
- Limpeza Portuária
- Copeira
- Agente de limpeza / Faxineiro
- Limpador de vidros
- Auxiliar de serviços gerais
- Jardineiro e ajudante
- Segurança eletrônica (alarmes, controle de acesso, circuito fechado de TV e outros).

**Uma equipe
preparada e as
melhores soluções.**



CENTRAL DE ATENDIMENTO

(11) 4221-3913

Rua Airosa Galvão, 64 - Parque da Água Branca
05002-070 - São Paulo - SP - www.prevlimp.com.br



COMPRAR PEÇAS
EM BRECHÓ ESTÁ NA
MODA E A MAIORIA
DAS PESSOAS
ENXERGA O SECOND-
HAND COMO UMA
BOA ALTERNATIVA
DE CONSUMO
ECOLOGICAMENTE
CORRETO

DENISE PINI



na moda e a maioria das pessoas enxerga o *second-hand* como uma boa alternativa de consumo ecologicamente correto. Acreditamos que a maioria das grandes marcas já está preocupada com essa questão, algumas já trabalham com coleções cápsulas que seguem o conceito sustentável, mas o ideal é que no futuro toda a produção seja eco-friendly, para expandir esse conceito; afinal, o consumidor está - cada vez mais - muito bem informado e tende a fazer uma compra mais consciente e sustentável em todos os sentidos”, opina Denise Pini.

Setores como os de vestuário, joias, cosméticos, calçados e relógios são apenas alguns que compõem uma indústria que, pela sua vastidão, muitas vezes acaba não sendo analisada tendo em vista a sua totalidade.

Criado em 2008 pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC), o Sistema Moda Brasil (SMB) é uma iniciativa

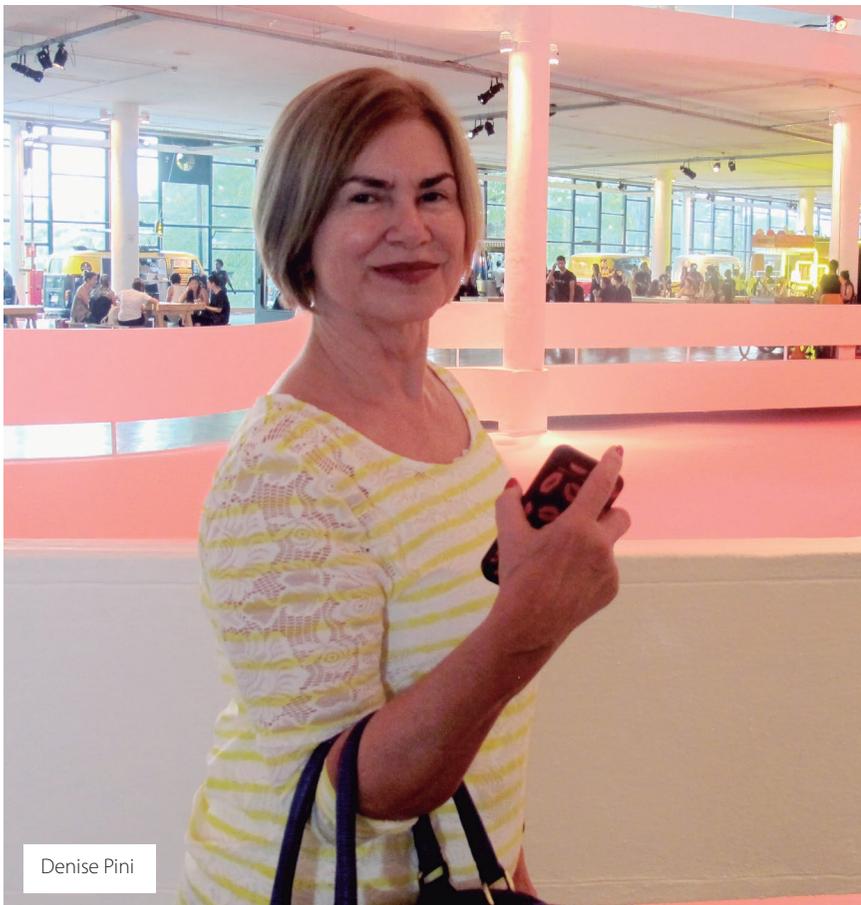
que visa ir de encontro a esta realidade difusa, promovendo o diálogo e a integração público-privada para a realização de ações que visam ao desenvolvimento das cadeias produtivas ligadas à moda brasileira.

Além de órgãos governamentais, o SMB é formado por sete representantes do setor privado que comprovam a diversidade associada à moda: Associação Brasileira de Estilistas (Abest); Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit); Associação Brasileira das Indústrias de Calçados (Abicalçados); Associação Brasileira de Empresas de Componentes para Couro, Calçados e Artefatos (Assintecal); Centro das Indústrias de Curtumes do Brasil (CICB); Associação Brasileira das Indústrias de Artefatos de Couro e Artigos de Viagem (Abiacav); e Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos (IBGM).

Os últimos dados do SMB sobre a moda brasileira são de 2013, ano em que o ambiente econômico no País era bem mais favorável. Naquele período, o faturamento total do setor foi de US\$ 91 bilhões, com as mais de 350 mil empresas que o compunham empregando três milhões de pessoas de forma direta.

Números mais recentes apontam que a recessão não passou ao largo da área, que ainda assim mantém grande importância. No maior setor, o têxtil e de confecção, foram perdidos cerca de 120 mil postos de trabalhos em 2014 e 2015, com o faturamento caindo de US\$ 53,6 bilhões para US\$ 36,2 bilhões. A alta do dólar, entretanto, fez com que a diferença em reais entre os dois anos fosse menor: de R\$ 126 bilhões (2014) para R\$ 121 bilhões (2015).

Segundo dados do ano passado, o setor têxtil e de confecção emprega 1,5 milhão de pessoas diretamente, o que o coloca como o segundo maior empregador da indústria de transformação, perdendo apenas para alimentos e bebidas. Hoje o Brasil é referência mundial em design de moda praia e jeans.



Denise Pini

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

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

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

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

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

- ▶ Com a Marso, sua empresa tem:

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

A solução online da Marso para o problema do absenteísmo.

Diagnóstico do Absenteísmo:

Estatística dos emissores de atestado:



Médicos



Clínicas



Hospitais

Indicadores:



Frequência de atestados



Custo da mão de obra perdida

Incidência de patologias



Produtividade

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

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



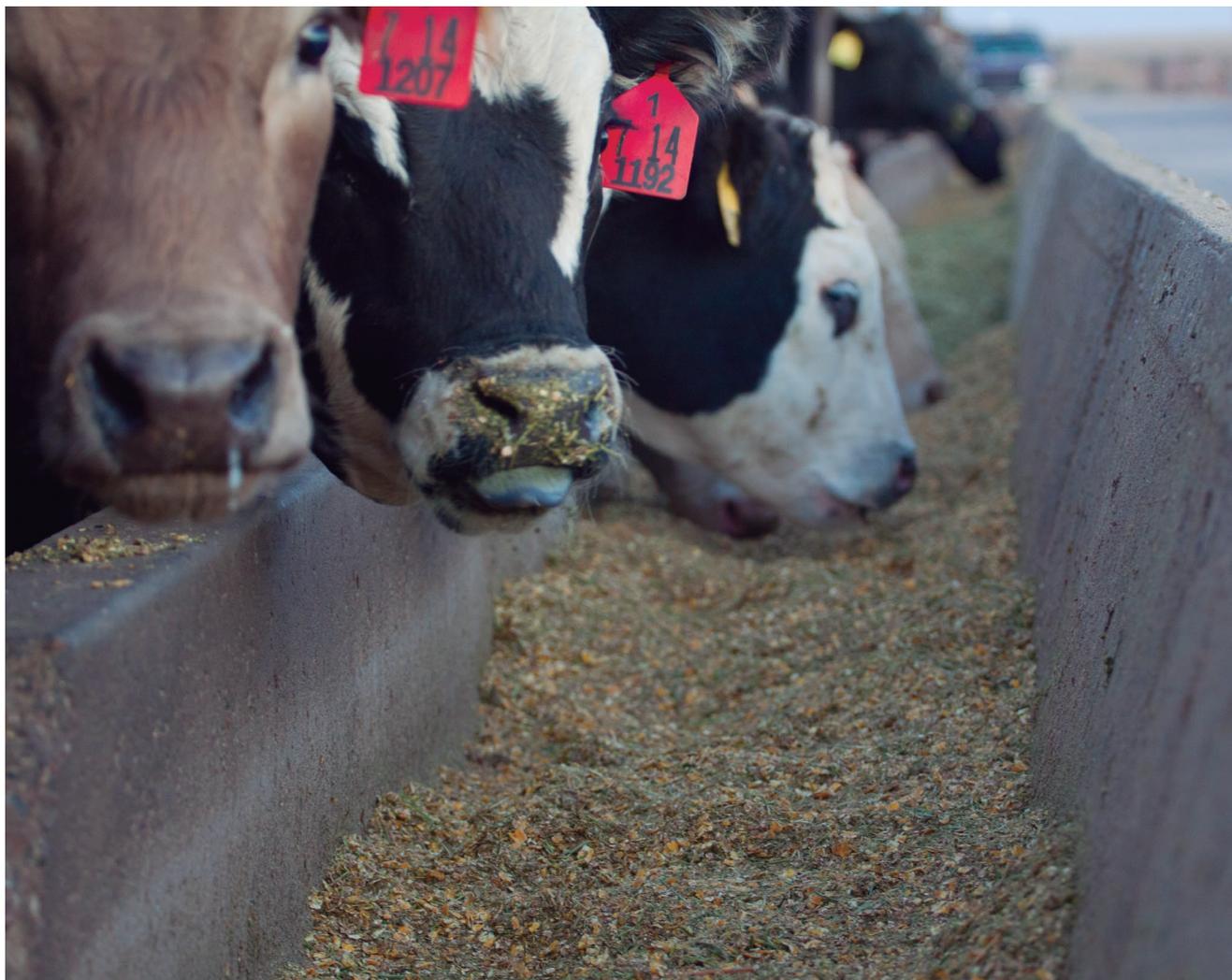
Marso

Unidade Manaus

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

Unidade São Paulo

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



COMPROMISSO COM O RESULTADO

A Poli-Nutri Alimentos S.A. atua há mais de 20 anos no mercado brasileiro, pesquisando, desenvolvendo e comercializando soluções e produtos para a nutrição de animais de produção, trabalho e companhia

A Poli-Nutri Alimentos S.A. é uma empresa especializada em oferecer nutrição cientificamente formulada para animais de produção e de companhia. Neste segmento, a empresa oferece rações prontas, concentrados, núcleos e premixes vitamínico-minerais às empresas produtoras de aves, suínos, ruminantes, peixes e camarões. Realiza ainda serviços de formula-

ção personalizada, com análise das matérias primas disponibilizadas pelo cliente, além de acompanhamento técnico dos resultados zootécnicos, orientando seus clientes quanto a medidas corretivas em seus sistemas de produção, por meio de profissionais especializados como zootecnistas, agrônomos, veterinários e engenheiros de pesca.

Nos segmentos de animais de produção destacam-se para suínos as rações prontas para leitões e para machos reprodutores de centrais de inseminação artificial, e produtos para atender a demanda das fêmeas de genéticas hiperprolíficas (com alto número de leitões nascidos por parto). Na área de avicultura, destacam-se as rações para as fases pós-eclosão e pré-inicial de frangos de corte (com destaque para a Linha Primogen, que foi patenteada pela empresa) e os premixes vitamínico-minerais, desenvolvidos exclusivamente de acordo com as necessidades de cada cliente.

No segmento de ruminantes, destacam-se as tecnologias de formulações de rações pré-parto para vacas



leiteiras e os núcleos vitamínico-minerais para formulação de dietas de vacas de alta produção, realizadas por nossos profissionais em atendimento direto aos clientes no campo. No segmento de aquicultura destacam-se as rações para alevinos e juvenis de tilápias (Linha Flash-Fish) e as rações de alta performance para camarões especialmente aqueles criados em condições intensivas de alta densidade.

No segmento pet, as rações su-

perpremium para cães, cientificamente formuladas pela linha Chronos Pet, sem uso de grãos transgênicos ou de corantes e conservantes artificiais, e contendo ômega-3, condroitina e glucosamina, entre outros ingredientes funcionais, buscando a longevidade e melhor nutrição dos animais, têm se destacado nos mercados em que se apresenta.

No segmento de equinos destacam-se as rações da linha Poli-horse, especialmente desenvolvidas para haras, criadores e fazendas. Por fim, a linha Cor & Cria, desenvolvida exclusivamente para produtores de peixes ornamentais, é também um grande destaque, comprovado pela enorme satisfação que os clientes têm com os resultados deste produto.

Mais que vender rações, a empresa vende soluções nutricionais, em estreito relacionamento com os seus clientes, buscando entender o seu negócio, identificar suas necessidades e trabalhar de forma personalizada as soluções oferecidas. Compromisso com o resultado dos clientes.



Unidade Treze Tílias da Poli-Nutri, no estado de Santa Catarina

15^a
18 de AGOSTO

Transamerica
Expo Center
São Paulo - SP

2016 · 2018 INFLUENCIAÇÃO

Conarh

Gestão que inspira pessoas que conquistam...

Um time de palestrantes de peso do Brasil e do mundo espera por você

A 42ª edição do CONARH está imperdível! Serão mais de 50 palestrantes durante os 4 dias de evento. É a oportunidade ideal para adquirir conhecimento, fazer *networking* e conferir as práticas e os temas que permeiam o RH e a Gestão de Pessoas.

Inscriva-se

(11) 3138-3420

congressista2016@conarh.com.br
www.conarh.com.br

PROMOÇÃO
E REALIZAÇÃO



COPROMOÇÃO
INSTITUCIONAL



VEÍCULO OFICIAL



REVISTA OFICIAL



PRODUTORA OFICIAL



AGÊNCIA DE VIAGENS
OFICIAL



TRANSPORTADORA
AÉREA OFICIAL





“GESTÃO QUE INSPIRA, PESSOAS QUE CONQUISTAM”

NIZAN GUANAES
FUNDADOR DO GRUPO ABC

Publicitário e empreendedor de sucesso, nomeado um dos cinco brasileiros mais influentes do mundo pelo jornal britânico *Financial Times*. O profissional vai demonstrar a importância da atitude positiva e inovadora para mobilizar resultados sustentáveis nas organizações.

MODERADORA: ELAINE SAAD
PRESIDENTE DA ABRH-BRASIL



Foto: Dida Sampaio - Acervo Estádio

“O QUE FAZ A ÉTICA... E O QUE FAZ A FALTA DELA”

CARLOS AYRES BRITTO
CONSULTOR JURÍDICO E EX-MINISTRO DO STF

Tendo como ponto de partida os pilares da Ética, o ex-ministro do Supremo Tribunal Federal, Carlos Ayres Britto, abordará os avanços e as dificuldades na construção desses pilares no Brasil e as dimensões da ética na política, na sociedade brasileira e nas organizações.

MODERADOR: EUGENIO MUSSAK
PRESIDENTE DA SAPIENS SAPIENS



“OS PRÓXIMOS ANOS DO BRASIL”

MAÍLSON DA NÓBREGA
ECONOMISTA E EX-MINISTRO DA FAZENDA

Entenda as perspectivas e os movimentos prouáveis da economia e seu contexto político (situação atual e projeção de cenários). Além das lições aprendidas com a crise e os possíveis desdobramentos para empresas e profissionais – que poderão agir de forma responsável para melhorar cenários.

MODERADOR: GERALDO CARBONE
SÓCIO-FUNDADOR DA GIXTRAT E DA GCICAPITAL

Tabela de inscrições CONARH 2016

	Associados ABRH	Não associados ABRH
01/04 a 31/07	R\$ 2.817,89	R\$ 4.696,44
01/08 a 14/08	R\$ 3.381,47	R\$ 5.635,73

PATROCINADORES DE GESTÃO



Bradesco Seguros



DIAMANTE PREMIUM



ISO 9001
ABNT NBR ★★★★★

DIAMANTE



socialbank
feito por todos.

Em um livro que já figura entre os mais lidos no mercado corporativo, Theunis Marinho, atual presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos de São Paulo - ABRH-SP, conta sua trajetória profissional como gestor de pessoas que chegou ao topo como CEO e dá dicas aos que querem seguir uma carreira de sucesso nas organizações e na vida pessoal e profissional.

**APRENDIZADO
COMPARTILHADO**

O mercado de trabalho atual é altamente competitivo. A pressão por resultados em condições adversas e o estresse decorrente disso, entre outras condições, muitas vezes funcionam como desestimuladoras, e as pessoas acabam desistindo de fazer tudo aquilo que precisariam para ser bem-sucedidas na profissão.

Podemos comparar o caminho para alcançar uma carreira promissora à escalada de uma montanha alta e fria como se fosse um Everest Corporativo, cheio de desafios que dificultam a subida. Assim, ninguém chega ao topo por sorte: é preciso muito suor e determinação para alcançá-lo. É isto que nos conta Theunis Marinho em seu livro "Sonhar Alto, Pensar Grande".

A partir de sua história de conquistas, Theunis nos mostra que a persistência é um dos segredos nesse caminho, e o topo promete uma vista incrível. O autor deseja que o leitor aprenda com a sua experiência, entre outras coisas, a importância de sonhar alto e fazer planos desafiadores para o futuro; não delegar seu destino a terceiros; aprender a dizer "não"; cultivar relacionamentos construtivos; refletir sobre as consequências dos seus atos antes de colocá-los em prática; aprender com os erros, pois eles são ótimos "professores"; não adiar as soluções para seus problemas.

Trata-se de uma leitura indispensável para quem quer alcançar o sucesso de maneira sólida e sustentá-

THEUNIS MARINHO

SONHAR ALTO, PENSAR GRANDE

Lições de um brasileiro que enfrentou os obstáculos e tornou-se presidente de uma multinacional

Gente
LITRATURA

PREFÁCIO DE
ROBERTO
SHINYASHIKI

“

A PARTIR DE SUA HISTÓRIA DE CONQUISTAS, THEUNIS NOS MOSTRA QUE A PERSISTÊNCIA É UM DOS SEGREDOS NESSE CAMINHO, E O TOPO PROMETE UMA VISTA INCRÍVEL

”



**A Arezza é
a escolhida entre as
maiores consultorias
de Trade Marketing
do Brasil**

trupe.net

**Arezza: Eleita Empresa do Ano 2016
Melhores Fornecedores para RH.**



arezza®

**NÃO CONTRATE MÃO DE OBRA
SEM CONSULTAR A AREZZA.**

Sempre as melhores soluções e as melhores
taxas na contratação de recursos humanos.



**EMPRESA DO ANO
2 0 1 6**

www.arezza.com.br

0800 777 4126

vel. O livro possui 224 páginas e foi publicado pela editora Gente. A Revista Gestão RH publica um dos capítulos para que todos se interessem pelos ensinamentos deste profissional genial que é o Theunis Marinho.



QUANDO PENSO NA MINHA CARREIRA, LEMBRO-ME CLARAMENTE DA ASSOCIAÇÃO QUE EU COSTUMAVA FAZER ENTRE O CAMINHO DA ASCENSÃO E A ESCALADA DE UMA MONTANHA (...). QUANTO MAIS VOCÊ SOBE, MAIS SOLITÁRIO VAI FICANDO; MAIS RAREFEITO É O AR E MAIOR A DIFICULDADE DE RESPIRAR NATURALMENTE. É QUANDO VOCÊ VISLUMBRA UMA CERTEZA ABSOLUTA: BEM POUCOS CHEGARÃO AO PICO



**SONHAR ALTO,
PENSAR GRANDE
– CAPÍTULO PRIMEIRO**

Quando penso na minha carreira, lembro-me claramente da associação que eu costumava fazer entre o caminho da ascensão e a escalada

de uma montanha, seja o Everest, os Alpes, o Himalaia, o Pico da Neblina, seja qualquer outra imensamente alta. Quanto mais você sobe, mais solitário vai ficando; mais rarefeito é o ar e maior a dificuldade de respirar naturalmente. É quando você vislumbra uma certeza absoluta: bem poucos chegarão ao pico.

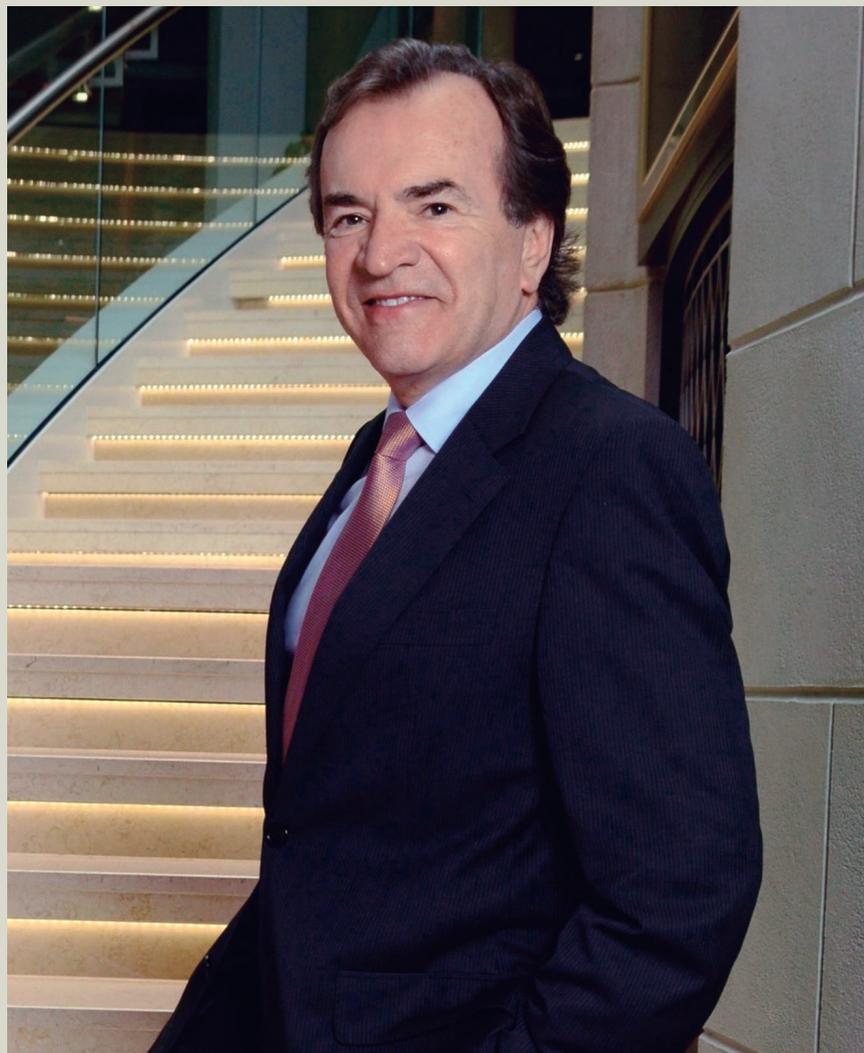
Alguns vão desistir durante a dura caminhada; outros vão se deixar abater pelo cansaço ou pelo desânimo, perguntando-se: “o que estou fazendo aqui?”; “vale a pena isso?”; e muitos – acredite, talvez a maioria! – sofrerão a inevitável queda, muitas vezes, traumática.

Quem persistir descobrirá que as pressões por resultados e as cobranças contínuas por tudo o que estiver acontecendo serão suas únicas

companheiras pelo resto da jornada, enfim, o peso da responsabilidade. Quando olhar em volta vai constatar que está sozinho e que nos momentos mais difíceis, continuará só. Absolutamente só. Porque não conheço outros triunviratos além do romano, com César e Pompeu, que tenham sido bem-sucedidos.

Alguém já ouviu falar de empresas ou nações que tivessem mais de um mandatário máximo? Há tentativas em algumas culturas, mas dificilmente se perpetuam. A questão indissociável atrelada a quem chegou ao topo é a exigência da sua permanência. Vacilar significa morrer. Portanto, é aí que começa de fato o verdadeiro desafio: sobreviver no topo. Resistir, suportar, permanecer.

Como nas competições esporti-



vas, não tenha ilusões: mais cedo ou mais tarde seu recorde será batido. Então, prepare-se para enfrentar e, dependendo da sua força, vencer o maior de todos os desafios: a solidão do poder.

“A sala do presidente pode ser muito chique, até de grife, mas pode ser confundida com uma gaiola!”. Eu costumava repetir essa frase para minha secretária desde que me dei conta da principal causa dessa tal de “solidão do poder”. Diante de alguma observação da parte dela, arrematava: “Pode até ser uma gaiola de ouro muito bonita e elegante, mas não deixa de ser uma gaiola”.

Foi assim que descobri rapidamente a importância de abrir a porta e deixar a luz entrar. Colocar a cara para fora de forma que sentisse literalmente a pulsação, a temperatura e o próprio “cheiro” que a empresa deixa no ar. Em outras palavras, jamais perder o contato e a convivência, que devem ser permanentes, com todos os níveis e, claro, com o mundo lá fora.

O ideal mesmo é derrubar as paredes e criar um ambiente panorâmico, com toda a equipe-núcleo próxima. Em muitas empresas, essa “ficha já caiu” há muito tempo. Em decorrência da distância criada pelo poder é que muitas empresas contratam pesquisas de clima organizacional, em que as conclusões, invariavelmente, apenas esmiúçam o óbvio: “a Rádio Peão aumenta, mas não inventa”. As redes sociais são bem mais rápidas do que os comunicados da liderança.

Quem não entender esse mecanismo não estará preparado para se manter no topo. No mundo corporativo não existe mais “general de gabinete”. A guerra é diária e do lado de fora! O campo de batalha chama-se mercado no seu sentido mais amplo. Talvez a maior lição – em todo caso, uma das maiores – aprendida em mais de 28 anos na corporação Bayer tenha sido esta: na “casca”, ou seja, por fora, o topo da carreira é feito de muito glamour, mas lá dentro, no miolo, é pura solidão.

Quem se deixa seduzir pode es-

tar criando um afastamento perigoso. Não há nada pior do que se isolar no poder, principalmente quando as coisas não vão bem, quando faltam até os bajuladores de plantão. Acredite, quem quebra a casca e sai para o mundo é você. Procure evitar essa cilada – por onde começa, aliás, o fim de muitos estadistas de palácio e generais de quartel.

Escolher batalhar para ser campeão não é uma meta fácil – e, não se iluda, ninguém é campeão só “por sorte” ou por apenas dominar tecnicamente o que faz. Sempre precisará do faro, do apoio e da capacidade de se relacionar com todo o time. Da mesma forma, na condução de um negócio, inclusive, ou sobretudo, em meio a tempestades, o líder vai precisar contar com uma equipe talentosa, feita de profissionais bem formados, prontos a apoiá-lo, e uns aos outros, e capazes de receber e passar a “bola” na hora certa. Eis aí outra lição que me foi necessária e útil: a compreensão do processo pedagógico em que o pessoal e o profissional estão interligados de maneira permanente e íntima.

Por sinal, nossa vida é feita de lições desde a primeira infância. Cabe a cada um desenvolver suas capacidades de assimilá-las ou ignorá-las. O mundo é feito de aprendizados, desde que estejamos dispostos a nos abrir para eles. E nem sempre podem ser vistos a olho nu: é preciso estar disposto a enxergá-los com os olhos de quem realmente quer ver.

O exercício da observação pode ser realizado em tudo o que nos cerca. Como um teste, experimente assistir a um filme na companhia da família ou de amigos. Todos podem ter gostado do filme, mas, no fim, terão um entendimento diferente sobre aquilo que viram e ouviram.

De acordo com o grau de interesse ou de atenção de cada um, conforme a expectativa, a experiência e a concentração individuais, cada membro do grupo processará e contará um filme diferente. Porque os ensinamentos da vida, afinal, são recebidos, assimilados e filtrados pelos olhos de

cada um.

Devemos aceitar ou absorver os acontecimentos da vida como desafios para aprender e crescer cada vez mais – como você verá ao longo de uma trajetória que começou aos



NO MUNDO CORPORATIVO NÃO EXISTE MAIS “GENERAL DE GABINETE”. A GUERRA É DIÁRIA E DO LADO DE FORA! O CAMPO DE BATALHA CHAMA-SE MERCADO NO SEU SENTIDO MAIS AMPLO. TALVEZ A MAIOR LIÇÃO – EM TODO CASO, UMA DAS MAIORES – APRENDIDA EM MAIS DE 28 ANOS NA CORPORAÇÃO BAYER TENHA SIDO ESTA: NA “CASCA”, OU SEJA, POR FORA, O TOPO DA CARREIRA É FEITO DE MUITO GLAMOUR, MAS LÁ DENTRO, NO MIOLO, É PURA SOLIDÃO



6 anos. E, para um menino nascido no seio de uma família simples, na pequena cidade mineira de Alto Rio Doce, quero acreditar que não me saí nada mal.

www.editoragente.com.br



FOCO NA QUALIDADE

Empresa oferece soluções audiovisuais
consagradas e adentra o mercado de TVs
Corporativas e transmissões de eventos



No mercado de vídeo e de comunicação, tão importante quanto soluções criativas ou um trabalho tecnicamente bem realizado é entender a demanda do cliente do ponto de vista de negócios. Este sempre foi um dos grandes diferenciais da BI Filmes.

Formado em economia com MBA em Gestão de Negócios e especialização em Produção Audiovisual e Fotografia, com mais de 15 anos atuando no mercado corporativo de grandes multinacionais, Rodnei Vasconcelos, diretor da BI Filmes, acredita que para se diferenciar dos concorrentes é preciso mais que produzir belos vídeos, mas entender de *business*.

Além disso, ressalta estar alinhado com os objetivos do cliente, ao contar com uma equipe especializada e a mais moderna linha de equipamentos, o que permitiu atender demandas de vídeo das principais empresas do mercado, algumas delas líderes em seus segmentos, como Itaú, Saraiva e Oracle.

Patricia Steward, da Abril, acredita que “o vídeo é uma forma de perpetuar um conteúdo, e a parceria com a BI Filmes tem ajudado a implementar este conceito com qualidade”.

Chama atenção ainda a forma como a companhia consegue viabilizar as demandas, respeitando o planejamento financeiro dos clientes. Segundo Lilian Lopes, da Admix, “a BI Filmes se empenha em compreender nossos objetivos e a essência da mensagem para nosso público interno”.

Os vídeos que a BI Filmes produz conquistam todas as audiências e classes sociais, pois se tornam uma ferramenta atraente, o que permite que o conteúdo de cada produção seja sempre muito bem recebido pelo espectador.

“Sempre que preciso de uma edição de qualidade, procuro a BI Filmes. O trabalho deles é excelente e supera minhas expectativas”, ressalta Daniel Magagna, da Onodera Estética.

Hoje, não há mais espaço para uma câmera na mão e uma ideia na cabeça, vivemos um mercado muito



Rodnei Vasconcelos

competitivo, e por isso a BI Filmes mostra que só mesmo a junção de diversas habilidades e talentos garante o melhor resultado em produções as mais variadas possíveis.

Com esta visão realista e profissional a BI Filmes vem conquistando não só admiração e respeito, mas novos clientes. Thais Padilha, da Oracle, ressalta “que além de oferecer serviços de alta qualidade, a BI se adapta de forma tranquila às necessidades do cliente, o que é um grande diferencial”.

A BI Filmes atua também como consultora de TV Corporativa e na cobertura de eventos, áreas carentes, mas de grande importância, pois apoiam os departamentos de marketing e RH das organizações.

Como Rodnei ressalta, “a qualidade do produto que a empresa entrega se deve em grande parte ao capital humano e tecnologia dos equipamentos que a BI oferece”.

Essa trajetória e a aprovação dos clientes fizeram da BI Filmes uma marca de respeito e credibilidade no mercado de vídeo empresarial nos dias de hoje.



A QUALIDADE DO PRODUTO QUE A EMPRESA ENTREGA SE DEVE EM GRANDE PARTE AO CAPITAL HUMANO E TECNOLOGIA DOS EQUIPAMENTOS QUE A BI FILMES OFERECE

RODNEI VASCONCELOS





TRANSIÇÃO COM APRENDIZAGEM COTIDIANA

Grupo Arezza, há vinte anos no mercado, inicia seu processo de sucessão e inova com um modelo de pensar no tema e na sua constante profissionalização no longo prazo

Por Alexandre Garrett



futuro da empresa hoje”, comenta Weliton com certo orgulho pela sua decisão.

Para Vicente Picarelli, da Picarelli Consultores Associados, a sucessão feita com a presença do fundador da empresa e com a participação ou o aval de todos os envolvidos na gestão da organização facilita o repasse de parte da cultura da empresa e ajuda herdeiros ou profissionais que venham para dar continuidade ao negócio. “Sempre será um novo negócio, pois cada um tem um jeito de fazer a gestão e nem sempre quem chega quer deixar tudo como está”, comenta.

Já para o psicólogo Edson Galvão de França, é preciso que haja, durante todo o processo de transição, um clima de diálogo para tratar dos conflitos já existentes e dos que podem surgir com as mudanças, pois os herdeiros devem ser conscientizados de que não vão herdar uma empresa, mas uma sociedade composta por pessoas que não se escolheram. “Assim, é preciso separar claramente os conceitos de família dos negócios da empresa, e também saber quem vai liderar o processo dessa transição”, explica Galvão de França.

“É como se fosse um luto, e as perdas estão presentes na passagem de uma liderança para outra”, lembra o psicólogo, que já participou de algumas sucessões familiares que tiveram sucesso, como a do açúcar União.

Segundo Picarelli, o clima de diálogo para tratar dos conflitos já existentes e dos que podem surgir é fundamental para não confundir a profissionalização da gestão (criação de organogramas e definição de funções para os herdeiros e os novos profissionais que chegam) com o processo propriamente dito da transição e da profissionalização da sociedade, que criará uma consciência societária entre os herdeiros e os novos gestores.

Algumas variáveis que afetam o processo de sucessão e de continuidade de uma marca devem ser

observados para que não se tornem fontes de conflito: quem será o novo responsável pelo comando da empresa; clareza nos papéis de quem entra e sai na transição; entendimento do tempo necessário para a empresa e seus clientes internos e externos absorverem esta mudança, como também cuidar das novas lideranças que assumem desde sua preparação até sua efetiva apresentação ao mercado.

Recentemente, diversas empresas nacionais passaram por proces-



No alto, Weliton Nascimento, presidente do Grupo Arezza; acima, Vicente Picarelli, da Picarelli Consultores Associados

Diversos aspectos afetam o processo de sucessão nas empresas familiares ou não. Normalmente este processo sucessório em uma empresa familiar deve ser planejado levando-se em conta as particularidades de cada grupo familiar e empresarial que já atua na organização e que vai passar pelo processo. O Grupo Arezza, dirigido por Weliton Nascimento, por exemplo, decidiu preparar Gabriel Dornellas Nascimento, de 19 anos, praticamente com a idade de atuação do grupo em *trade marketing*, trabalho efetivo e temporário e *outsourcing*, para ser o futuro gestor da organização.

“Prefiro iniciar o treinamento e a possibilidade de uma sucessão no longo prazo. Devemos preparar o





Weliton Nascimento no escritório do Grupo Arezza: "Nossa empresa é reconhecida como exemplo de consultoria de RH; crescemos sem capital estrangeiro e com investimentos próprios"

...sos de profissionalização e sucessão. Estão neste caso a Gocil Segurança, a Construtora Passarelli e o próprio Magazine Luiza. Cada um faz um modelo diferente e a complexidade maior é sempre quando envolve sócios majoritários e minoritários e a empresa está cotada na Bolsa de Valores e precisa da aprovação dos seus acionistas.

O Grupo Arezza opera a promoção e marketing das companhias Ambev e Kraft Heinz, donas das marcas Antarctica, Budweiser, Skol, Heinz, Corona, Bohemia, Stella Artois, Pepsi, Quilmes, Kraft, Sukita, Lipton, Gatorade, Caracu, entre outras dos dois grupos empresariais das áreas de bebidas e alimentos.

Para Weliton Nascimento, presidente do grupo, a consolidação da Arezza no segmento de *trade marketing* de volume o impulsiona a cada vez mais profissionalizar a empresa e pensar na sucessão como um processo de longo prazo. "Não aprendi nada do dia pra noite. Cada cliente conquistado nestes vinte anos serviram-me como aprendizado, e é isso que desejo repassar ao Gabriel", comenta, lembrando que seus atuais pares de gestão da organização não estão sendo esquecidos.

"Formamos um time campeão e o Gabriel precisa entender que trabalhamos com as pessoas e para as pessoas, e que seu treinamento será feito exatamente com estes gestores em que confio e que me ajudam a trazer os bons resultados da organização."

O baiano Weliton Nascimento saiu da cidade de Ilhéus para conquistar sua vida profissional em São Paulo. Chegou em 1986, trabalhou como servente de pedreiro, e hoje preside o Grupo Arezza, com mais de oito mil profissionais contratados. Sua empresa conta com 35 filiais espalhadas pelo Brasil, em cidades como Rio de Janeiro, Curitiba, Brasília, Goiânia e tantas outras, com forte crescimento no comércio varejista, na área de construção civil e em agonegócios.

Walmart, Carrefour, Lojas Renner e diversas empresas do ramo da construção civil são seus clientes principais. Em sua sede, na zona sul de São Paulo, ele coordena um time de quase sessenta pessoas.

Segundo Weliton Nascimento, "no Brasil as pessoas estão atentas às necessidades e inovações ligadas ao empreendedorismo, e, a partir daí, abrem o seu próprio negócio (micro,

pequena, média ou grande empresa) em busca de novas oportunidades de crescimento profissional", e ele precisa preparar seu filho para assumir no futuro a gestão do negócio.

Ele mesmo - formado em Direito, Contabilidade e Administração - quando chegou a São Paulo, para trabalhar como operário de obra numa pequena indústria de pré-moldados, percebeu a oportunidade de virar empreendedor. Assim, iniciou no departamento pessoal de uma construtora como datilógrafo. "Eu sabia 'catar milho', mas logo me candidatei e fui ficando. Daí comecei a aprender datilografia e as rotinas de Recursos Humanos", lembra.

Com o passar do tempo, Weliton realizou seus três cursos universitários para adquirir conhecimentos na área e crescer profissionalmente. Em 1996, veio uma nova chance: passou a recrutar e terceirizar mão de obra para o próprio patrão. Para isto, assumiu uma pequena empresa de consultoria em RH.

O negócio deu tão certo que passou a atender a algumas pequenas construtoras. Em 1997, fundou a Arezza. A consultoria surgiu na cidade de São Paulo, prestando serviços de administração de cargos e salários;



Associação Paulista de
Gestores de Pessoas

AAPSA ABRE INSCRIÇÕES PARA O PAINEL DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Em 28 de junho, a AAPSA – Associação Paulista de Recursos Humanos e de Gestores de Pessoas – promoverá o Painel de Segurança do Trabalho, das 8h às 13h, em sua sede, no bairro de Santo Amaro, zona sul de São Paulo.

A iniciativa propõe discutir o momento atual e o cenário ideal em gestão de segurança do trabalho, trazendo temas para atualização e abordagens estratégicas de empresas líderes.

A primeira palestra tratará dos desafios em segurança do trabalho e tendências do segmento, sendo ministrada por Cosmo Palásio. O profissional é consultor em Segurança do Trabalho e diretor estadual do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de São Paulo.

Em seguida, o engenheiro Ricardo Kurihara, presidente do Comitê de Direção do Programa Safestart da Umicore, apresentará um case sobre como a empresa foca suas ações na promoção e incentivo das atitudes proativas para o combate de riscos.

Na sequência, a Dra. Dinalva Gomes, gestora em Saúde Corporativa no McDonald's, abordará a importância do engajamento e cuidado com as pessoas, por meio de um case da rede de fast-food.

Para finalizar, debate entre os presentes sobre o futuro da segurança do trabalho nas organizações e diretrizes para o desenvolvimento da área.

As inscrições podem ser realizadas acessando a aba "Eventos" em www.aapsa.com.br ou pelo telefone (11) 3459-0977.

recrutamento e seleção de pessoal; e locação de mão de obra, tanto temporária quanto CLT.

Nascimento conta que sua estratégia foi ter persistência e ir atrás de seus objetivos. "Em 1986, queria uma oportunidade melhor de emprego, então me mudei para São Paulo, e hoje mantenho uma empresa com mais de oito mil colaboradores", celebra.

A Arezza tornou-se um fenômeno empresarial, capaz de crescer em média mais de 20% ao ano. "Nossa empresa é reconhecida como exemplo de consultoria de RH, se destacando ao lado de outras que são inclusive multinacionais, em um mercado no qual muitas não se firmam e que-

bram. Crescemos sem capital estrangeiro e com investimentos próprios", garante o empreendedor.

Diferenciais como pagamento dos direitos trabalhistas para diversas categorias, sede própria, aplicações financeiras, campanhas publicitárias e novas formas de gerenciamento fizeram do Grupo Arezza uma das melhores empresas do setor. A companhia esteve presente nos últimos dez anos no ranking dos "100 Melhores Fornecedores para RH", pesquisa promovida pela Gestão RH, recebeu o título de "Empreendedor em RH em 2014", pelo mesmo veículo e conquistou o título de "Empresa do Ano" em 2016, entre os "100 Melhores Fornecedores

para RH", juntamente com a Sulamérica Seguros.

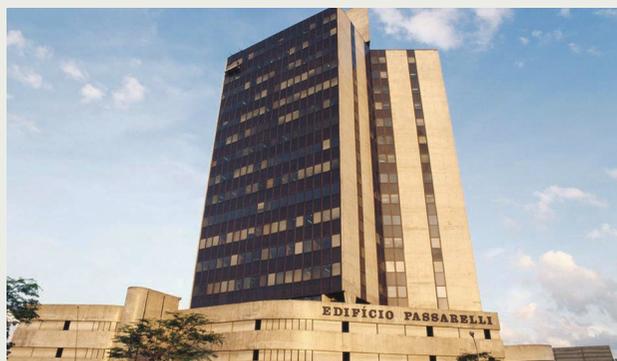
"Planejamento para manter o sucesso é necessário, pois a cada dia surgem novos empreendedores no Brasil, com metas e sonhos, e o mercado em plena crise econômica exige a presença do gestor em cada etapa do negócio: da comercialização à entrega do serviço", comenta Weliton ao reafirmar sua decisão de "fazer uma sucessão pausada e consistente". Gabriel Dornellas Nascimento inicia o curso de Direito na reconhecida FAAP e já faz parte do quadro de colaboradores da empresa há um ano. "Sou jovem e tenho muito que aprender com meu pai e gestor", sublinha.

GRUPO PASSARELLI PROMOVE MUDANÇAS CULTURAIS PARA ALAVANCAR NEGÓCIOS

Considerada uma parceira estratégica, área de gestão de pessoas cria programas e ações para inserir o "Jeito de Ser Passarelli" no cotidiano dos profissionais do grupo

O Grupo Passarelli, que atua há mais de 80 anos no setor de construção civil, infraestrutura e saneamento, começa a colher os frutos de uma decisão tomada há três anos, quando decidiu transformar sua gestão interna e incentivar uma mudança de cultura profissional para alavancar novos negócios. Esta iniciativa culminou com o lançamento do programa "Jeito de Ser Passarelli", que vem contabilizando resultados muito positivos. Baseado em um novo propósito, visão, valores e competências, o programa incentiva uma mudança no comportamento do time com foco na melhor execução das estratégias de negócios.

A necessidade de mudar a cultura profissional foi detectada após a empresa passar por um projeto de profissionalização da gestão e dos processos conduzido por consultorias terceirizadas, que apontaram a urgência de estabelecer maiores patamares de excelência junto aos colaboradores do grupo. A solução encontrada, em conjunto com a presidência e as diretorias de negócios, foi transformar a área de gestão de pessoas



em parceira estratégica, com a criação de programas e ações que impulsionassem a mudança cultural pretendida pelo grupo.

Após o Grupo Passarelli repensar e reestruturar seus princípios organizacionais, a área de gestão de pessoas ficou responsável por divulgar as novas diretrizes aos profissionais, tendo como objetivo deixar claro, para a força de trabalho, o que a empresa espera em termos

de valores e competências, onde quer chegar e qual o papel de cada profissional nesse caminho. Surgiu assim o “Jeito de Ser Passarelli”, lançado simultaneamente em todos os escritórios e obras da companhia.

O programa passou a direcionar todas as decisões dentro da companhia. As ações da área de gestão de pessoas e de comunicação da Passarelli passaram a ocorrer de forma a reforçar a importância do “Jeito de Ser Passarelli” e garantir a integração do time a essa cultura. “Trata-se de um trabalho incessante, de fazer os profissionais compreenderem em que consiste cada um dos valores e competências, por meio de exemplos práticos, eventos, treinamentos, notícias publicadas nos veículos internos, entre outras ações”, conta Lucia Menezes, diretora de gestão de pessoas da Passarelli.

O programa também representou um marco na forma de a empresa se comunicar com os seus profissionais, o que passou a ocorrer com mais transparência e abertura. Através de ações de desenvolvimento das lideranças, foi criado o “Pão com Manteiga”, um canal de comunicação face a face, acionado sempre que uma mensagem precisa ser transmitida sem ruídos e com clareza. Um dos frutos colhidos pelo “Pão com Manteiga” foi o retorno positivo da equipe sobre a possibilidade de ser mais ouvida e fazer questionamentos diretamente à área de gestão de pessoas. Iniciada em junho de 2015 no escritório de São Paulo, a ação foi expandida para todas as obras da empresa.

“Esta ação foi de grande aprendizado para a empresa, ao ouvirmos o que os nossos profissionais têm a dizer. Os encontros fortaleceram os laços de confiança entre a empresa e seus colaboradores”, destaca Lucia.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Em um cenário de crise econômica do País e consequente contenção de despesas, o grupo viu diminuir as possibilidades de investir em treinamentos técnicos. A Passarelli decidiu então incentivar o autodesenvolvimento da equipe por meio do e-learning. A empresa já possuía uma ferramenta de aprendizado com uma carteira de mais de 50 cursos, mas com números de acesso reduzidos. A solução foi mapear os cursos que mais contribuiriam para a evolução dos profissionais e traçar planos de desenvolvimento utilizando a ferramenta.

“Além de realizar o curso, cada profissional envia à área de gestão de pessoas, e ao seu gestor, um plano de ação para melhoria de pelo menos dois insights obtidos após o treinamento online. Esta foi uma forma de preparar melhor as pessoas para os desafios e de mantê-las motivadas, por perceberem que a empresa preza sua evolução”, afirma Lúcia.

Os líderes de gestão e de equipe também tiveram treinamentos específicos. Para desenvolverem outras



Lucia Menezes

pessoas, os líderes precisam conhecer seus pontos fortes e fracos, e para isso foi aplicada uma ferramenta de autoanálise chamada Quantum. Ao combinar princípios de psicologia comportamental e física quântica, a ferramenta consegue traçar um perfil detalhado das características pessoais de cada indivíduo, fazendo um paralelo com a forma como ele se comporta no trabalho. “Cada gestor recebeu um retorno da área de gestão de pessoas sobre os pontos a desenvolver, bem como planos de desenvolvimento individuais e das equipes”, informa Lúcia.

ESPÍRITO DO DONO

Em continuidade ao trabalho de disseminação e compreensão do Jeito de Ser Passarelli, neste ano um dos focos das ações da área de gestão de pessoas é despertar a competência “Espírito de Dono” nos profissionais do gupo. Além da divulgação de mensagens sobre a importância de se praticar esta competência nos veículos de comunicação da empresa, em fevereiro os líderes da Passarelli participaram do workshop “Esse barco também é seu”, que tinha como objetivo alinhar o conceito de “Espírito de Dono” no contexto da empresa.

Para a Passarelli, quem se compromete a agir como dono do negócio reconhece as oportunidades que se apresentam, atuando positivamente para concretizá-las, enfrentando os problemas, buscando eliminar e minimizar interferências que possam prejudicar ou atrapalhar seu objetivo. “E o líder, com essa competência, dá o exemplo com sua atitude e é referência em iniciativa para sua equipe”, completa Lúcia.



SAÚDE COMO PILAR ESTRATÉGICO

Um programa que vem fazendo a diferença

Quem poderia imaginar que uma empresa que cuida da saúde financeira de seus clientes com auditorias, consultoria contábil e tributária iria justamente em um período de crise investir em

um programa de qualidade de vida para seus funcionários?

Pois bem, a Mazars Cabrera deu início há pouco mais de dois anos a seu programa de qualidade de vida, no qual os funcionários têm a possi-

SIPAT A CUSTO ZERO!

EQUIPE COM SAÚDE

= EQUIPE MOTIVADA!

AGENDE JÁ NOSSA PALESTRA.

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

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



Para maiores informações, ligue:

11 4126 2506 | 4126 2505

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

**GRUPO
SAÚDE E VIDA
20
anos**

bilidade de fazer sessões de shiatsu, acupuntura, fisioterapia e RPG dentro da empresa em seu horário de trabalho, além de outras atividades como ginástica laboral, grupos de corrida e palestras.

Milena Bizarri, gerente de RH, diz: “Nosso programa de qualidade de vida está baseado no conceito das seis saúdes: saúde física, saúde emocional, saúde financeira, saúde intelectual, saúde profissional e saúde social. Entendemos que saúde é muito mais que a ausência de doenças, mas está diretamente ligada ao sentimento de bem-estar e de plenitude no seu dia-a-dia.”

O programa tem mostrado não apenas impactos significativos no clima organizacional, mas também se revelou como uma ótima ferramenta de redução de custos. A Mazars tinha uma média de 1.700 horas de absenteísmo por mês em 2014 e hoje está com cerca de 900 horas de absenteísmos/mês, uma redução de



aproximadamente 50%. “Essa queda por si só já demonstra que o programa se paga e ainda traz um retorno financeiro para a empresa”, afirma Milena.

Além disso, há vários relatos de

colaboradores com casos de problemas crônicos como sinusite, insônia e dores de coluna que foram tratados e obtiveram melhoras significativas com os atendimentos de acupuntura, shiatsu e fisioterapia.

Diante de todos esses resultados, a empresa tem aumentado os investimentos no programa incluindo outras atividades, como aulas de yoga e de dança, pois acredita que a sensação de bem-estar e plenitude são os principais fatores para aumentar o engajamento e a produtividade dos funcionários para que os objetivos sejam alcançados.

“Nós enquanto fornecedores que não estamos todos os dias 100% do tempo dentro da Mazars também conseguimos perceber uma mudança na cultura da empresa e na postura dos líderes com sua equipe. É impressionante como uma coisa puxa a outra”, celebra Cibele André, gerente de projetos da Qualiforma Saúde Ocupacional.



Funcionários da Mazars dentro da empresa, em horário de trabalho: programa de qualidade de vida oferece sessões de shiatsu, acupuntura, fisioterapia e RPG, além de outras atividades

QUEREMOS CUIDAR DE VOCÊ E DA SUA SAÚDE.

No Spa Sorocaba,
a cultura de excelência
e segurança em atendimento
médico, aliada a cortesia, carinho
e eficiência de toda a equipe
multidisciplinar, faz com que seja
um diferencial e referência
em hospitalidade em todo
o país.



Responsável Técnico: Dr. Manoel Carlos Beldi Castanho Cardiologista | CRM 35119

RESERVAS

0800 55 8878 ou 0800 701 8878
www.spasorocaba.com.br
Rodovia Raposo Tavares, KM 104,5 - Sorocaba
São Paulo - CEP:18052-775

Whatsapp: 15 - 99183.0420




SPA SOROCABA
Muito mais que um SPA Médico



A LEI ANTICORRUPÇÃO E O NOVO AMBIENTE CORPORATIVO NO BRASIL

Por *Marcello Lopes*

O ambiente corporativo em milhares de empresas brasileiras que lidam de forma direta e indireta com o poder público passa por fortes mudanças. Os empenhos das autoridades nas sucessivas fases da Operação Lava Jato têm uma forte influência no âmbito corporativo, particularmente em função do impulso que deu para a implantação da Lei Anticorrupção,

promulgada em 1º de agosto de 2013, com nº 12.846/13, e regulamentada, posteriormente, através do Decreto nº 8.420/15.

Para se compreender a dimensão efetiva do seu impacto é relevante destacar que esta lei responsabiliza as entidades jurídicas, não excluindo a responsabilidade civil de seus dirigentes/administradores ou de qual-

quer pessoa natural autora, coautora ou partícipe do ato ilícito contra a administração pública.

A regulamentação para que a Lei Anticorrupção seja aplicada impõe o modo como uma empresa deve se preparar para empreender as suas atividades junto a qualquer esfera da administração pública. Define o programa corporativo de integridade

de, descreve os requisitos mínimos a serem observados em sua elaboração, quais devem ser os mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com o objetivo de detectar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Desta forma, a Lei Anticorrupção tem de ser aplicada a todas as entidades jurídicas, independentemente de sua forma societária, faturamento, tamanho, etc. Assim, a dimensão do impacto da medida está eclipsada na medida em que o tema tem sido quase sempre relacionado às grandes corporações. Estas já possuem muitos procedimentos e controles que atendem as exigências da Lei, podendo existir algumas implementações ou melhorias para se adaptarem, mas em sua grande maioria, o sistema de procedimentos e controles já está consolidado, além de contarem com auditoria interna, auditoria externa, governança corporativa e outros mecanismos para prevenção e detecção de irregularidades.

No mercado de pequenas e médias empresas - sem entrar no mérito se são empresas familiares ou profissionalizadas - o que se encontra na grande maioria das situações é a ausência de procedimentos e controles formalizados.

Portanto, este será o grande desafio para estas empresas. E é o principal obstáculo para a aplicação da Lei Anticorrupção.

Para mudar tal estado de coisas, ganha importância a mudança cultural que está ocorrendo a contragosto desde a implementação da Lei 11.638/07. O empresariado brasileiro tem que ter consciência quanto à necessidade de implantação e formalização de procedimentos e controles a serem utilizados como ferramenta para a gestão. Uma das quais que encontra-se à disposição, mas é subutilizada, são as demonstrações contá-

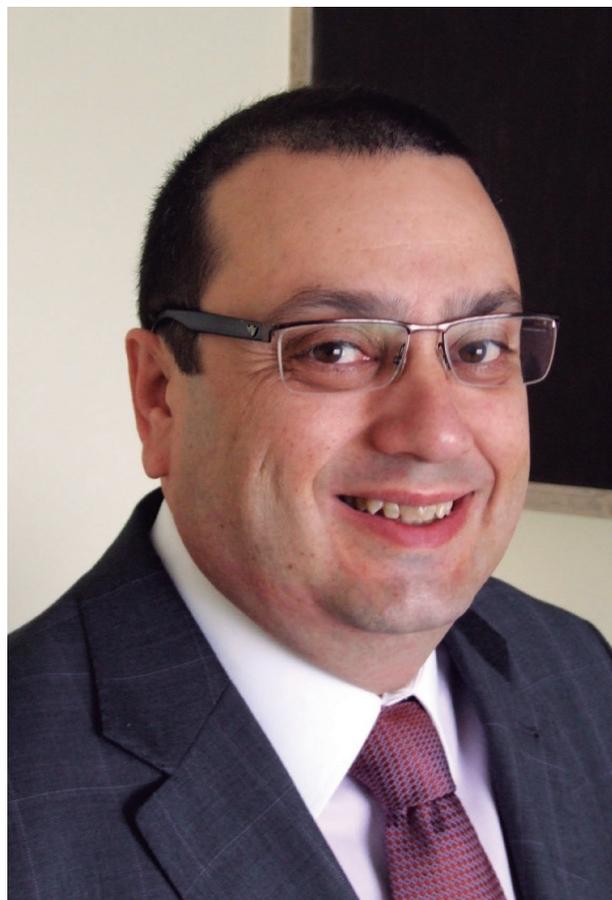
beis, as quais deveriam ser oriundas de controles e procedimentos que garantam a sua confiabilidade, e não serem apenas vistas como mecanismo de prestação de contas ao agente tributário.

A Lei Anticorrupção não está sozinha. Uma recente leva de medidas do governo federal molda um ambiente mais complexo para o empreendedor. Seus termos, indiretamente, ampliam a importância e o papel da auditoria contábil, fiscal e tributária em cada empresa do País.

É este ponto em comum que subjaz nos termos da nova Lei de Repatriação de Recursos; nos ajustes relativos ao planejamento tributário e fiscal das empresas; nas medidas relativas ao uso do capital financeiro particular nas contas da Pessoa Jurídica; na regra para gestão e qualificação profissional nas empresas para desenvolver e sustentar a remuneração do capital investido diante da globalização e da competitividade

dos diversos mercados; nos recém-atualizados termos para efetivação de boas práticas de governança corporativa como instrumentos de geração e preservação do valor econômico da empresa em conjunto com ações de reestruturação organizacional e funcional do negócio; nos termos atualizados da Fatca Brasil, com aspectos importantes sobre a coleta de informações de correntistas e investidores norte-americanos no país; e também na nova obrigação acessória para empresas do setor financeiro, seguradoras, consórcios e previdência complementar, o e-Financeira, entre outros aspectos.

Por conta disso tudo, estamos passando por um momento que possibilita às empresas, principalmente as de pequeno e médio porte, se estruturarem para que nosso país possa crescer e alavancar a economia. Quem não se adequar a esta realidade não terá chance de sobreviver às exigências do mercado.



Marcello Lopes é sócio da LCC Auditores e Consultores e mestre em contabilidade pela PUC-SP



APOIO PARA PROGRAMA DE TALENTOS

Projeto mapeou cargos e associados importantes para a instituição financeira, além de montar um plano de desenvolvimento consistente para os talentos da casa

A Across, empresa brasileira de atração, seleção e desenvolvimento de talentos, concluiu, com sucesso, a estruturação



SOMOS REFLEXO
DAS NOSSAS
ATITUDES. ELES
TAMBÉM SÃO.

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

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



Patrocínio:



Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente



Projeto "Caminhos Para a Inclusão".

Empresa parceira



SFG

Treinamento e Desenvolvimento

"O aprendizado é uma atividade criativa. Somos levados a aprender pela promessa de prazer que é atingida quando aprendemos algo. Com prazer, a vida é uma alternativa criativa, sem ele é uma luta pela sobrevivência."

Alexander Lowen

TREINAR, DESENVOLVER E APOIAR AS PESSOAS.

Desenvolvimento de Pessoas | Motivação Pessoal
Empreendedorismo | Ética e Responsabilidade Social
Gestão de Mudança | Gestão de Projetos
Gestão Emocional de Times | Governança Corporativa
Mídia Training | Mídias Sociais | Motivação Organizacional
Qualidade de Vida no Trabalho | Conflito de Gerações
Empregabilidade | Comunicação, Criatividade e Inovação

Telefone: (11) 3079.7172

www.sfgtreinamento.com.br





Kiko Campos, CEO da Across



HOJE CONSIGO TER UMA VISÃO DO POTENCIAL DE CADA UM DE MEUS LÍDERES, E NO MOMENTO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POSSO IDENTIFICAR MELHOR O PERFIL DESTA PROFISSIONAL PARA CADA ÁREA DE ATUAÇÃO. APÓS ESTE TRABALHO, FOI POSSÍVEL INVESTIR MELHOR EM NOSSOS ASSOCIADOS

MARIA TERESA BERTOLDI



do processo de Talent Review no Banco Toyota. O projeto, que aconteceu no período de dezembro de 2014 a junho de 2015, teve como objetivo apoiar o banco no mapeamento da sua liderança, entender suas fortalezas, necessidades, estrutura de longo prazo, e saber identificar possíveis sucessores para cargos-chave na organização. O processo atingiu 100% dos profissionais em cargos de liderança.

O Banco Toyota sentia a necessidade de mapear cargos e profissionais a curto, médio e longo prazos. Desta forma, o projeto assessorado pela Across pôde identificar quais eram as pessoas-chave da organização, ou seja, aquelas que possuíam competências para assumir novos desafios, bem como aqueles cujos talentos o banco não poderia perder. Além disso, a análise levantou quais eram os cargos-chave que, caso ficassem vagos por não haver associados preparados para assumir rapidamente, poderiam trazer problemas à instituição.

O objetivo central era desenhar um plano estruturado de desenvolvimento de acordo com a necessidade de cada líder mapeado, preparando-os para assumir futuras posições-chave na organização ou mantê-los atualizados e motivados para continuarem desempenhando novos desafios nas suas atuais posições no longo prazo.

A partir daí, o programa estruturou um plano de desenvolvimento e retenção para esses talentos. O projeto, que agora faz parte da rotina do banco, será revisitado, anualmente, para monitoramento das ações já realizadas.

CONCLUSÃO DO TALENT REVIEW

O grande diferencial do projeto é que todo o mapeamento de potencial foi realizado por meio do Brazilian Leadership Team (BLT – em português, time de liderança brasileiro). “Essa foi uma grande oportunidade para que a Across pudesse desenvolver sua metodologia. Desta forma, foi possível gerar forte alinhamento e consenso durante todo o projeto”, explica Kiko Campos, CEO da Across.

Para o Banco Toyota, o primeiro grande benefício foi conhecer e mapear os talentos presentes na instituição. “Hoje consigo ter uma visão do potencial de cada um de meus líderes, e no momento do recrutamento e seleção posso identificar melhor o perfil deste profissional para cada área de atuação. Após este trabalho, foi possível investir melhor em nossos associados”, explica Maria Teresa Bertoldi, superintendente de RH do Banco Toyota.

“Esse foi um trabalho muito importante para a Across, porque pudemos apoiar um projeto de RH estratégico, trabalhando diretamente com o board da organização”, afirma o CEO da Across.

“O Banco Toyota do Brasil iniciou suas operações no Brasil, em 1999, com o objetivo de fomentar e suportar as vendas da marca Toyota com serviços financeiros competitivos e rentáveis, tais como CDC (Crédito Direto ao Consumidor) e leasing. Desde então, contamos com uma variedade de produtos e serviços que visam superar as expectativas de nossos clientes e de toda a sua cadeia de relacionamento”, completa Teresa.

Quer melhorar o clima da sua empresa e ao mesmo tempo reduzir custos? Invista em um Programa de **Qualidade de Vida**.

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

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

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

- ✓ Ginástica laboral;
- ✓ Análise ergonômica (NR-17);
- ✓ PPRA;
- ✓ Perícia do trabalho;
- ✓ Shiatsu;

- ✓ Blitz ergonômica
- ✓ Acupuntura;
- ✓ Quiropraxia;
- ✓ RPG;

- ✓ Fisioterapia;
- ✓ Drenagem linfática;
- ✓ Nutricionista;
- ✓ Gestão de ambulatório.

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

100 MELHORES FORNECEDORES
GRUPO GESTÃO RH **PARA**
GRH
2016



Qualiforma

www.qualiforma.com.br

Rio de Janeiro R. Mario Alves 55, Sala 205 - Icaraí, Niterói - RJ (21) 3617-2445
(21) 9 8173-6177

São Paulo Rua Doutor Arnaldo Barbosa, 667 - Parque São Lucas, São Paulo - SP



MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2017

Em junho próximo inicia-se a pesquisa nacional que identificará os “Melhores Fornecedores 2017”. As boas práticas de marcas tradicionais na prestação de produtos e serviços para gestão de pessoas nas maiores empresas brasileiras também serão reconhecidas e conhecidas

IDENTIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO DAS MARCAS BEM AVALIADAS

Criada em 2007, a pesquisa nacional “Os 300 Melhores Fornecedores para RH” e os “100 Melhores Fornecedores para RH” 2017 inicia-se no próximo mês de junho. Ela terá como objetivo valorizar o trabalho dos fornecedores de produtos e serviços para o mercado de gestão de pessoas. A pesquisa, que avaliará os fornecedores e suas boas práticas, será realizada entre junho e outubro deste ano. Os profissionais de RH indicarão seus parceiros nas áreas de Benefícios, Talentos, Tecnologia para RH e Gestão do Negócio e Facilities & Services. A metodologia da pesquisa vai se basear, como nos anos anteriores, em análises quantitativas e qualitativas.

Na primeira fase a indicação para a votação é selecionada pelos profissionais que atuam na área de gestão de pessoas das Maiores e Melhores Empresas Brasileiras (critério Exame e Valor Econômico). Anualmente, uma média de 800 empresas prestadoras de produtos e serviços aos RHs são indicadas. Prestadores de serviços eleitos nos anos anteriores já fazem parte da avaliação.

A primeira fase é realizada por uma votação eletrônica com estes mesmos profissionais de RH, que escolhem suas dez empresas de preferência em 41 segmentos selecionados no estudo “300 Melhores Fornecedores para RH” e “100 Melhores Fornecedores para RH”, nos meses de junho a agosto.

Desta fase, no mês de setembro, os “300 Fornecedores para RH” são selecionados pelo critério de votos e indicam até 20 clientes para segunda fase, a qualitativa. Esta fase ocorrerá nos meses de setembro e outubro. Os próprios clientes indicados pelos fornecedores de RH respondem a um questionário de avaliação dos serviços destas empresas, em suas respectivas áreas.

Após esta etapa, serão divulgados os “100 Melhores Fornecedores para RH 2017”, conhecidos somente no mês de fevereiro de 2017, em evento

em São Paulo, bem como os “Melhores Avaliados Setorialmente”, os “Destques” por categoria, a “Empresa Revelação” e a “Empresa do Ano 2017”.

Em 2015, para a pesquisa que apontou os “100 Melhores 2016”, 2184 questionários foram respondidos pelos profissionais de RHs das maiores organizações. A fase qualitativa deu uma média de oito questionários respondidos para cada prestador de serviços avaliado. A somatória das duas fases permitiu também identificar os “25 Fornecedores Mais Admirados pelos RHs”.

Em 2016, receberam esta distinção as empresas: Accor Hotelaria, Adecco Brasil, Alelo, Amil, Arezza, Bradesco Seguros, Ciee - Centro de Integração Empresa Escola, Drogaria São Paulo, Edenred, FGV In Company, Gocil, Graber Segurança, Haganá Segurança, Itaú Seguros e Previdência, Jobcenter, Kelly Services Brasil, KPMG Brasil, Michael Page, Qualicorp, Senac, Sodexo Benefícios e Incentivos, Sulamérica Seguros, Tokio Marine Seguradora, Uniodonto do Brasil e Vagas Tecnologia.

Já entre os “10 Mais” tivemos as seguintes empresas: Accor Hotelaria, Admix, Amil, Berlitz, Bradesco Seguros, Catho Empresas, Ciee - Centro de Integração Empresa Escola, FGV In Company, Fundação Dom Cabral, Graber Segurança, GRSA, Grupo Meta RH, KPMG Brasil, LensMinarelli, LG lugar de gente, Manpowergroup, O Estado de S. Paulo, Odontoprev, Porto Seguro Saúde, Raiadrogasil, Senac, Soulan, Techware e Vagas Tecnologia.

Como “Empresa Revelação 2016” constou a Escola de Negócios do grupo Laureate, a BSP – Business School São Paulo, e a honraria de “Empresa do Ano” foi compartilhada pela empresa nacional Grupo Arezza, de prestação de serviços em recrutamento, seleção de pessoas e *trade marketing*, e a internacionalmente conhecida empresa de seguros SulAmérica.

SERVIÇO

www.grupogr.com.br/melhores-fornecedores2017

“ CRIADA EM 2007, A PESQUISA NACIONAL “OS 300 MELHORES FORNECEDORES PARA RH” E OS “100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH” 2017 INICIA-SE NO PRÓXIMO MÊS DE JUNHO. ELA TERÁ COMO OBJETIVO VALORIZAR O TRABALHO DOS FORNECEDORES DE PRODUTOS E SERVIÇOS PARA O MERCADO DE GESTÃO DE PESSOAS ”



O LÍDER ABRE O JOGO... E DESABAFA!

Por *Leila Navarro*

Se considerássemos uma escala das palavras mais comentadas nos últimos anos, certamente “crise” ocuparia uma colocação notável. E isso não é exclusividade do Brasil. As necessidades dos meus clientes corporativos europeus e brasileiros são semelhantes... E as angústias, dores e a solidão de um líder, idem.

O líder, o chefe, o supervisor, enfim, aquele que está no comando do negócio ou da ação, geralmente não é visto como alguém que também tem fraquezas, medos, incertezas. É a pessoa que tem em suas mãos o des-

tino de cada membro da equipe e dos negócios, mas também pode ele mesmo ser alvo de “descarte” em uma organização. Um conflito cada vez mais atual.

No e-book “O líder abre o jogo”, compilei o desabafo de um líder experiente, que viveu (e ainda vive) sentimentos ambíguos em uma posição de poder e, a partir do seu aprendizado, compartilha experiências que fizeram a diferença em sua vida, equipe e organização... Desabafos que podem fazer a diferença para o líder de qualquer segmento. Confira algumas questões

abordadas no e-book que o levarão a um verdadeiro autocoaching.

- O medo de mudança paralisa você? Por quê?
- Você tem que decidir tudo sozinho? Quer ser o super-herói?
- O que o impede de encarar a realidade, os desafios e os problemas?
- Por que o receio de delegar tarefas? Será que isso aponta para alguma fraqueza sua?
- Você ainda acha que pode se dividir em “ser humano” e “ser profissional”?

- O que o enfurece é a falta de confiança ou de autoconfiança?
- Tem medo de elogiar, confiar ou delegar e perder o controle?
- Por que o receio de contrariar o senso comum e não ter a unanimidade em seu favor?
- Você já sentiu a dor do poder e da solidão?

O e-book "O líder abre o jogo" apresenta as confidências de um líder. Ele mostra as glórias, as mazelas e as dores de uma caminhada solitária na organização, mesmo estando junto. Entre os capítulos apresentados estão "Corte de pessoal", "Ousadia X Resultados", "A difícil arte de lidar com o sucesso" e "Mudanças e espírito de equipe".

Para baixar gratuitamente o e-book, acesse <http://palestranteleilana.navarro.com.br/cadastroliderabreo-jogo/?garret>.



Leila Navarro
é palestrante
motivacional e autora
de 15 livros



ENGAJANDO TIMES ATRAVÉS DAS

MÍDIAS SOCIAIS



AUMENTE EM 70% AS CHANCES DE VENDAS
ENGAJANDO COLABORADORES EM REDES SOCIAIS

As vantagens para todos (empresas e colaboradores)
Construindo reputação, engajamento e oportunidades de negócio nas redes

Luis Simões é Administrador de Empresas especializado em Marketing, com mais de 20 anos de experiência em ensino e na área de Marketing B2B/B2C.



Priscila Sérvulo é formada em Jornalismo e em Direito; especialista em estratégias de Comunicação corporativa a empresas e instituições, e treinamentos de Comunicação Executiva.

PS COMUNICAÇÃO | TEL (11) 3373-7508
WHATSAPP (11) 99320-6670 | WHATSAPP (11) 99319-2310
AV PAULISTA, 2073 CJ 1702, HORSAS 2



Os Mais Admirados de 2015: Denise Horato e Roberto Dumani

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Pelo décimo primeiro ano consecutivo, a Gestão RH promoveu, entre os meses de março e maio, a pesquisa nacional “Os RHs Mais Admirados do Brasil”. A finalidade foi reconhecer os profissionais que se destacam no cotidiano da gestão de pessoas no Brasil e na América Latina e em suas organizações. Eles re-

alizam boas práticas na gestão com as pessoas dentro das principais organizações brasileiras e multinacionais, possuem bom networking e participam da vida associativa, além de terem carreiras já reconhecidas.

Este pelo menos é o perfil dos profissionais que constam na lista 2016 dos "Mais Admirados" e das "Marcas Mais Admiradas" pelos RHs. Em tempos de crise econômica, as práticas organizacionais ficam muito questionadas e o downsizing nos diversos grupos empresariais impactou nas escolhas feitas pelos profissionais do próprio mercado neste ano.

A votação eletrônica da pesquisa 2016, na qual o profissional de RH e mais dez pessoas escolhidas de suas organizações votaram nos gestores de pessoas que mais admiram no ranking dos profissionais das 1000 Maiores e Melhores (Exame, Valor Econômico, bem como as Melhores Empresas para se trabalhar GPTW e FIA) movimentou



A NOVIDADE DESTA ANO É QUE FORAM TAMBÉM ESCOLHIDOS OS "25 RSH MAIS ADMIRADOS DA AMÉRICA LATINA", UTILIZANDO-SE O CRITÉRIO DAS 500 MAIORES ATUANDO NESTE MERCADO E CUJOS PROFISSIONAIS DE RH ATUEM TAMBÉM COM O BRASIL



gestores de todas áreas de RH e mais de mil RHs receberam votação expressiva. Dessa votação foram selecionados os "RHs Mais Admirados do Brasil" nacionalmente, internacionalmente e regionalmente. A novidade deste ano é que foram também escolhidos os "25 RHs Mais Admirados da América Latina", utilizando-se o critério das 500 Maiores atuando neste mercado e cujos profissionais de RH atuem também com o Brasil.

Os RHs e as empresas mais votadas serão reconhecidos num evento, em São Paulo no próximo dia 20 de junho. Neste dia, serão conhecidos quem foram os mais votados: "10 Mais" do Brasil e da América Latina, "Destques Regionais" e "Destques Estaduais", "RHs do Ano" (Feminino e Masculino, tanto do Brasil como também com atuação nos países latino-americanos) e também as "25 Empresas Mais Admiradas pelos RHs do Brasil" e os "25 RHs Mais Admirados da América Latina".



QUALIDADE PARA QUEM USA

Previsibilidade para quem paga

Consultoria e gestão de benefícios corporativos na área de saúde e outros benefícios para seus colaboradores.

smartlife
Corretora de Seguros
(11) 2669-0640
contato@smartlifeseuros.com.br

Planos corporativos:



CONFIRA A LISTA DOS MAIS ADMIRADOS

ADILSEIA BATISTA - APETIT SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO
ALCINO THEREZO - SANTOS BRASIL
ALESSANDRA CRISTINA DA COSTA MORRISON - CIA HERING
ALESSANDRA GINANTE - AVON COSMETICOS
ALEXANDRE ZACARO - CHOCOLATES GAROTO
ALMIR PERUCK - SEARA
ANA BEATRIZ MELO - MAGAZINE LUIZA
ANA PAULA CAMARGO - RENAULT
ANA PAULA SANTOS - WAL-MART
ANA SUELI ALVEZ - 3 CORAÇÕES
ANDRÉA DESTRI - ZURICH SEGUROS
ANDREIA DUTRA - SODEXO ALIMENTAÇÃO
ANICEIA BELON - PEPSICO
ANTONIO CARLOS PEREIRA DA SILVA - COLGATE- PALMOLIVE
ANTONIO SALVADOR - GRUPO PÃO DE AÇUCAR
APRÍGIO RELLO JUNIOR - PROSEGUR BRASIL
ARLETE SOARES - WICKBOLD
CARLA MARQUES - ATENTO BRASIL
CARLOS ALBERTO GONÇALVES - LUPO
CARLOS BALDINI - ABBOTT LABORATORIOS
CARLOS FABBRIS - TEJOFRAN
CARLOS LIENSTADT - YARA BRASIL FERTILIZANTES
CARLOS MORASSUTTI - VOLVO
CARLOS NETTO - BANCO DO BRASIL
CATIA PORTO - SOUZA CRUZ
CECILIA VIEIRA - BEACH PARK
CICERO DOMINGOS PENHA - ALGAR
CLAUDIA DANIELLE MARCHI - AMIL
CLÁUDIA MARIANE LOURENÇO - EUROP ASSISTANCE
CLAUDIA MEIRELLES - ADIDAS
CLAUDIO COSTA - ECORODOVIAS
CLAUDIO GUIMARÃES - WHITE MARTINS
CYNTHIA SEROTTI - LEROY MERLIN
DALTRO LEITE JR - LOCALIZA
DANIEL MOREIRA - VIGOR
DANIELA CABRAL - TOTVS
DANILO DIAS - ATACADÃO
DELTON ANTONIO DE OLIVEIRA - AMBEV
DENISE HORATO - ROCHE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÉUTICOS
DENISE ZANZINI TORRANO - ZANZINI MÓVEIS
EDSON GRANDO - ADAMI
EDUARDO KOYAMA - YASUDA MARÍTIMA
EDUARDO REIS - UNILEVER
ELAINE REGINA MATTIOLI - TERMOMECÂNICA
EMILIA TELMA NERY RODRIGUES GERON - MAGAZINE LUIZA
EVERALDO OLIVEIRA NASCIMENTO - GRUPO CCR

FABIO LUIZ CEREGATTO - AJINOMOTO DO BRASIL
FABIO PINAUD CERRI - REDE GLOBO
FABIO VOELZ - DUDALINA
FABRICIA ABREU - ELEKTRO
FELIPE ZOGBI - DROGARIAS DPSP
FERNANDA BRUM - JBS
FERNANDO TOURINHO - BOSCH
FERNANDO VIRIATO DE MEDEIROS - ACCOR
FLAVIO GRISI - ETERNIT
GILBERTO ORSATO - BRF - BRASIL FOODS
GIOVANE COSTA - TELEFONICA
GIUSEPE HUMBERTO GIORGI - PIRELLI
GLAUCIMAR PETICOV - BRADESCO
GLAUCO PAIVA - SHELL
GUILHERME CAVALIERI - SERASA EXPERIAN
GUILHERME RHINOW - JOHNSON & JOHNSON DO BRASIL
HILTON FARIA - WEG EQUIPAMENTOS ELETRICOS
JAIME BELLICANTA - GRENDENE
JAYME HENRIQUE SIPPEL - IPIRANGA
JOÃO CARLOS R. RASQUINHO - CCB - CHINA CONSTRUCTION BANK
JOAQUIM ANTONIO DA ROCHA NETO - ACHÉ LABORATÓRIOS
JOICE ANDRADE - SUPERMERCADO O DIA
JOSÉ FERNANDO DO VALLE - 3M
JOSÉ LUIZ DE OLIVEIRA - RAIA DROGASIL
JOSÉ RENATO DOMINGUES - TIGRE
JOSE RICARDO AMARO - EDENRED/TICKET
JOSEANNE DE OLIVEIRA MOTA - GRUPO CARVALHO
JULIANA NUNES - BRASIL KIRIN
LIA C. ALICKE AZEVEDO - GRUPO BOTICÁRIO
LOURIVAL JUSTINO DA SILVA JUNIOR - POLI NUTRI
LUANA MATOS - NEXTEL
LUIZ FRUET - NESTLÉ
MAIRA FISCHER - GIVAUDAN
MARCEL E. RODRIGUEZ DE OLIVEIRA - ZF DO BRASIL
MARCELO OLIVEIRA - PANASONIC DO BRASIL
MARCELO ARANTES DE CARVALHO - BRASKEM
MARCELO CARVALHO - SAP BRASIL
MÁRCIA GUIMARÃES GUEDES - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
MARCIA LOURENÇO - AON
MARCIA MARTINS - IMERYS BRASIL
MARCO ANTONIO DE CAMPOS - ALLIANZ
MARCOS POLETO - SAINT-GOBAIN
MARIA CAROLINA BONALDA - PLASTIPAK PACKAGING
MARIA CRISTINA BONINI - KPMG
MARIA LÚCIA FELIX - LOJAS RENNER
MARIA NAZARÉ ALVES DOS SANTOS - HONDA AUTOMÓVEIS
MARINA ASSAD - RODOBENS
MARISA THURLER - BUNGE
MARLY VIDAL - LABORATÓRIOS SABIN
MASAAKI ITAKURA - TOKIO MARINE

MAURO MARIZ - RIACHUELO
MIGUEL FRANCISCO FERES - FABER CASTELL
MIKIKO SHOJI INOUE - EUROFARMA
MILTON BRAGANCA - SEALED AIR
MIRIAM DO CARMO BRANCO DA CUNHA - HOSPITAL ALBERT EINSTEIN
MISIARA ALCANTARA - KEPLER WEBER
MOACYR DE MELO JÚNIOR - SAMA S. A. - MINERAÇÕES ASSOCIADAS
NELSON PAULO ROSSI - AURORA ALIMENTOS
NEREU BAVARESCO - AMAGGI
NEUSA HELENA MENEZES - CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA - CIEE
NILMA RIBEIRO - VOTORANTIM S/A
OSMAR PIOLA - MARCOPOLO
PATRICIA COIMBRA - SULAMÉRICA SEGUROS
PATRICIA PUGAS - MAGAZINE LUIZA
PATRICIA ZAMBON - REDE D'OR
PAULA JACOMO - SAP LABS LATIN AMERICA
PAULO BARRETO PEREIRA DA SILVA - POSITIVO
PAULO MIRI - GRUPO WHIRLPOOL
PAULUS PREGNOLATO - SUPERMERCADO O DIA
RAFAEL JAWORSKI - PORMADE
RAYME LOHMANN SANTA CRUZ - ULTRAGAZ
RENATA VILAS BOAS PRUDENTE - CLARO
RICARDO GARCIA - ARCELOR MITTALL
RICARDO KHAUJAJA - ALCOA
ROBERTO DUMANI - CIELO
ROBERTO YANAGIGAWA - TOYOTA
ROBSON RIGONI - AKZO NOBEL
ROCHELLI KAMINSK - GOMES DA COSTA
RODRIGO LADEIRA - CREMER
ROGERIO MACHADO MORAES - COCA-COLA FEMSA
ROSILANE PURCETI - SANOFI
SERGIO GUILLINET FAJERMAN - ITAÚ-UNIBANCO
SÉRGIO PIZA - KLABIN
SILMARA SILVA - HEINZ BRASIL
SILVIA TYROLA - ACCENTURE
SILVIO AMOROSINO - DANONE
SIMONE DONADEL - SANTISTA
SIMONE NAVARRO - PORTO SEGURO
SORAYA BAHDE - ALELO
SYLMARA REQUENA - SIEMENS
SYLVIA LEÃO - CARREFOUR
THOMAS REINEKE - BASF
VALÉRIA CARMIGNANI BARBOSA - NOVARTIS
VANESSA LOBATO - SANTANDER
VLADIMIR BARROS - ALE COMBUSTÍVEIS
WAGNER MOURA - PRUDENTIAL DO BRASIL
WALTER SIGOLLO - SABESP

ORGULHO DE FAZER PARTE

Fazer parte de uma equipe!

Ter orgulho do que faz!

Na SAMA, qualidade de vida é resultado de um ambiente **saudável e sustentável**, benefício para esta e as futuras gerações. E isso se comprova com os **inúmeros prêmios** de gestão de pessoas que a mineradora conquista a cada ano.



A SAMA tem orgulho de compartilhar este sucesso!





PAIXÃO, DESILUSÃO E AMOR

Por **Edson Galvão de França**

A paixão é o momento do encantamento, da idealização do outro, quando não existem defeitos, apenas o desejo da fusão, de ser um só, de poder ser acolhido e acolher, momento em que não existe mais nada em volta, tão somente dois em um.

A paixão é fundamental na natureza, pois sem ela não existiria a atração, o desejo de fusão, de acasalamento, como na dança de todos os animais, um processo natural de atração mútua. Não é permitido ver defeitos, falhas, o feio e o não atraente não existem, somente encantamento...

Paixão é a criança “pulando feito pipoca” quando os pais chegam, quando a energia interna é maior que o corpo que a contém. As crianças precisam idealizar os pais para se sentirem protegidas e amadas pelo pai que é o mais forte e corajoso e a mãe, a mulher mais bonita e amorosa do mundo. Não é permitida nenhuma desilusão neste encantamento. Quando acontece, vira trauma.

As crianças não têm sustentação para entrar em contato com os defeitos dos pais, eles precisam ser mantidos dentro da imagem do ideal. Assim

é a paixão – a forma mais infantil de amar –, com a qual os apaixonados não suportam desilusões, não aguentam que o outro não corresponda à sua idealização, e se acontecer, é um “trauma”.

Muitas pessoas não suportam esta desilusão e, quando acontece, desistem da paixão, dizendo “fui enganado(a), ela(e) me iludiu, não era nada do que eu imaginava...”, não suportam sair da idealização. Estas pessoas têm medo de crescer e passam a vida indo de uma paixão para outra.

Com a facilidade de contato e a

permissividade que o mundo nos oferece, podemos mudar de paixão a cada momento – estamos na era da “fast paixão”. Corremos o risco de ficarmos infantilizados na nossa forma de amar não suportando nenhuma relação que vá além da ilusão, da idealização.

Este é o amor idealizado! Crescer é dizer adeus às ilusões... E aí vem a fase da desilusão, na qual o outro “não é tudo que eu imaginava”, “comprei gato por lebre”, “nunca reparei que tinha tanto defeito”...

Esta é a fase da aborrecência, um novo momento em que se revive o desencantamento que vem com a adolescência, na qual “meus pais não são nada do que eu imaginava: ele não é nada forte nem corajoso, e minha mãe é uma chata e está ficando velha, não é mais tão bonita assim”...

Se a paixão leva para a fusão, a desilusão leva à individualização, à busca da própria identidade, na qual “eu sou diferente dos meus pais, eu não penso como eles”.

Sem a desilusão a pessoa não cresce e não se diferencia. Muitos casais tentam se manter na paixão e não se desiludir, infantilizando a relação, em que ela o chama de “pai” e ele a chama de “mãe”, virando um o filhinho do outro, e com muito medo do mundo lá fora que pode destruir este encantamento.

A desilusão destrói este encantamento, mas dá, em compensação, mais realidade, mais identidade e mais individualidade, com as quais cada um pode ter o seu jeito de ser. Neste momento os dois lados têm medo de perder o outro. Pai e filho brigam e em seguida o filho tem medo de que o pai o expulse de casa e o pai, medo que o filho fuja de casa.

Nos relacionamentos do casal depois da briga os dois têm medo da ruptura e começam a agradar ao outro falando de assuntos mais banais para ver se o outro responde; se responder, a bronca já passou. Este é um “código secreto” que todos usam, um sinal de que está tudo bem, de que não vão se separar...



Edson Galvão de França é psicoterapeuta corporal e consultor de empresas, além de diretor do Cochicho das Águas – Centro de Treinamento e Desenvolvimento Humano



**A PAIXÃO É
FUNDAMENTAL NA
NATUREZA, POIS SEM
ELA NÃO EXISTIRIA
A ATRAÇÃO, O
DESEJO DE FUSÃO,
DE ACASALAMENTO,
COMO NA DANÇA DE
TODOS OS ANIMAIS,
UM PROCESSO
NATURAL DE ATRAÇÃO
MÚTUA**



Mas depois vem uma nova irritação, implicância, não suportando os defeitos um do outro, e tudo vira briga, discussão, intolerância, estraga prazer... Implicam com tudo, mas morrem de medo de perder um ao outro.

Este é o ódio idealizado!

E assim chegamos à fase adulta, na qual já podem admirar as qualidades do outro ao mesmo tempo em que suportam os defeitos um do outro. Aqui encontramos o equilíbrio entre amor e ódio, dois sentimentos antagônicos que, quando separados, geram doenças, indo da idealização à desilusão total, mas que juntos constroem a têmpera do Amor Adulto.

Numa festa de bodas de ouro perguntaram para a noiva como foram os 50 anos ao lado daquele homem, e ela respondeu: “Foi duro!!!! Mas eu gosto dele, fazer o quê, né?!”



EMPREENDENDO EM CAMPO MINADO

Por **Vicente Picarelli**

Aumentou significativamente o desafio em se empreender no Brasil de hoje. Tal afirmação não se baseia na complexidade existente no mundo dos negócios, mas no tecido moral, político e econômico tramado pelos diversos atores públicos que moldaram por sua absoluta falta de decência uma sociedade traumatizada, confusa e amedrontada.

Ninguém confia mais em ninguém! Como criar um ciclo de prosperidade se estão desfeitos os elos da corrente da confiança? Incompetência e desatinos inviabilizaram o crescimento do Brasil.

Mas o Brasil tem empreendedores, e estes não se curvam às realidades existentes, ao contrário eles resistem, persistem e mudam essa realidade objetiva criando condições sempre melhores e mais favoráveis. Portanto temos que colocar mãos à obra já, e limpar o terreno!

O objetivo central deste artigo não é ensinar como empreender, mas sim tentar identificar onde estão as minas e o que fazer com elas. Algumas estão no campo das leis, outras nas atitudes do governo, aí incluído o congresso, porém a maioria está no campo psicológico.

Os três artefatos belicosos mais poderosos que os empreendedores enfrentam neste atual cenário brasileiro são o medo, a mentira e a desintegração social decorrente da divisão da sociedade.

Estes três componentes atuam como verdadeiros vórtices de energias negativas que influenciam dramaticamente o campo unificado onde todos os agentes da sociedade interagem entre si. Colocado de outra forma, atuam como gigantescas barreiras que impedem o fluxo criativo do empreendedor deixando-o com poucas opções para interferir positivamente neste campo de forças.

A saída é possível, mas não é simples, depende exclusivamente de quem quer ver o país crescer e estar disposto a trabalhar diligentemente para isso. É preciso vencer os mitos, que são mais poderosos do que os paradigmas.

É preciso criar uma agenda comum baseada nos valores fundamentais que regem o convívio entre seres humanos.

É preciso que cada um use sua energia psíquica na construção de modelos de relacionamentos onde predomine a colaboração e o respeito.



Vicente Picarelli é consultor e sócio-diretor da Picarelli Consultores Associados

“

OS TRÊS ARTEFATOS BELICOSOS MAIS PODEROSOS QUE OS EMPREENDEDORES ENFRENTAM NESTE ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO SÃO O MEDO, A MENTIRA E A DESINTEGRAÇÃO SOCIAL DECORRENTE DA DIVISÃO DA SOCIEDADE

”

É preciso arriscar um mínimo que seja e compreender que a luz gerada pela fricção do movimento da mudança desfaz a maioria dos medos em nós colocados.

É preciso reconstruir o círculo de confiança e banir a mentira como se esta fosse um crime hediondo.

É preciso viver a não violência e o não julgamento e entender que uma sociedade é tanto mais próspera quanto maior for a sua diversidade.

Por fim, é preciso compreender que não há crescimento sem trabalho, não há evolução sem estudo, não há alegria sem respeito, não há prosperidade sem honestidade, não há sociedade sem integridade e não há valores sociais se não houver verdade. De resto o que há é somente intriga, mentira e ilusão!

ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

CIELO _____	4ª CAPA
ODONTOPREV _____	2ª CAPA
AREZZA _____	3ª CAPA
AMIL _____	5
SEALED AIR _____	9
KPMG _____	11
IPIRANGA _____	13
UNIODONTO _____	15
TECHWARE _____	17
GRUPO META RH _____	21
INTERCULTURAL _____	23
PREVLIMP _____	25
MARSO _____	27
CONARH _____	30/31
AREZZA TRADE MARKETING _____	33
AAPSA _____	41
GRUPO SAÚDE E VIDA _____	45
SPA SOROCABA _____	47
APAE _____	51
SFG _____	51
QUALIFORMA _____	53
WORKSHOP _____	57
SMART LIFE _____	59
SAMA MINERAÇÕES _____	61
























CONTRATE COM UMA DAS 10 MELHORES EMPRESAS DE SERVIÇOS DO BRASIL



- Trabalho Temporário
- Trade Marketing
- CLT Pleno
- Facilities
- Recrutamento & Seleção

A estrutura da Arezza garante tranquilidade para quem trabalha e os melhores custos para quem contrata.

Tudo o que sua empresa precisa para produzir ainda mais.



arezza®

NÃO CONTRATE SEM ANTES CONSULTAR A AREZZA

www.arezza.com.br
0800 777 4126

Você nem imagina o que existe por trás das nossas soluções de pagamento.

Y&R



Mais importante que acreditar, é investir. E, ainda mais importante que investir, é praticar. Na Cielo, acreditamos, investimos e colocamos em prática a responsabilidade social e ambiental, a diversidade e a ética em todas as relações. O resultado? Pelo terceiro ano consecutivo, somos uma das **100 Melhores Empresas em Cidadania Corporativa.**



cielo.com.br