

gestão

RH



A MARCA MAIS ADMIRADA

cielo

ANO XXIV • MAIO/JULHO 2016
EDIÇÃO 128
www.gestaoerh.com.br



OS RHs DO ANO

Claudia Danienne Marchi,
Rogerio Machado Moraes,
Glaucimar Peticov e
Milton Bragança

OS 10 MAIS ADMIRADOS

AMÉRICA LATINA

Daltro Leite Junior,
Denise Horato, Fernando
Viriato de Medeiros, Jayme
Henrique Sippel, Luiz Fruet,
Milton Bragança, Osmar Piola,
Paula Jácomo, Sarah Lemos,
Sergio Piza

BRASIL

Catia Porto, Claudia Danienne,
Giusepe Humberto Giorgi,
Ghilherme Rhinow, José
Ricardo Amaro, Luiz Fruet,
Moacyr de Melo Junior,
Nilma Ribeiro, Patricia
Coimbra, Roberto Dumani

Jovialidade, energia, disposição,
curiosidade, ousadia, inquietação...



25
anos

techware.com.br

Mais do que toda experiência adquirida durante nossa trajetória, o espírito inovador é o que nos fez chegar aos 25 anos com muito sucesso. Ligue e conheça o jeito de ser Techware.

11 **3871.7485**

LU | CLOUD | BPO



techware | 25
anos

Bradesco: o melhor lugar para aBRAçar uma carreira.



Vitor Beraldo de Carvalho



Thiago Bandeira de Mello



Karin Cristina Soares Gomes



Carolina Mazini



Patricia Hiromi Asso Rocha



O Bradesco foi reconhecido como a marca mais admirada pelos RHs do Brasil, segundo a revista Gestão RH, porque valoriza a diversidade, investe em desenvolvimento e acredita em seus talentos. Trabalhar assim é tudo de BRA.

banco.bradesco @Bradesco facebook.com/Bradesco
Fone Fácil Bradesco: 4002 0022 / 0800 570 0022
SAC - Alô Bradesco: 0800 704 8383
SAC - Deficiência Auditiva ou de Fala: 0800 722 0099
Ouvidoria: 0800 727 9933



Bradesco

Tudo de BRA para você.



18

MAIS ADMIRADOS
DANDO EXEMPLO



36

MARCAS MAIS ADMIRADAS
COTAÇÃO EM ALTA



80

CONARH
ESPAÇO EM MEIO À CRISE

8 PESQUISA
RHs EM DESTAQUE

48 RHs MAIS ADMIRADOS
FORMAÇÃO E CARREIRA

88 LEITURA

94 TREINAMENTO
LIDERANÇA PARA
O 3º MILÊNIO

98 SAÚDE
BENEFÍCIOS MÚTUOS

102 FORNECEDORES
MELHORES FORNECEDORES
PARA RH 2017

106 ARTIGO
LIDERANÇA E SOLIDÃO
- O DRAMA DO PÓDIO

108 ARTIGO
VOCÊ ESTÁ PERDENDO MUITO
MAIS DO QUE APENAS TRÊS HORAS
DA SUA VIDA NO TRÂNSITO

110 ARTIGO
RECURSOS HUMANOS E
GEOMETRIA

114 ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

KLABIN

TALENTOS+DESENVOLVIMENTO

Uma companhia extraordinária se faz com pessoas extraordinárias.

A Klabin tem orgulho de inspirar mais de 16 mil colaboradores a serem os protagonistas da sua história. Isso só é possível porque acreditamos no aprimoramento contínuo dos talentos, no estímulo à autonomia dos times e na construção de uma cultura de significado erguida por três grandes pilares: engajamento, desenvolvimento e reconhecimento.



600 mil horas

de treinamentos da Escola de Negócios Klabin, plataforma digital criada para o colaborador assumir o protagonismo do seu desenvolvimento profissional.



Uma das 25 empresas mais atraentes

para se trabalhar no Brasil, segundo o último ranking do LinkedIn.

Klabin.117 anos e mais de 16 mil histórias.

Acabamos de realizar, pelo décimo primeiro ano, a pesquisa que valoriza e reconhece os "RHs Mais Admirados" e as "Marcas Mais Admiradas" do Brasil. Implantamos ainda o critério de escolha das marcas e dos profissionais de RH que trabalham no País e que também possuem atuação na América Latina. Eles merecem uma valorização, pois enfrentam o desafio de vivenciar no seu cotidiano culturas diversificadas. A maioria deles já atua em empresas globalizadas e são multiculturais, uma exigência do mercado nacional e mundial.

Marcas como Localiza, Roche, Accor, Ipiranga, Nestlé, Marcopolo, SAP Labs, Whirlpool e Klabin estão nesta lista dos "Mais Admirados - América Latina" e possuem atuação de destaque em vários mercados. As marcas dos escolhidos no Brasil também possuem esta característica de atuação multicultural, especialmente entre os "10 Mais": Souza Cruz, Amil, Pirelli, Johnson & Johnson, Edenred, Sama, Votorantim, SulAmérica, Cielo e a própria Nestlé. Os "RHs do Ano" também estão em empresas que apresentam esta atuação global: Coca-Cola Femsa, Amil, Sealed Air e Bradesco.

Independentemente de suas características particulares como organizações nacionais ou globais, os locais onde atuam os "RHs Mais Admirados" possuem práticas de gestão de pessoas avançadas e atentas com as exigências de mercados competitivos. São profissionais afinados com a estratégia dos negócios e que voltam-se para programas de responsabilidade social e sustentabilidade e para a felicidade das pessoas em suas organizações. Não é à toa que são

eleitos pelos seus pares e pelos seus colegas da área, numa lista que engloba mil empresas e profissionais de todo o Brasil.

Muitos desses RHs possuem atuação marcante em grupos informais, associações de classe e carreiras sólidas em suas organizações. A formação desses profissionais também foi bem cuidada e a maioria possui, além de curso superior, pós-graduações, mestrados e até doutorados. Estamos apresentando a carreira de cada um deles nesta edição, com uma amostra breve de suas trajetórias em gestão de pessoas.



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

O mês de agosto é sempre marcado com o encontro desses profissionais no Conarh - Congresso Nacional de Recursos Humanos, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH Nacional em parceria com todas as suas seccionais. Muitos deles estarão nos painéis da programação, juntamente com os principais palestrantes e consultores do mercado.

Apoiamos com alegria, em 2016, uma agenda inovadora e uma programação variada do evento, que ocorrerá entre os dias 15 e 18, em São Paulo. Trazemos nesta edição o detalhamento do congresso e das palestras e seminários que ocorrem em paralelo ao evento, juntamente com a Expo-RH - onde os fornecedores de produtos e serviços para gestão de pessoas mostram suas novidades.

Participem e aproveitem para conhecer tendências e os caminhos que serão trilhados pelos profissionais que estão na gestão das pessoas e dos negócios nas maiores organizações brasileiras e globais.

Boa leitura!

gestão RH

Revista GestãoRH

Uma publicação da GPN - Gestão de Pessoas e Negócios
Rua Lisboa, 890
Pinheiros - 05413-001
São Paulo, SP
(11) 4503-7125 / (11) 3168-0439
www.gestaoerh.com.br
www.grupogr.com.br

EDIÇÃO 128 - ANO XXIV
MAIO/JUNHO/JULHO 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 Fiochi
renato@grupogr.com.br

Internet e Assinaturas
assinatura@grupogr.com.br

Eventos
Joyce Silva
eventos@grupogr.com.br

Administração Geral
Renato Fiochi

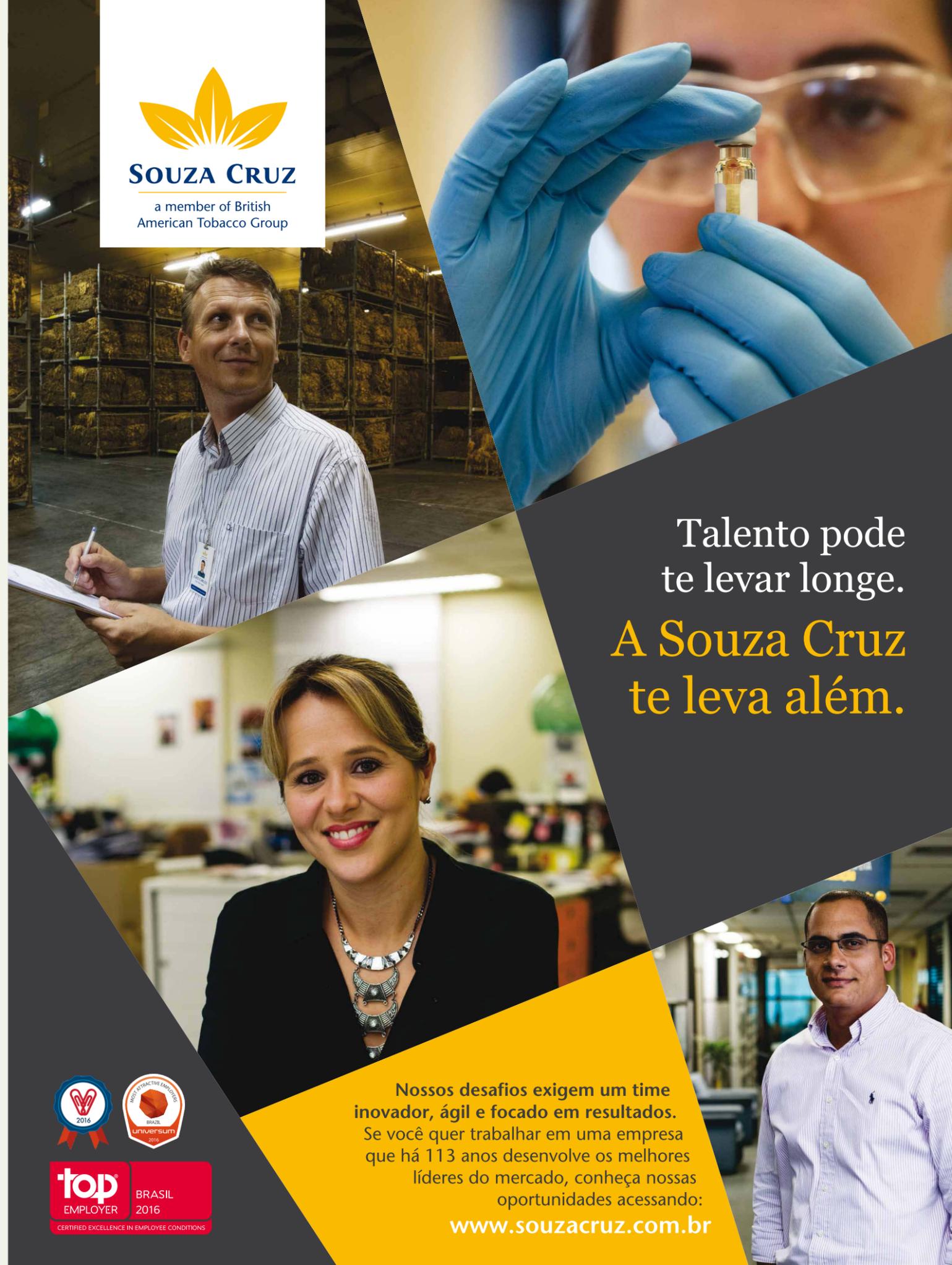
Supervisão Geral
Susana La Farina Garrett
susigarrett@grupogr.com.br

Projeto Gráfico e Capa
José Roberto Saglietti

Impressão
Print Express

gestaoerh

www.gestaoerh.com.br



Talento pode
te levar longe.
A Souza Cruz
te leva além.

Nossos desafios exigem um time inovador, ágil e focado em resultados. Se você quer trabalhar em uma empresa que há 113 anos desenvolve os melhores líderes do mercado, conheça nossas oportunidades acessando:
www.souzacruz.com.br





RHs EM DESTAQUE

A edição da pesquisa “Os RHs Mais Admirados do Brasil” premia os gestores de pessoas reconhecidos pelas suas trajetórias profissionais e práticas na área no Brasil e América Latina

Vencer os desafios e construir práticas diferenciadas em um cenário tão competitivo, conseguindo, simultaneamente, criar um ambiente saudável, é privilégio de poucos. É nesse contexto que estão os “RHs Mais Admirados do Brasil 2016”.

Esses gestores há mais de uma década são eleitos por seus pares e suas ações reconhecidas por um universo de mais de oito mil profissionais, o que mostra a excelência em cuidar de pessoas e o envolvimento com o crescimento e desenvolvimento de seus colaboradores e da organização na qual atuam.

Já as “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs” e as “10 Mais - América Latina” trazem, em seu histórico de evolução da marca políticas que prezam pela transparência, por ações ligadas à sustentabilidade e ao meio ambiente e por preceitos éticos e de responsabilidade social dentro do cenário corporativo. São empresas que possuem muitas políticas inclusivas e de responsabilidade social.

O reconhecimento dessas marcas também está ligado ao trabalho que executam internamente na difusão das suas missões aos colaboradores, seja por meio de sua diretoria, profissionais de RH ou por suas lideranças.

Por isso, sentir-se parte integrante da organização contribui para a divulgação da missão da empresa externamente, além de colocá-la no rol das companhias mais reconhecidas e admiradas nacional e internacionalmente. É esse universo que permeia a pesquisa “RHs Mais Admirados do Brasil e da América Latina” e as “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs”.

CONHEÇA A PESQUISA

A Gestão RH promove anualmente, desde 2006, a pesquisa “RHs Mais Admirados do Brasil”, que tem como objetivo reconhecer os melhores profissionais de RH das principais organizações do País. Em 2011, a Gestão RH criou também a pesquisa “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs”, que reconhece as marcas mais lem-

bradas pelos profissionais de Recursos Humanos do Brasil.

Realizada em duas etapas, entre os meses de março e maio, o estudo elege o “RH do Ano”, nas categorias masculino e feminino, os “10 Mais”, os “Destaque Estaduais” e os “Destaque Regionais”, além das “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs” e a “Marca Mais Admirada”.

O processo de escolha dos “RHs Mais Admirados” é feito por meio de votação eletrônica com os próprios profissionais da área, e são candidatos, exclusivamente, os RHs que atuam nas “1000 Melhores e Maiores do Brasil” (critério *Exame*), nas “150 Melhores Empresas para Você Trabalhar” (Great Place to Work – *Época*) e nas “150 Melhores Empresas para Você Trabalhar” (*Você S/A/Exame*).



A PESQUISA NA PRÁTICA

Em março, foi aberta a votação eletrônica da primeira etapa da pesquisa, na qual o profissional de RH e mais dez pessoas escolhidas por ele votaram nos gestores de pessoas que mais admiram. Dessa votação foram selecionados os "RHs Mais Admirados do Brasil" e escolhidas também as "25 Marcas Mais Admiradas" pelos profissionais de Recursos Humanos.

Os colaboradores e as empresas mais votadas nessa primeira fase passaram para a segunda etapa da pesquisa, que se iniciou em maio, e nela votaram apenas os profissionais de RH.

Os votantes da segunda etapa também escolheram dez profissionais que mais admiram, e a soma das duas votações (primeira e segunda fase) contribuiu para a escolha final para eleger os "10 Mais", "Destques Regionais" e "Destques Estaduais", "RHs do Ano" (feminino e masculino) e as "Marcas Mais Admiradas pelos RHs". Pelo segundo ano consecutivo, eles escolheram também os "10 Mais Admirados da América Latina" e atuando no Brasil, e também elegeram os "RHs do Ano - América Latina" (Masculino e Feminino).

Para se ter uma ideia da abrangência da pesquisa, neste ano de 2016 mais de 2.300 empresas participaram com os votos dos seus colaboradores para somar mais de 14 mil no

total, resultando no número final de 130 profissionais de RH eleitos.

PREMIAÇÃO E HOMENAGEM ESPECIAL

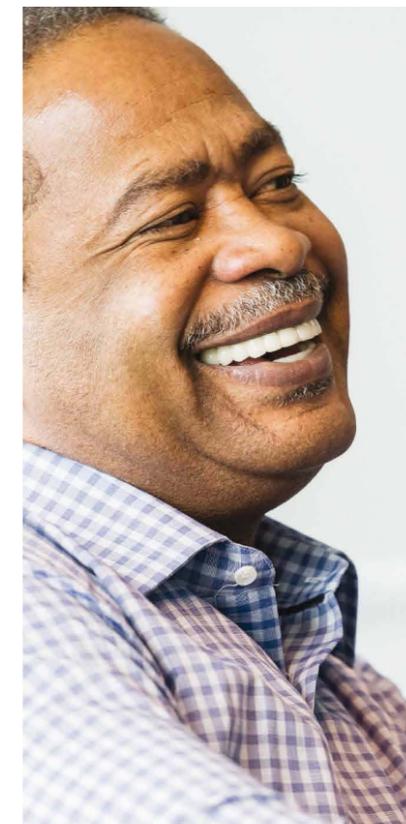
Este ano a premiação dos "RHs Mais Admirados do Brasil" e das "25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs" aconteceu no dia 20 de junho, no Auditório da Universidade Anhembi Morumbi, em São Paulo, onde foram anunciados pelo mestre de cerimônia Júlio Franco os "10 Mais Admirados", os "Destques Regionais", os "Destques Estaduais", os "RHs do Ano" Brasil e América Latina (masculino e feminino) e a "Marca Mais Admirada pelos RHs".

Durante a premiação os consultores organizacionais Leila Navarro e Edson Galvão de França fizeram mensagens especiais sobre o momento econômico vivido pelas pessoas e as empresas, lembrando que a crise é uma oportunidade para que todos se reinventem e pensem que o país "ficará melhor e mais ético" depois dos escândalos na política e os aprendizados da crise econômica.

O consultor e um dos RHs mais votados quando era vice-presidente de RH da Basf, Wagner Brunini, representou a ABRH - Nacional no evento e conclamou todos os gestores e marcas premiadas, bem como o público presente na premiação, a aderirem ao Conarh, que acontece neste mês de agosto e cuja temática segue a "linha de que todos podem se superar – pessoas e empresas – para vencer a crise e tornar as empresas e a sociedade brasileira um lugar mais feliz para se trabalhar e viver".

MAIS VOTADOS

Em onze anos de realização da pesquisa "RHs Mais Admirados do Brasil" e no quinto ano das "Marcas Mais Admiradas pelos RHs", centenas de profissionais e marcas foram votados. Durante a cerimônia de premiação, foram homenageados os profissionais e marcas que mais receberam votos em 2016 (veja quadro).



Orgulho de ser Roche.

A Roche tem como compromisso oferecer soluções inovadoras que contribuam com o desenvolvimento da saúde no Brasil. Isso é motivo de orgulho para um time de talentos que valoriza a importância da diversidade e trabalha com coragem, integridade e paixão para transformar a vida de nossos pacientes.

Temos prazer em reconhecer que, com um grupo de colaboradores inspirados e engajados, seguimos firmes no nosso propósito de levar cada vez mais saúde e qualidade de vida às pessoas.

Somos muitos, trabalhando como um em todo o mundo. Antecipamos as necessidades da Ciência hoje, com objetivo de criar soluções para um futuro melhor.

Somos Roche.



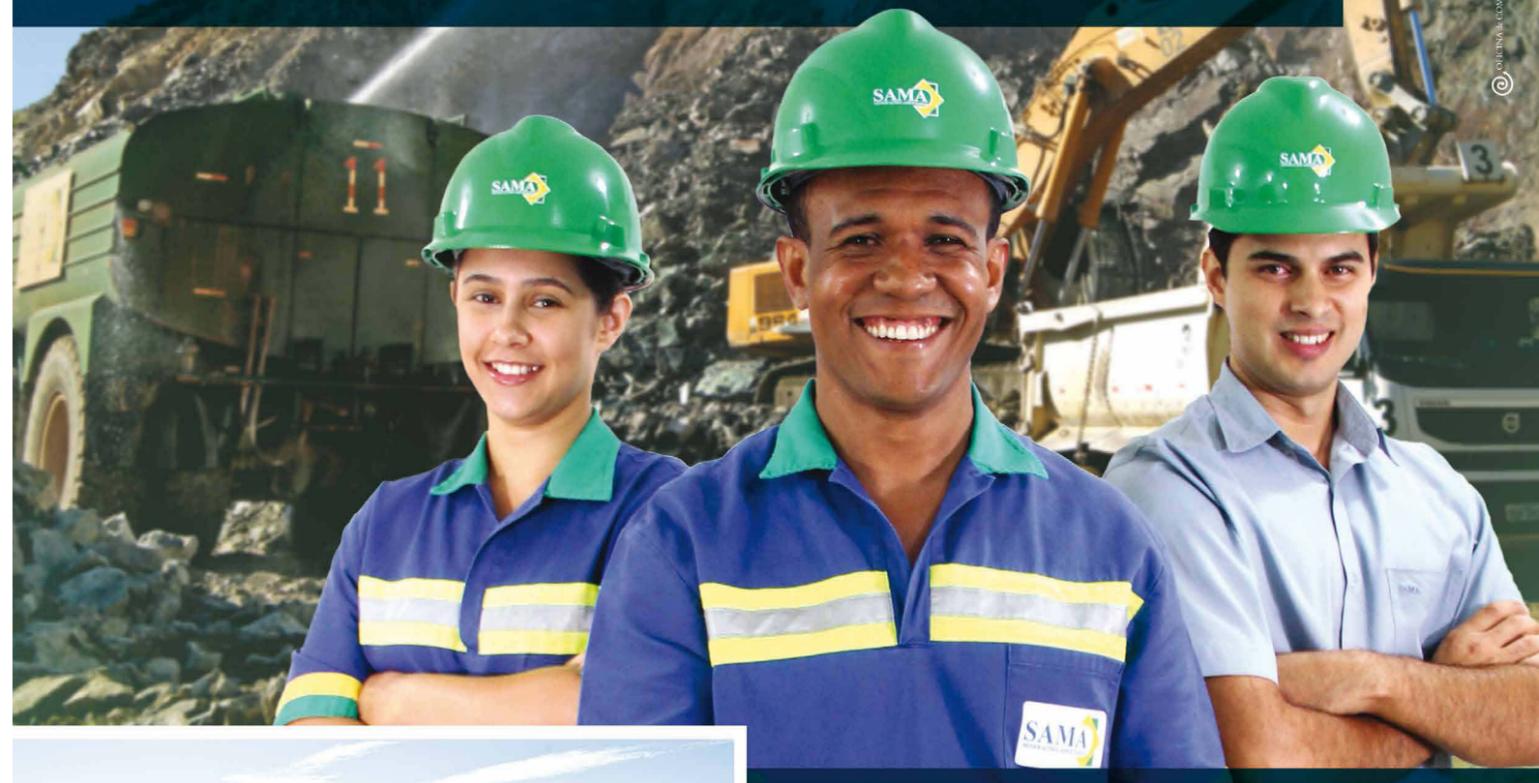
CONFIRA A LISTA DOS MAIS ADMIRADOS

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 SÉGUROS
 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
 CATIA PORTO - SOUZA CRUZ
 CECILIA VIEIRA - BEACH PARK
 CICERO DOMINGOS PENHA - ALGAR
 CLAUDIA DANIELE 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
 DANILO DIAS - ATACADÃO
 DELTON ANTONIO DE OLIVEIRA - AMBEV
 DENISE HORATO - ROCHE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS
 DENISE ZANZINI TORRANO - ZANZINI MÓVEIS
 EDSON GRANDO - ADAMI
 EDUARDO KOYAMA - YASUDA MARÍTIMA
 EDUARDO MARTINS - PHILIPS
 EDUARDO REIS - UNILEVER
 ELAINE REGINA MATTIOLI - TERMOMECAÂNICA
 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
 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
 JOICE ANDRADE - SUPERMERCADO O DIA
 JOSÉ CAETANO MINCHILLO - BANCO DO BRASIL
 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
 MAJO MARTINEZ CAMPOS - ATENTO
 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
 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
 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
 RITA PELLEGRINO - TOTVS
 ROBERTO DUMANI - CIELO
 ROBERTO YANAGIZAWA - TOYOTA
 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 - SABESPREV

PESSOAS SÃO O NOSSO MAIOR VALOR



A SAMA – Minerações Associadas é reconhecida internacionalmente pelas boas práticas que realiza, diariamente, para a produção segura e sustentável do amianto Crisotila. Esse é o nosso compromisso! Mas, quando o assunto é gestão de pessoas, está sempre à frente com práticas que valorizam o ser humano. Essa é a nossa conquista!

A cada ano, novos prêmios comprovam o diferencial do nosso jeito de melhorar o relacionamento e o desenvolvimento de pessoas. Mas, o mais importante é que nossas lideranças também são reconhecidas, em todo o País, como uma das melhores equipes de Recursos Humanos do Brasil. Por isso, podemos afirmar que pessoas são o nosso maior valor!



O Popular



www.sama.com.br



Amianto Crisotila

ALGUNS MOMENTOS DA PREMIAÇÃO DOS "RHs MAIS ADMIRADOS"

Fotos Andréa Camargo



Profissionais da área e suas equipes comemoram o reconhecimento



A COCA-COLA FEMSA BRASIL

AGRADECE A TODOS OS COLABORADORES, PARCEIROS, CLIENTES QUE RECONHECERAM A EMPRESA POR SUA ATUAÇÃO COM PESSOAS!

SER RECONHECIDA COMO UMA DAS 25 EMPRESAS MAIS ADMIRADAS PELOS PROFISSIONAIS DE RH DO MERCADO SÓ DEMONSTRA QUE ESTAMOS NO CAMINHO CERTO. TRABALHANDO COM O COMPROMISSO VERDADEIRO DE ENTREGAR COM EXCELÊNCIA A MELHOR BEBIDA À MESA DA FAMÍLIA BRASILEIRA.

RESPEITO E ÉTICA SÃO VALORES E ATITUDES QUE ADOTAMOS NO RELACIONAMENTO COM TODOS AQUELES QUE FAZEM PARTE DO DIA-DIA DA COCA-COLA FEMSA BRASIL.



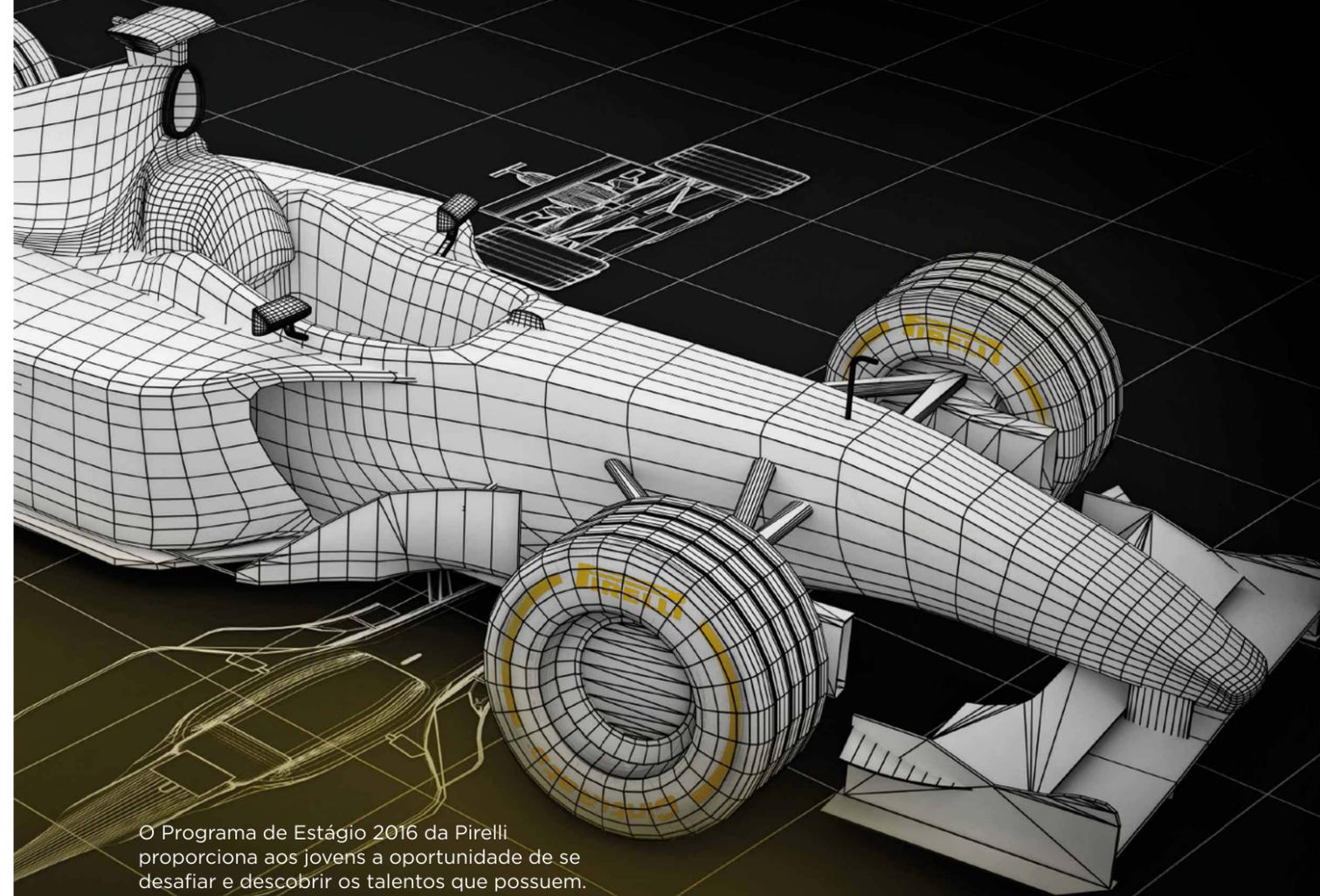
COCA-COLA FEMSA BRASIL: RECONHECIDA PELO TERCEIRO ANO CONSECUTIVO COMO UMA DAS 25 EMPRESAS MAIS ADMIRADAS PELOS RHs DO BRASIL.

#VIVAOLADOHUMANO



TRANSFORME O SEU PROJETO DE CARREIRA EM REALIDADE

PROGRAMA DE ESTÁGIO PIRELLI 2017



O Programa de Estágio 2016 da Pirelli proporciona aos jovens a oportunidade de se desafiar e descobrir os talentos que possuem. Temos 60 vagas em diversas áreas para os estudantes de nível universitário e técnico.

SOBRE NÓS



Líder no mercado nacional de pneus



Líder global no segmento Premium



19 fábricas em quatro continentes do mundo



Presente em mais de 160 países

Siga a Pirelli no LinkedIn: [in /pirelli](https://www.linkedin.com/company/pirelli)
PIRELLI.COM.BR



POTÊNCIA NÃO É NADA SEM CONTROLE



DANDO EXEMPLO

Conheça o pensamento dos profissionais e as ações das marcas mais lembradas na premiação que reconhece os "RHs Mais Admirados do Brasil 2016"

Por **Adriano Garrett**

Para quem ocupa cargos de chefia, ter um *feedback* positivo de seus colaboradores é sinal importante de que o trabalho vem sendo bem realizado. Quando o reconhecimento vem também de profissionais de outras companhias, algumas delas integrantes do mesmo ramo de negócios, a satisfação é ainda maior. Na tradicional pesquisa que elege os "RHs Mais Admirados do

Brasil", realizada anualmente pela Revista Gestão RH, a **Cielo**, líder de mercado em soluções de pagamento eletrônico, foi considerada a "**Marca Mais Admirada pelos RHs**" em 2016, ocupando o posto que havia ficado com o Bradesco na edição anterior.

Conseguir tamanho destaque demandou à companhia um forte diferencial no que tange ao investimento na área de Treinamento e Desenvolvimento. A oferta de aprendizado ao colaborador é dividida em três eixos: Universidade Cielo (formada pela Escola de Sustentabilidade, Escola de Desenvolvimento da Liderança, Escola de Excelência na Execução e Escola de Negócio), Programa de Educação Continuada e Programa de Treinamentos Específicos & Especialização.

Só em 2015, 2384 colaboradores da Cielo realizaram treinamentos corporativos, 532 fizeram treinamentos específicos e mais 325 estiveram matriculados em cursos de educação formal e continuada. Somando todas as iniciativas, a companhia investiu R\$ 10,6 milhões para manter o seu quadro de funcionários atualizado com as principais tendências do mercado.

Todas as ações são baseadas na metodologia da pesquisa de Michael M. Lombardo e Robert W. Eichinger para o *Center for Creative Leadership*,

que defende que o desenvolvimento/aprendizado ocorra 70% por meio de experiências *on the job*; 20% por meio do *feedback* do gestor, *coaching* e relacionamento com colegas de trabalho; e 10% por meio de treinamentos formais. Isso funciona como um incentivo para que o colaborador seja protagonista do seu desenvolvimento profissional e de carreira.

Eleito entre os "10 Mais - Brasil" na mesma pesquisa, Roberto Dumani é vice-presidente executivo da Cielo e responsável pelo segmento de Desenvolvimento Organizacional. Ele conta que, para manter os colaboradores motivados, um dos segredos é a estratégia de remuneração fixa e variável, composta, além do salário fixo, pelo Programa de Participação nos Resultados (PPR) e pelo Programa de Opções de Compra de Ações & Ações Restritas (Proar).

O PPR tem o objetivo de fortalecer o vínculo entre o desempenho e a remuneração dos colaboradores com o desempenho anual da empresa e o interesse do acionista; o Proar incentiva os colaboradores de desempenho diferenciado a permanecerem na companhia, através da aprovação de uma outorga pelo Conselho de Administração, de acordo com os resultados da Cielo.

SÓ EM 2015, 2384 COLABORADORES DA CIELO REALIZARAM TREINAMENTOS CORPORATIVOS, 532 FIZERAM TREINAMENTOS ESPECÍFICOS E MAIS 325 ESTIVERAM MATRICULADOS EM CURSOS DE EDUCAÇÃO FORMAL E CONTINUADA



A VISÃO DOS "RHS DO ANO"

Os nomes mais lembrados pelos profissionais da área se sagraram vencedores da distinção **"RH do Ano – Brasil"**. Conquistaram essa honraria Milton Bragança, diretor de operações de RH para a América Latina e Business Partner da área de Supply Chain da Sealed Air, líder global em segurança de alimentos, proteção de produtos e higiene de instalações; e Glaucimar Peticov, que responde atualmente pelo departamento de Recursos Humanos e pela Universidade Corporativa do banco Bradesco.

Milton Bragança estudou Ciências Contábeis na USP, também é graduado em Administração de Empresas e possui MBA em Gestão de Pessoas pela FGV. Na mesma companhia desde 2007, sempre trabalhando em gestão de pessoas, ele revela sua motivação: "Minha maior alegria é me levantar todos os dias e vir para a **Sealed Air** sabendo que posso fazer a diferença na vida das pessoas, conseguindo de alguma forma, por mínima que seja, ajudá-las a desenvolver todo o seu potencial. Isso, sem dúvida, me alegra e motiva!"

Com atuação no recrutamento e desenvolvimento dos talentos da companhia, Milton tirou uma lição ao longo da sua trajetória. O concorrido mercado de trabalho exige hoje, muito mais do que em décadas atrás, uma gama enorme de graduações, pós-gradu-

ações e especializações para os profissionais que desejam galgar postos mais altos em suas organizações. Apenas isso, porém, não é suficiente.

"Eu acredito que o profissional de Recursos Humanos precisa, em primeiro lugar, gostar de gente. E acreditar no capital humano como diferencial estratégico. Talvez por ser filho de uma professora, esses valores sempre estiveram presentes e, acredito, sejam a principal marca em minha trajetória: acredito no potencial das pessoas, gosto de desafiá-las e, assim, dar minha contribuição no sentido de promover o seu crescimento pessoal e profissional", afirma Milton, que também garantiu presença entre os "10 Mais – América Latina".

Glaucimar Peticov é formada em Psicologia pela Universidade São Marcos, com pós-graduação Lato Sensu em Administração de RH pela Faap. Participou de vários Programas Executivos em instituições dos Estados Unidos, como University of Michigan Business School (Ann Arbor), Columbia Business School (Nova York), Harvard Business School (Boston) e Center for Creative Leadership (Colorado Springs).

Diretora de Recursos Humanos do **Bradesco** desde 2013, ela acredita que um banco é feito de dois pilares: pessoas e tecnologia. Antes de agradecer aos clien-



ACREDITO NO POTENCIAL DAS PESSOAS, GOSTO DE DESAFIÁ-LAS E, ASSIM, DAR MINHA CONTRIBUIÇÃO NO SENTIDO DE PROMOVER O SEU CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

MILTON BRAGANÇA



RH COM A QUALIDADE DOS NOSSOS PRODUTOS.

A QUALIDADE DOS NOSSOS PRODUTOS TEM MUITO A VER COM O NOSSO RH ESTAR ENTRE OS MAIS ADMIRADOS DO PAÍS. ISSO PORQUE INVESTIR EM INOVAÇÃO E MODERNAS PRÁTICAS DE GESTÃO GERA PROFISSIONAIS MOTIVADOS A MELHORAR CADA VEZ MAIS E A CRESCER COM A GENTE.

"Formar pessoas antes de fabricar produtos."
Konosuke Matsushita – Fundador da Panasonic





Glaucimar Peticov, diretora de RH do Bradesco



PARA 2016, ESTÃO PREVISTOS INVESTIMENTOS EM CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO NA ORDEM DE R\$ 144 MILHÕES, VALOR IDÊNTICO AO APLICADO EM 2015, QUE DEMONSTRA NOSSA PREOCUPAÇÃO E IMPORTÂNCIA AO TEMA
GLAUCIMAR PETICOV



tes, a instituição precisa dar foco à atuação de seus colaboradores. Sem isso, a prosperidade se torna um objetivo vão.

“Os investimentos em ações de educação corporativa evidenciam a importância conferida à qualificação da equipe como diferencial para o sucesso dos resultados. Apesar do cenário atual, não podemos restringir a participação de nossos funcionários nas soluções de aprendizado. Para 2016, estão previstos investimentos em capacitação e desenvolvimento na ordem de R\$ 144 milhões, valor idêntico ao aplicado em 2015, que demonstra nossa preocupação e importância ao tema”, conta Glaucimar.

Com história na pesquisa dos RHs Mais Admirados, já que no ano passado conquistou o título de “Marca Mais Admirada”, o Bradesco investe em peso na qualificação dos colaboradores, e uma forma de aferir os resultados dessa medida é através não só do reconhecimento interno, mas também daquele vindo do próprio segmento de Recursos Humanos.

“Aliamos os resultados das pesquisas externas, como a da Gestão RH, somadas às nossas pesquisas internas de clima e engajamento, para usarmos como termômetro objetivando, dentre outros propósitos, identificar oportunidades de melhoria de nossas práticas, atentos ao que nossos funcionários têm a dizer, certos

que a satisfação desses é substancial para atingirmos nossos objetivos”, complementa a executiva.

A principal novidade da pesquisa deste ano foi a premiação e certificação dos RHs da América Latina, com empresas e profissionais que têm atuação no Brasil e também em outros países da região. Receberam o título de “**RH do Ano – América Latina**” os executivos Claudia Danienne Marchi, diretora executiva de Capital Humano da Amil – United Health Group no Brasil, operadora de saúde líder da América Latina; e Rogério Machado Moraes, diretor executivo de Recursos Humanos da divisão brasileira da Coca-Cola Femsa, maior engarrafadora de produtos Coca-Cola/Del Valle e distribuidor Heineken do mundo, com vendas totais no Brasil superiores a 7,8 bilhões de dólares e mais de 18 mil colaboradores.

Claudia Danienne Marchi tem experiência de 26 anos de atuação. Psicóloga pela Universidade Santa Úrsula, com pós-graduação em Marketing/MBA em Serviços pelo Ibmec e MBA Executivo pelo Coppead-RJ. Com passagem anterior pela empresa de auditoria PricewaterhouseCoopers, ela está na **Amil** há 22 anos, e atualmente é responsável por todo time de Capital Humano no Brasil, liderando 250 profissionais e seus subprocessos, tais como: Universidade Corporativa, concentrando Treinamento e Desenvolvimento; Re-

Transformar
é o que faz
a **GENTE** crescer



Equipe
Diretoria de Gente



Brasileiro, Pioneiro e Empreendedor. Esse é o jeito de ser da AMAGGI: uma empresa que acredita e investe no potencial das pessoas. Estamos orgulhosos pelo nosso time estar entre os mais admirados do país, resultado de toda nossa dedicação aos mais de 5.000 colaboradores, que fazem da AMAGGI um excelente lugar para se trabalhar.



muneração Estratégica; Departamento Pessoal; Recrutamento e Seleção; Endomarketing; e Governança.

“Para quem adora o que faz, como eu, apontar uma única alegria durante todo esse período na Amil não seria genuíno. Se pudesse resumir, apontaria o fato de a diretoria de Capital Humano estar envolvida em decisões estratégicas da organização e ter a oportunidade de colaborar nos mais diversos desafios corporativos, com resultados efetivos para o negócio. Alguns exemplos de passagens marcantes ao longo dessa trajetória foram o momento da abertura de capital da empresa; os processos de fusão e aquisição; e a mudança de uma empresa nacional para uma empresa multinacional”, recorda a executiva.

No Brasil, a Amil é formada por mais de 30 mil colaboradores, com 5,9 milhões de beneficiários e mais de 349 mil empresas-clientes. Não faltam desafios para a equipe de gestão de pessoas da companhia. Muito experiente, Claudia aponta as características necessárias para a consolidação de profissionais em todas as áreas de atuação.

“Independentemente de ser um profissional de RH, considero que aqueles que possuem maior inteligência emocional e perfil colaborativo multifuncional são mais aderentes às expectativas do mundo globalizado e moderno. O jovem tem que ser persistente: ouvir um “não” deve ser algo estimulante para seguir em frente e adotar novas alternativas. Não se pode desistir de objetivos por limitações encontradas. Além disso, faz toda a diferença ser ávido por conhecimento, comprometido com resultados, gostar de atuar em equipe e ser um agente de soluções, e não de problemas”, opina a diretora executiva de Capital Humano da Amil.

Rogério Machado Moraes, também premiado como “RH do Ano – América Latina”, tem visão semelhante. Economista com pós-graduação em Marketing Econômico, MBA em Gestão de Serviços pelo Ibmec-RJ e especializações em RH pela Fundação Dom Cabral e Iese, ele possui mais de 20 anos de experiência, sendo metade desse tempo como diretor de empresas como Grupo Santander, Energias do Brasil e Pilkington do Brasil, antes de chegar à divisão brasileira da **Coca-Cola Femsa**.

“Aqui na Coca-Cola Femsa nós temos engenheiros, biólogos, economistas e outras formações que estão distantes do convencional atuando dentro de Recursos Humanos, mas em comum eles possuem o foco em conhecer o negócio. Acima de tudo, é fundamental proporcionar um processo seletivo em que possamos conhecer o candidato a partir da ótica de seus valores, com avaliações de desempenho periódicas que possam refletir a aderência das pessoas ao que a organização solicita. Colaboradores com valores alinhados aos da organização diminuem significativamente a curva de



Claudia Danienne Marchi, diretora executiva de Capital Humano da Amil

“ INDEPENDENTEMENTE DE SER UM PROFISSIONAL DE RH, CONSIDERO QUE AQUELES QUE POSSUEM MAIOR INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E PERFIL COLABORATIVO MULTIFUNCIONAL SÃO MAIS ADERENTES ÀS EXPECTATIVAS DO MUNDO GLOBALIZADO E MODERNO. O JOVEM TEM QUE SER PERSISTENTE: OUVIR UM “NÃO” DEVE SER ALGO ESTIMULANTE PARA SEGUIR EM FRENTE E ADOPTAR NOVAS ALTERNATIVAS

CLAUDIA DANIENCE



aprendizado e possibilitam soluções cada vez mais integradas aos objetivos estratégicos da organização”, afirma Rogério.

Segundo o executivo, a motivação constante é um dos focos a serem buscados por um profissional de RH, e para isso as premiações são fundamentais. No caso da pesquisa dos “RHs Mais Admirados”, o índice de satisfação é representativo, já que são os próprios colaboradores que respondem ao questionário.

“Ao longo do tempo também é importante propor-

cionar meios institucionais formais de aferição de satisfação de colaboradores (como pesquisa de clima), além de envolvê-los em práticas de reconhecimento. Atualmente, trabalhamos uma ação corporativa de reconhecimento e premiação de colaboradores, em que todos somos elegíveis ao reconhecimento coletivo e público de atitudes que geram valor para o negócio. Damos oportunidade para que todos possam vivenciar, refletir e reconhecer as atitudes cotidianas que refletem os nossos valores culturais”, complementa.



COLABORADORES COM VALORES ALINHADOS AOS DA ORGANIZAÇÃO DIMINUEM SIGNIFICATIVAMENTE A CURVA DE APRENDIZADO E POSSIBILITAM SOLUÇÕES CADA VEZ MAIS INTEGRADAS AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA ORGANIZAÇÃO

ROGÉRIO MACHADO MORAES



Fernando Viriato de Medeiros, diretor de RH da Accor Américas & Caribe

DIVERSIDADE

Mais do que nunca a pauta da diversidade está em exposição. Movimentos feministas e LGBT, para ficar em apenas dois exemplos, aumentaram consideravelmente a participação no debate público. Tal fato chama ainda atenção para a necessidade de as organizações terem políticas que garantam o respeito à diversidade, seja ela social, de gênero, de raça ou de religião.

Na rede hoteleira **Accor**, eleita entre as “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs”, as mulheres representam 57% do total de colaboradores, e também são maioria entre os gestores (53%). A companhia faz parte da Rede Empresarial de Inclusão, um grupo

formado por 60 empresas de grande porte que se reúnem regularmente para discutir questões de diversidade. Um representante do RH Accor participa das reuniões mensais da rede.

De acordo com o diretor de RH da Accor Américas & Caribe, **Fernando Viriato de Medeiros** - apontado pela pesquisa como um dos “10 Mais – América Latina” -, outro diferencial da companhia nesse aspecto é o apoio a refugiados. Desde 2013, novas práticas passaram a valorizar ainda mais o recrutamento pela via da inclusão, de acordo com os preceitos da Carta Internacional da Diversidade Accor, lançada em 2010.

Na **SAP**, líder de mercado no ramo de softwares aplicativos empresa-



No alto à esquerda, Paula Jácomo, Head de Recursos Humanos da SAP; à direita, Moacyr de Melo Júnior, gerente de RH da Sama; e acima, Claudia Lourenço, diretora de RH da Europ Assistance

riais, a cultura da diversidade é extensivamente praticada. Eleita entre as "10 Mais - América Latina", a Head de Recursos Humanos da companhia para a região, **Paula Jácomo**, afirma que as ações relacionadas a essa área estão concentradas em quatro programas: o Programa de Diversidade e Inclusão, que promove a inclusão de colaboradores com quaisquer deficiências; o Brazilian Women's Network, rede formada por funcionários da SAP para apoiar o desenvolvimento da carreira de mulheres; o Pride@ SAP Brasil, que reúne um grupo de

funcionários focado em promover ações sobre o tema LGBT; e o Autism at Work, projeto global para contratação de autistas que chegou ao Brasil no ano passado.

Boas ações relacionadas à temática também podem ser verificadas na mineradora **Sama**, eleita entre as "25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs" e também como "Destaque Estadual". Integrante do grupo dos "10 Mais - Brasil", o gerente de Recursos Humanos **Moacyr de Melo Júnior**, que atua há mais de 15 anos na empresa, afirma que as ações e decisões da companhia estão em consonância com as diretrizes traçadas pelo Código de Conduta Ética. Isso significa dizer que a cultura da empresa está embasada em padrões éticos e morais que respeitam a diversidade, a individualidade e a dignidade do ser humano.

"A empresa possui colaboradores com deficiência auditiva e, por este motivo, criou um programa que visa capacitar os colaboradores, principalmente os líderes, na Língua Brasileira de Sinais. Em um primeiro momento, foi disseminada a importância de nos comunicarmos através da língua de sinais e, posteriormente, foram realizados cursos de Libras In Company para o aprendizado da língua. Tudo isso para otimizar a comunicação com os colaboradores com deficiência", exemplifica Moacyr.

Na divisão brasileira da **Europ Assistance**, companhia com foco em soluções exclusivas para o mundo corporativo B2B (comércio entre empresas) que ficou entre as "25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs", um programa chamado VemSer incentiva a diversidade, tendo como objetivo a contratação de jovens, pessoas com deficiência e pessoas na maturidade, por exemplo. Segundo **Claudia Lourenço**, que dirige o departamento de RH da empresa, as pesquisas de clima com os colaboradores comprovam que o respeito à diversidade é hoje uma realidade naquele ambiente.

Já na **Termomecânica**, uma das maiores indústrias brasileiras e líder



(11) 5904.4400

Rua Correia Dias, nº 185 | Paraíso | São Paulo

uniodonto.br@uniodonto.com.br





Elaine Regina Mattioli, diretora de RH da Termomecânica



Denise Horato, diretora de RH da Roche

no setor de transformação de metais não ferrosos, um dos pilares da gestão de pessoas é a busca por uma postura capaz de integrar sua preocupação em preservar os direitos humanos à sua estratégia de negócio, evitando focar suas ações apenas na gestão de riscos para sua imagem. A política de estímulo à diversidade reflete-se em seu quadro de empregados.

“Apesar de não dispormos de programas formais voltados à diversidade, alguns procedimentos já estão totalmente incorporados no nosso dia a dia, tais como: inclusão de pessoas com deficiência, que hoje representam 5% do nosso quadro; número relevante de mulheres na alta direção da empresa (atualmente, 42%); e diversificação do quadro na área produtiva com o Programa de Aprendiz. O trabalho em equipe é estimulado, e é desejado que os sucessos, assim como os fracassos, sejam compartilhados, ou seja, que as ideias sejam ouvidas com generosidade e interesse genuíno”, diz **Elaine Regina Mattioli**, diretora de Recursos Humanos da companhia.

ENGAJAMENTO

O mercado de trabalho cada vez mais competitivo, particularmente em um cenário de desempenho crescente, aumenta a necessidade de que os profissionais de Recursos Humanos promovam constantemente o engajamento de seus colaboradores, e que, além disso, fortaleçam uma marca que atraia novos funcionários qualificados.

Eleita entre as “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs”, a **Roche Produtos Farmacêuticos** acredita que o equilíbrio entre satisfação e resultados atingidos esteja diretamente ligado com o investimento no desenvolvimento de seus profissionais. É o que afirma **Denise Horato**, diretora de Recursos Humanos que integra o time da Roche há mais de 25 anos, e que está na lista deste ano dos “10 Mais – América Latina”.

“Neste cenário de recessão do País, valorizamos a participação de

nossos principais recursos, que são as pessoas, em discussões estratégicas em que a liderança sênior se coloca de forma próxima, trazendo informações relevantes do negócio com clareza e transparência. Outro fator de engajamento é o reconhecimento pelo trabalho bem feito e a interação entre os funcionários. Trabalhamos em estrutura de *open space* que promove e incentiva a interação e o livre acesso a todas as áreas, gerando maior proximidade e sinergia de trabalho e, conseqüentemente, maior confiança entre colaboradores”, aponta Denise.

Na seguradora **SulAmérica**, também presente no grupo das “25 Marcas Mais Admiradas”, acontece anualmente uma pesquisa de engajamento que tem o objetivo de promover continuamente um ambiente de trabalho saudável. A partir dela, são calibradas as ações corporativas e as específicas por área.

“Independentemente do cenário, é essencial que as companhias mantenham e priorizem os investimentos em talentos profissionais. Devemos assegurar que temos os talentos necessários para executar a estratégia. A SulAmérica permanece investindo em desenvolvimento, e a UniverSAS – a Universidade Corporativa da SulAmérica – é uma das nossas iniciativas nesse sentido. Criada em 2005 com foco no aprimoramento de competências profissionais alinhadas à estratégia da companhia, a UniverSAS disponibiliza aos colaboradores cursos presenciais na sede da companhia em São Paulo e na matriz no Rio de Janeiro, com conteúdos disponíveis no formato de e-learning por meio de um portal interativo”, conta **Patrícia Coimbra**, diretora de Capital Humano e Sustentabilidade da SulAmérica e ganhadora de menção entre os “10 Mais – Brasil”.

Com aniversário de 100 anos marcado para 2018, a **Votorantim** já enfrentou e superou muitas crises e adversidades. Um dos segredos para a perenidade da companhia é o pensamento em longo prazo. **Nilma**

Ribeiro, Head de Desenvolvimento Humano e Organizacional da companhia e integrante da lista dos “10 Mais – Brasil”, aponta os atrativos desfrutados pelos colaboradores.

“Um ambiente meritocrático reconhece os profissionais com desempenho diferenciado, reforçando a cultura de alta performance. Uma atração bem feita e consistente trará profissionais aderentes aos valores da organização. Neste contexto, o prêmio para um profissional com desempenho diferenciado é uma evolução consistente na carreira, além dos desafios e desenvolvimento de carreira que podemos proporcionar. Um sistema de metas que privilegie os resultados também traz uma remuneração variável diferenciada para os profissionais de alta performance”, diz.

Na **Alelo**, companhia brasileira que trabalha com uma gama de serviços que vai desde cartões-benefício para empresas de todos os tamanhos a cartões pré-pagos para consumidores em todo o País, uma maneira de reforçar o engajamento dos colaboradores é o funcionamento do chamado ciclo de meritocracia, que acontece em maio e novembro e reconhece, com méritos e promoções, aqueles profissionais que apresentaram alto desempenho. Como símbolo da conquista, a pessoa ganha uma garrafa de champanhe em um balde de gelo e chocolates.

Marcando presença na pesquisa entre as “25 Marcas Mais Admiradas” e entre os “Destques Estaduais”, a companhia também dispõe de um cardápio variado e robusto de benefícios para o time interno, entre os quais figuram produtos e serviços que a empresa oferece ao mercado. No rol de vantagens estão Cartão Refeição/ Cartão Alimentação, Alimentação Natal, Vale Cultura, assistência médica, assistência odontológica e seguro de vida. Seus colaboradores, portanto, vivenciam o negócio também como usuários finais das soluções Alelo, o que aporta valor para a percepção do negócio da companhia e o aprimoramento de sua atuação no segmento.

Também presente entre as “25 Marcas Mais Admiradas”, o **Walmart** atua no Brasil de acordo com a missão, valores e princípios operacionais globais da companhia. Uma pesquisa de clima organizacional, conhecida internamente como Grass Roots, é uma das ferramentas que auxilia o RH a conhecer e medir o engajamento de todos. Os resultados são compartilhados com as equipes, que dão início às discussões saudáveis para melhorias na área ou unidade.

Abaixo, Nilma Ribeiro, Head de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Votorantim; na parte inferior esquerda, Patrícia Coimbra, diretora de Capital Humano e Sustentabilidade da SulAmérica; e na parte inferior direita, Lourival Justino da Silva Júnior, gestor de RH corporativo da Poli-Nutri





Hilton Faria, diretor de RH da Weg



Giovane Costa, vice-presidente de RH da Telefônica-Vivo

Para a **Poli-Nutri**, empresa de nutrição animal que atua há mais de 20 anos no mercado brasileiro, a gestão do desempenho é um dos pilares de maior importância na gestão de pessoas. “É um processo de muito trabalho, muito foco e muita dedicação. Criar um modelo que se utilize da cultura organizacional e que não brigue com ela é de fundamental importância. Com o aprimoramento de anos de trabalho, no fim se modifica a própria cultura. O *feedback* permanente e realizado de forma séria faz a diferença no desempenho e, principalmente, na motivação”, afirma **Lourival Justino da Silva Júnior**, gestor de RH corporativo da companhia.

Já para a **Weg**, empresa de equipamentos elétricos, “a melhor forma de haver comprometimento é possuir um sistema meritocrático bem aplicado pelos gestores da companhia de modo a promover o reconhecimento de acordo com o desempenho de cada colaborador”, como diz o diretor de RH da empresa, **Hilton Faria**.

ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Os caminhos para conseguir os melhores profissionais do mercado, também fazendo com que possíveis oportunidades de seus concorrentes não se tornem mais atraentes para seus colaboradores, são diversos e variam de setor a setor.

O “RH do Ano – Brasil” Milton Bragança, da Sealed Air, acredita que o sucesso de uma organização começa no acerto na hora de recrutar e contratar seus profissionais. “Por isso, enxergamos o processo de recrutamento e seleção não apenas como uma obrigação para preenchimento de uma vaga, mas sim como a possibilidade de contratação de um novo talento capaz de realizar sua função adequadamente, que tenha propósito no desempenho de suas atividades e possa contribuir para que a companhia cumpra com sua missão de criar um modo melhor

para viver. Informalidade, comunicação aberta, vontade de crescer e paixão pelo que faz: essas são algumas das características que buscamos no perfil de pessoas para trabalhar conosco”, conta.

Na **Telefônica-Vivo**, classificada entre as “25 Marcas Mais Admiradas” e também como “Destaque Regional”, a área de gestão de pessoas trabalha com dois eixos distintos: recrutamento interno e externo.

No primeiro, que é priorizado, o objetivo é oferecer aos colaboradores oportunidades de carreira dentro da organização, em suas áreas ou em outras áreas do negócio. Por meio de uma plataforma global, eles podem se candidatar para as vagas que considerarem mais atraentes para o desenho desejado de carreira.

“Este cenário permite que os colaboradores possam atuar em diferentes áreas e equipes e desenvolver seu potencial dentro da própria companhia, fortalecendo a cultura de alta performance e retendo os melhores talentos”, afirma **Giovane Costa**, vice-presidente de Recursos Humanos na Telefônica-Vivo.

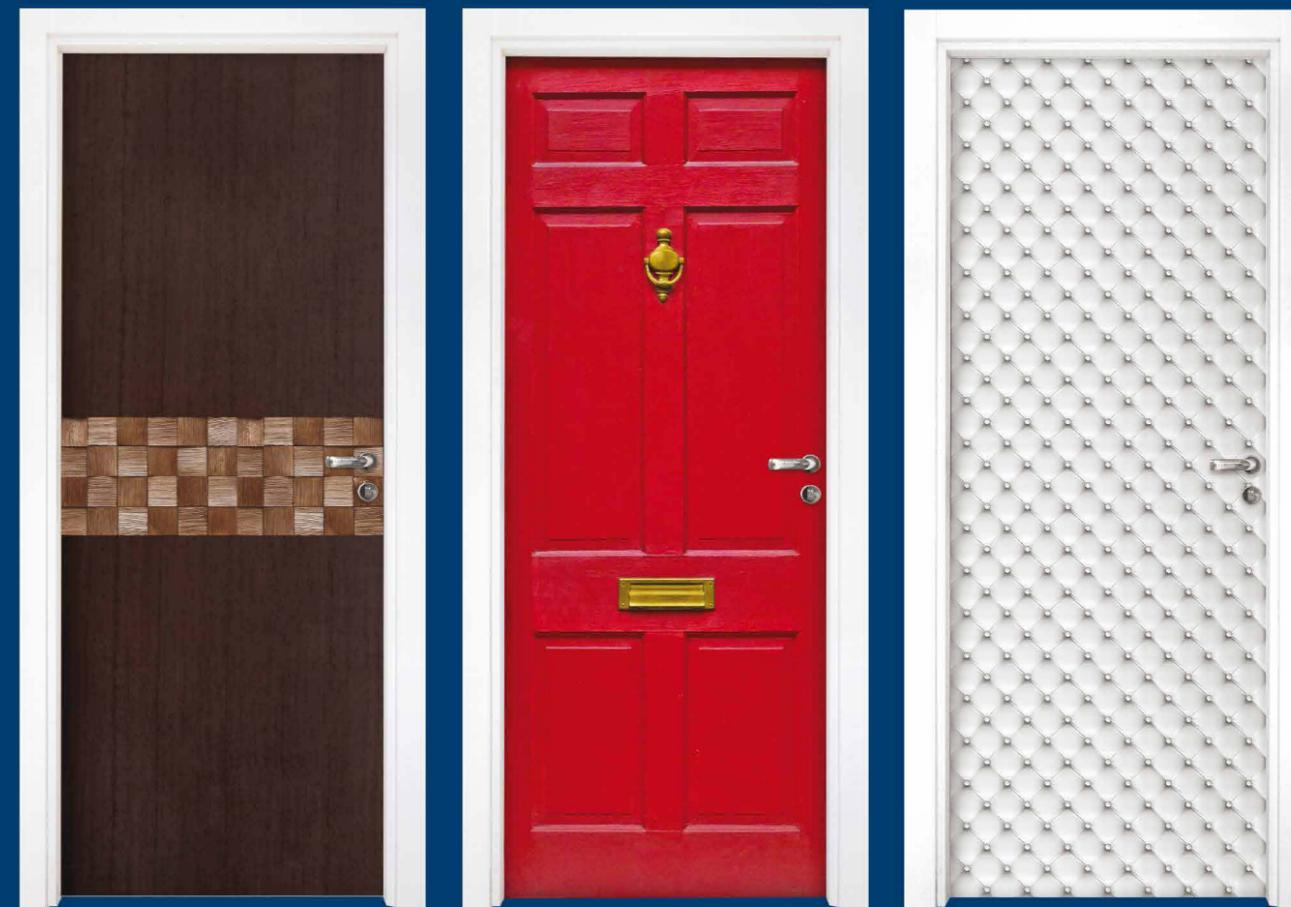
Quanto ao recrutamento externo, a companhia também utiliza a sua página de carreiras no site institucional para divulgação de suas vagas. Os usuários podem cadastrar seu perfil, fazer o upload de currículo, candidatar-se e gerar alerta de vagas.

A **Prudential do Brasil** acha essencial a procura por candidatos que estejam totalmente identificados com a missão e os valores da empresa. Na entrevista para os novos cargos, observam-se atributos como ética, proatividade, dinamismo, espírito de liderança, vontade de trocar com o outro e experiência de trabalho em equipe.

A área de Recursos Humanos desenvolve programas e práticas com o objetivo de desenvolver, proporcionar uma vida saudável e, consequentemente, reter os profissionais. Troca de Ideias (reunião do RH com profissionais das diferentes áreas), Town Hall (reunião trimestral so-

PORMADE *boutique*

Conheça nosso lançamento 2017: a linha de portas PORMADE com impressão HD. Fazemos a porta que sua imaginação permitir.



BATENTES FLEX PORMADE

Em composto de madeira com PVC, resistentes a umidade e com regulagem para qualquer largura de parede. Os batentes PORMADE fazem o acabamento perfeito para sua porta.



SAC 0800 42 2323

pormade@pormade.com.br

www.pormade.com.br

www.pormadeonline.com.br

PORMADE
PORTAS



Eduardo Reis, vice-presidente de RH da Unilever Brasil



Carlos Baldini, diretor de RH da Abbott

bre os resultados da companhia) e Newsletter são alguns dos canais de comunicação oficial.

A retenção de talentos é algo priorizado pela **Unilever**, que acredita que para atingir sua ambição de crescimento é necessário fazer com que seus colaboradores se desenvolvam em ritmo constante. Na empresa, a ideia é de que todas as áreas - não só o RH - têm a obrigação de zelar pelo desenvolvimento de cada membro da equipe.

“O RH tem um papel fundamental de analisar e entender tendências e desafios de forma mais ampla, e assim ajudar a organização a direcionar melhor seus esforços no desenvolvimento das pessoas. Importante ressaltar que o nosso propósito na Unilever, como empregador, é criar oportunidades e se tornar um lugar onde a pessoa possa se realizar e se desenvolver, ao mesmo tempo que contribui para o sucesso do negócio e para a construção de um futuro melhor”, diz **Eduardo Reis**, vice-presidente de Recursos Humanos da Unilever Brasil.

No **China Construction Bank (CCB)** o departamento de Recursos Humanos procura passar aos colaboradores de forma clara e transparente seu entendimento sobre a questão de plano de carreira, remuneração, reconhecimento e gestão dos talentos. O desenvolvimento dos profissionais acontece através da política de subsídio de graduação, pós, especializações e cursos de curta e média duração, como também de certificações específicas exigidas pelo mercado financeiro ou específico.

GOVERNANÇA

Preocupação relativamente recente das grandes companhias nacionais, a governança corporativa - e as consequências desastrosas que ocorrem quando ela não é bem realizada - está no centro dos holofotes após os inúmeros desdobramentos da Operação Lava Jato.

O **Banco do Brasil** integra o mais elevado segmento de governança

corporativa da BM&FBOVESPA - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros desde maio de 2006, com a assinatura do contrato de adesão ao Regulamento de Listagem do Novo Mercado.

O objetivo da instituição é demonstrar que sua administração se compromete com a transparência, a prestação de contas, a equidade e responsabilidade socioambiental, suportadas pela utilização de ferramentas de monitoramento que alinhem o comportamento dos executivos ao interesse dos acionistas e da sociedade.

O “RH do Ano - América Latina” **Rogério Machado Moraes** conta que a Coca-Cola Femsa realiza pesquisa de saúde organizacional para entender quais são os pontos que precisam ser melhorados para garantir a sustentabilidade do negócio.

“Ações pensadas a partir dela e de nossos planejamentos de médio e longo prazo nos auxiliam a construir e demonstrar coerência sempre que precisamos dar alguma notícia para a organização, para o mercado ou mesmo definir sobre políticas e projetos a seguir. Nossos executivos são guiados pela nossa visão e alinhados aos valores da organização. Assim, podemos manter diálogo aberto com nossos colaboradores, com o objetivo de mostrar a estratégia aplicada no dia a dia de cada um deles de forma transparente, consistente e coerente”, afirma.

Na **Abbott**, multinacional de produtos farmacêuticos e de cuidados com a saúde, um dos primeiros passos é garantir que os seus 74 mil colaboradores compreendem a importância das ações e decisões tomadas e a maneira como os gestores as conduzem.

Como parte desse processo, a companhia conta com um programa de Compliance, e um de seus principais pilares tem sido o Código de Conduta nos Negócios, que fornece uma base para as suas responsabilidades e comportamentos, tendo a ética permeando todas as ações.

“O programa de Compliance da Abbott aborda a ética em todas as esferas, conforme a legislação específica para cada produto ou setor de atuação da empresa. Uma vez que valorizamos a transparência, implantamos políticas e procedimentos para garantir que não haja nenhum benefício que possa interferir no julgamento profissional”, garante **Carlos Baldini**, diretor de Recursos Humanos.

Um componente importante para uma companhia que deseja seguir boas práticas de governança corporativa é o código de ética. O grupo farmacêutico **Sanofi** desenvolveu globalmente um documento que é aplicado em todos os países em que a companhia atua, para divulgar a cultura de ética e integridade que constrói e protege a reputação da organização e de seus colaboradores.

O código contempla questões relacionadas à prevenção e à punição em casos de assédio, como forma de orientar os colaboradores sobre o tema. Existem ainda treinamentos online relacionados ao tema e, sempre que possível, ele é mencionado inclusive em consultas das áreas de negócios, com o intuito de lembrar e reforçar os princípios éticos que norteiam o trabalho da Sanofi.

As ferramentas de comunicação são utilizadas para manter uma relação de transparência com todos os *stakeholders* e contempla ações como: página da intranet com informações de todas as áreas, inclusive espaço dedicado a RH; murais e quadros de avisos; encontros mensais entre gestores e o Comitê de Direção (CoDir), na modalidade webcast; café da manhã mensal com o presidente; carta do presidente a todos os colaboradores do grupo, em frequência quadrimestral; comunicado bimestral a todos os gestores, incentivando-os para que sejam multiplicadores, junto a seus times, dos temas estratégicos da companhia, entre outras.

Missão, visão e valores das companhias também são parte integrante de uma boa governança quan-

do bem difundidas e seguidas. Na **Zanzini Móveis**, alguns encontros auxiliam no contato do colaborador com essa área. São eles: Políticas da Qualidade e Meio Ambiente; Código de Ética; reunião para divulgação do balanço social da empresa; reuniões com assistente social para tratar de problemas sociais de pessoas e setores; e realização de avaliação de desempenho e co-desempenho.

Os compromissos éticos da Zanzini foram estabelecidos no Programa de Qualidade Total, que a empresa iniciou em 1999, visando a certificação ISO 9001. Os valores foram estabelecidos com auxílio de consultoria externa, e revistos sempre que necessários. Os princípios éticos da empresa são revisados nas Reuniões de Análise Crítica e Planejamento Estratégico.

Caminho semelhante nas boas práticas de governança corporativa segue o **Ciee - Centro de Integração Empresa-Escola**, que conta com um Código de Conduta do Gestor, que esclarece o que é esperado do comportamento deste profissional no momento de administrar pessoas e relacionar-se com os colaboradores da Instituição, além de lhe oferecer subsídios sobre comportamentos considerados adequados durante o exercício de suas responsabilidades.

“O Ciee mantém boas relações com o empresariado brasileiro em todas as esferas governamentais, e o seu quadro de Conselheiros é composto por empresários e educadores de renome em âmbito nacional, o que nos garante a idoneidade em nossas ações e diretrizes institucionais na condução dos programas de estágio e aprendizagem, pautados em nossa missão, visão e valores”, afirma **Neusa Helena Meneses**, superintendente de Recursos Humanos e colaboradora da empresa há cerca de 50 anos.

SAÚDE

Outra área que deixou já há algum tempo o segundo plano para adquirir papel de destaque nas or-



Rosilane Purceti é diretora de RH da Sanofi no Brasil



Neusa Helena Meneses, superintendente de RH do Ciee



No alto, Nelson Paulo Rossi, gerente corporativo de gestão de pessoas da Aurora Alimentos; acima à esquerda, Nereu Bavaresco, diretor de RH da Amaggi; e à direita, Jaime Bellicanta, gerente de RH da Grendene



ganizações mais conscientes é a de saúde e segurança do trabalho. A necessidade de se nutrir um ambiente saudável, que previna os acidentes, é vital para construir um ambiente com trabalhadores mais engajados e produtivos, e também traz impactos positivos do ponto de vista financeiro a longo prazo.

“Nós investimos milhares de horas em treinamento nesta área, especialmente em treinamentos para conscientização e mudança comporta-

mental de cada colaborador. Os nossos indicadores vêm demonstrando evolução e já estão se aproximando em nível de excelência em todas as nossas unidades de negócios”, conta **Nereu Bavaresco**, diretor de Recursos Humanos da Amaggi, empresa eleita entre as “25 Marcas Mais Admiradas” e como “Destaque Estadual”.

“Estamos felizes com os nossos resultados, pois saúde e segurança passou a ser reconhecido como um valor para a empresa e sabemos que as prioridades podem até mudar de acordo com a necessidade; entretanto, valores são inegociáveis”, completa o executivo.

A “RH do Ano – Brasil” Glaucimar Peticov aponta as iniciativas do Bradesco para a área: “nossos funcionários passam por exames médicos ocupacionais a cada 120 dias, três vezes superior ao exigido legalmente, e exames complementares, quando necessário, para evitar e/ou identificar quaisquer problemas de saúde. Oferecemos palestras orientativas sobre doenças e promovemos campanhas de vacinação. Os subsídios para salões de beleza e a parceria com academias de todo o Brasil também demonstram o cuidado que o Bradesco guarda ao bem-estar dos funcionários”.

Na **Grendene**, eleita como “Destaque Estadual”, o investimento consistente e sistemático nas ações de saúde e segurança dos funcionários é uma das prioridades. Entre as ações da companhia nesse sentido estão: o programa de ergonomia - que é voltado à promoção da interação equilibrada entre a produtividade crescente e a preservação da saúde dos funcionários; o programa de prevenção de riscos em máquinas e equipamentos - que prioriza a segurança e saúde das equipes e garante a eficiência e qualidade esperadas nas máquinas e equipamentos; e o programa de controle médico e de saúde ocupacional.

“Pensando na integralidade do bem-estar dos nossos funcionários, desenvolvemos ações de educação

e de conscientização (campanhas de combate à dengue, vacina da gripe, segurança no trânsito, saúde da mulher e alimentação saudável são alguns exemplos). Também oferecemos atendimento médico e odontológico aos nossos funcionários, tanto através das nossas estruturas de saúde internas, quanto por intermédio de convênios”, conta **Jaime Bellicanta**, gerente de Recursos Humanos da companhia.

Já a **Aurora Alimentos** possui programas em todas as suas unidades que visam seguir as diretrizes legais contidas nas Normas Regulamentadoras, voltados à saúde dos empregados. Entre eles estão o Programa de Conservação Auditiva; Programa de Prevenção de Distúrbios Osteomusculares e Ergonomia; Programa de Prevenção de Transtornos Mentais; Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; e Programa de Prevenção Respiratória.

Além dos programas acima citados, a Aurora busca envolver os empregados com a sua saúde e segurança no Trabalho por meio da Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), reuniões da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e inspeções diárias de segurança no trabalho.

TREINAMENTO

O custo de uma mão de obra não treinada é bem superior ao custo para deixar os colaboradores preparados. É com essa visão que o **Beach Park Hotéis e Turismo**, que recebeu menções como “Destaque Estadual” e “Destaque Regional”, trabalha a sua área de treinamento para seguir como um dos principais parques aquáticos e complexos turísticos do Brasil.

“Acreditamos que um direcionamento correto gera o resultado adequado, minimiza desperdícios de recursos e traz maior engajamento. Num momento de crise, de busca de resultados mais ousados, o foco em

desenvolvimento é um pilar de superação das dificuldades. É preciso lucidez e bom conhecimento do negócio para saber quais competências devem ser desenvolvidas. Os recursos devem ser otimizados. Os treinamentos podem ser simples, mas eficientes. Menos pirotecnia e firulas e mais foco e resultado”, pede **Cecília Vieira**, gerente de Recursos Humanos da companhia.

Em 2016, a opção foi por realizar treinamentos de forma descentralizada, com cada área desenvolvendo seu pessoal de modo independente, mas seguindo diretrizes gerais. As contratações são sempre alinhadas com objetivos claros traçados pela alta gerência.

Na **Basf**, líder global em indústria química, um dos meios para garantir o desenvolvimento técnico e intelectual dos colaboradores é o investimento em cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, além da contribuição com uma porcentagem do valor de diferentes cursos, de acordo com a necessidade na função.

“Além disso, a Basf também patrocina cursos de idiomas para aqueles que necessitam utilizá-los na posição em que ocupam, mediante avaliação de *budget*. Outra iniciativa muito valorizada é a parceria que a Basf estabelece com algumas universidades renomadas para promover descontos em cursos de pós-graduação para cursos autofinanciados”, comenta **Thomas Reineke**, vice-presidente de Recursos Humanos para a América Latina na organização.

A “RH do Ano – América Latina” Cláudia Danienne Marchi ressalta que a Amil tem há mais de 26 anos uma Universidade Corporativa que promove mais de 80 cursos por ano, desde MBA in Company até cursos voltados para comportamento e serviços. A companhia também realiza treinamentos como *onboarding* com os novos colaboradores, com o objetivo de compartilhar conhecimentos sobre a história, os valores, a cultura, os diferenciais, a estrutura, os serviços e os projetos da empresa.



Cecília Vieira, gerente de RH do Beach Park



Thomas Reineke, vice-presidente de RH para a América Latina da Basf



COTAÇÃO EM ALTA

Conheça o que fazem as companhias que estão entre as "25 Marcas Mais Admiradas"



ACCOR HOTELS

A Accor Hotels está no Brasil há 40 anos. É uma das cinco maiores operadoras do grupo no mundo, e possui na América do Sul quase 300 hotéis em operação. A gama de marcas varia de super econômicas, como Ibis Style e Ibis Budget; outras middle, como Novotel, Mercure e Adaggio; indo até o segmento do luxo, como Pullman, Grand Mercure e Sofitel.

Na América do Sul a Accor está presente em vários países. Além do Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai e Peru possuem unidades do grupo. Na região, são cerca de 14 mil colaboradores, sendo 80% deles localizados no Brasil.



ALELO

A Alelo é uma companhia brasileira de cartões-benefício para empresas de todos os tamanhos a cartões pré-pagos para consumidores em todo o País. Sinônimo de excelência e qualidade, é líder do segmento de benefícios Alimentação e Refeição e tem como sócios Banco do Brasil e Bradesco.

Com mais de 10 anos de experiência, a Alelo conquistou o mercado e hoje oferece mais do que os cartões Alelo Benefícios. Seu portfólio conta também com Gestão de Vale-Transporte e os cartões pré-pagos MoneyCard, para viagens internacionais, e Pre-pax, para presentear.



AMAGGI

Fundada em 1977, a Amaggi está presente em todas as regiões do Brasil, além da Argentina, Paraguai, Holanda, Noruega e Suíça. Atualmente, é composta por quatro grandes áreas de negócio – Commodities, Agro, Navegação e Energia – e atua na origem, comercialização de grãos e insumos; produção agrícola e de sementes de soja; operações portuárias, transporte fluvial e geração e comercialização de energia elétrica.

No campo social, somam-se os esforços da Fundação André e Lúcia Maggi, que apoia as comunidades onde a companhia atua a partir de investimentos em instituições sociais e em programas de apoio a crianças e adolescentes voltados para saúde, cultura, lazer, educação, redução da pobreza e combate à fome.

Todos esses empreendimentos são conduzidos por critérios de responsabilidade socioambiental, que consolidam a Amaggi como uma das maiores e melhores empresas do País, motivo de orgulho para os seus mais de quatro mil colaboradores.



AMIL

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

Para administrá-las, foi criada a Empresa de Serviços Hospitalares (Esho). Após algum tempo, a São José deixou de integrar o grupo, que atravessou a Baía de Guanabara e comprou a Policlínica São Sebastião, no Barreto, em Niterói, em 1976. Os recursos oriundos da Esho permitiram a criação da Amil Assistência Médica Internacional, no Rio de Janeiro, em 1978.



AON

A Aon é uma consultoria em Gestão de Riscos, Benefícios e Soluções de Capital Humano, Corretagem de Seguros, Resseguros e Seguros Massificados. A companhia está presente nas principais capitais do País, com dez escritórios e mais de 1.200 colaboradores. Dispõe de uma equipe altamente especializada, formada por profissionais com vasta experiência e grande conhecimento técnico.

Reconhecida pela inovação e excelência no desenvolvimento de soluções para os mais diversos segmentos e tamanhos, a empresa mantém como uma de suas principais diretrizes estratégicas uma política de qualidade diretamente voltada às necessidades de seus clientes a fim de oferecer e entregar as melhores soluções em Risco, Seguros e Benefícios. Tem como missão desenvolver pessoas, encantar clientes e gerar resultados sustentáveis.



Bradesco

BRADESCO

O Bradesco é um dos maiores grupos financeiros do Brasil, com sólida atuação voltada aos interesses de seus clientes desde 1943. Além da excelência em serviços, destaca-se por ser um dos melhores gestores de recursos do mercado, com resultados construídos sobre bases sustentáveis.

Sua missão é fornecer soluções, produtos e serviços financeiros e de seguros com agilidade e competência por meio da inclusão bancária e da promoção da mobilidade social, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e a construção de relacionamentos duradouros para a criação de valor aos acionistas e a toda a sociedade.



BRASIL

COCA-COLA FEMSA

Há mais de sete décadas no Brasil, a Coca-Cola adotou uma maneira de trabalho calcada em inovação (buscar o inesperado, estimular um ambiente onde vale a pena correr os riscos de inovar e de compartilhar ideias), liderança (estimular a coragem de construir um futuro melhor, com decisões e inspiração certas que influenciem os stakeholders), responsabilidade (ter vocação para agir e honrar os compromissos), integridade (fazer o que diz e agir corretamente), paixão (ter sede de fazer sempre mais e realizar), colaboração (estar conectado globalmente e dividir os méritos pelos sucessos), diversidade (ter uma força de trabalho tão diversa quanto os mercados que atende) e qualidade (deixar tudo sempre melhor do que estava e estabelecer os mais altos padrões para os produtos e o desempenho).



COLGATE-PALMOLIVE

A Colgate-Palmolive é líder global em quatro categorias do segmento de bens de consumo em massa: higiene bucal, higiene pessoal, limpeza doméstica e nutrição animal.

A Colgate-Palmolive Company foi fundada em 1806 em Nova York, expandindo seu negócio desde então, e hoje comercializa seus produtos em mais de 200 países e territórios ao redor do mundo.

Atualmente, é uma companhia global de US\$ 15 bilhões servindo seis bilhões de pessoas no mundo todo. Possui fortes valores de Cuidado com Pessoas, Trabalho em Equipe Global e Melhoria Contínua, que são fundamentais para a manutenção do sucesso.

No Brasil, a Colgate-Palmolive detém marcas como Protex, Colgate, Sorriso, Ajax, Palmolive, Pinho Sol, entre outras.



EUROP ASSISTANCE

A unidade brasileira foi inaugurada em 1996, no Rio de Janeiro. Seguindo a mesma orientação de excelência operacional da matriz europeia e aproveitando o know how adquirido em suas operações em todo o mundo, desenvolveu soluções adequadas para as necessidades locais.

Desde 2006, as estruturas operacional e administrativa estão sediadas em São Paulo e a empresa tem quase dois mil colaboradores no País. Seus acionistas são a Europ Assistance Global e o Grupo Bradesco Seguros. No Brasil, oferece serviços de assistência e conveniência nos segmentos Veículos (socorro mecânico, guincho/reboque), Lar & Família (serviços para residência, linha básica e branca), Saúde (desconto em medicamentos, assistência psicológica) e Viagem (prestação de serviços para seguro viagem nacional e internacional) para montadoras, bancos, empresas de cartões de crédito, varejistas, seguradoras, entre outras. A Europ Assistance Brasil está investindo para somar a qualidade dos produtos de seus clientes ao melhor atendimento em assistência do mercado.



IPIRANGA

Atualmente integrante do Grupo Ultra, a Ipiranga foi fundada em 1937. Maior empresa privada do setor de distribuição de combustíveis no Brasil, atua nacionalmente com uma rede de cerca de 7,1 mil postos. Os combustíveis distribuídos pela Ipiranga são diesel, gasolina, etanol, gás natural veicular (GNV), óleos combustíveis e querosene, além de lubrificantes. Através de um relacionamento diferenciado aos seus revendedores, a Ipiranga também oferece produtos e serviços complementares no segmento de varejo. Entre as principais vantagens competitivas da Ipiranga destacam-se: escala operacional robusta, excelência na implementação do modelo de negócio de varejo e a força da marca, associada a produtos e serviços diferenciados.

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

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

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

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

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

▶ Com a Marso, sua empresa tem:

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

A solução online da Marso para o problema do absenteísmo.

Diagnóstico do Absenteísmo:

Estatística dos emissores de atestado:



Indicadores:



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

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



Marso

Unidade Manaus

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

Unidade São Paulo

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

Unidade Campinas

Tel.: (19) 3329-3130

Unidade Recife

Tel.: (81) 98195-7750



JOHNSON & JOHNSON

A Johnson & Johnson do Brasil iniciou suas atividades em 1933, no bairro da Mooca, em São Paulo. À época, a companhia tinha como principal objetivo suprir o mercado brasileiro com produtos de uso hospitalar e doméstico, como algodão, gaze, esparadrapo, compressas cirúrgicas, entre outros.

Com o passar dos anos, foi ganhando um DNA especialmente brasileiro que refletiu-se em descobrir as necessidades deste mercado, trazendo inovação, investindo em infraestrutura e apostando nas particularidades do País. Atualmente a companhia tem cinco mil colaboradores; quatro escritórios regionais de vendas; três centros de distribuição; 910 mil m² de parque industrial, sendo 700 mil m² de área verde e 11 fábricas localizadas em São José dos Campos (SP), o maior complexo industrial da Johnson & Johnson no mundo.



KPMG

A KPMG atua como uma rede global de firmas-membro independentes que prestam serviços profissionais de auditoria, consultoria tributária e consultoria de negócios. Entre os clientes da companhia estão sociedades empresariais, governos e órgãos do setor público e organizações sem fins lucrativos. Eles recorrem à KPMG buscando padrões consistentes de atendimento com base em competências profissionais de alta qualidade, uma visão da indústria e conhecimento local.

As firmas-membro da KPMG podem ser encontradas em 155 países. Em conjunto, elas empregam mais de 174 mil profissionais por todo o mundo. Manter e melhorar a qualidade de sua força de trabalho é o objetivo principal da KPMG. Onde quer que atue, deseja que suas firmas sejam iguais ou melhores que as melhores empresas para se trabalhar.

A KPMG contribui para o funcionamento eficaz dos mercados internacionais de capital; apoia as reformas que reforçam a credibilidade dos mercados e a sua responsabilidade social; e acredita que uma reforma semelhante deverá ser estendida à área profissional.



MAGAZINE LUIZA

O Magazine Luiza foi fundado em 16 de novembro de 1957, em Franca, interior de São Paulo, quando o casal Pelegrino José Donato e Luiza Trajano Donato adquiriram uma pequena loja de presentes, chamada na época de A Cristaleira. O nome Magazine Luiza surgiu após um concurso cultural de rádio realizado com os próprios clientes. Hoje com mais de 740 lojas, nove centros de distribuição e três escritórios, espalhados por 16 estados brasileiros, a companhia figura entre os maiores varejistas do País, oferecendo produtos para a casa da família brasileira, onde o cliente quer e do jeito que ele quer, por meio de multicanais como lojas físicas, lojas virtuais, tele vendas, e-commerce e até nas redes sociais, com o Magazine Você. Os principais produtos comercializados pela empresa estão nos setores de móveis, eletrodomésticos, eletroeletrônicos, presentes, brinquedos, hobby e lazer, informática e telefonia. No site há um mix mais amplo do que nas lojas físicas, contando com cerca de 44 mil modelos de produtos. Em agosto de 2013, a partir da aquisição da Campos Floridos, detentora do site Época Cosméticos, o Magazine Luiza passou a oferecer também produtos de beleza aos seus clientes.



NESTLÉ

A Nestlé é a maior empresa mundial de alimentos e bebidas, também consagrada como a maior autoridade do mundo em Nutrição, Saúde e Bem-Estar. Em todos os países onde está presente, o foco de suas atividades é melhorar a qualidade de vida das pessoas com produtos saudáveis e saborosos.

A companhia está no Brasil desde 1921. Por meio de uma administração focada no consumidor, baseia seu crescimento igualmente nos desempenhos econômico, social e ambiental do País.

Sua missão é oferecer ao consumidor brasileiro produtos reconhecidamente líderes em qualidade e valor nutritivo, que contribuam para uma alimentação mais saudável e agradável, gerando sempre oportunidades de negócios para a empresa e valor compartilhado com a sociedade brasileira.



PIRELLI

A Pirelli é a fabricante de pneus líder no fornecimento de equipamento original para as montadoras instaladas no Brasil nos segmentos Carro, Caminhão, Ônibus e Moto, graças à agilidade e qualidade no desenvolvimento de soluções para atender às demandas específicas de cada uma das marcas de automóveis.

Com mais de 140 anos de tradição, a Pirelli é uma multinacional italiana consagrada na indústria de pneus, com 20 unidades industriais em 14 países e atividades comerciais em mais de 160 países nos cinco continentes. Na América Latina está presente com seis unidades produtivas, sendo quatro delas no Brasil, onde tem atuação industrial há mais de 85 anos: Gravataí (RS), Campinas e Santo André (SP) e Feira de Santana (BA); além de uma na Argentina (Merlo), e outra na Venezuela (Guacara).

A empresa emprega mais de 38 mil pessoas no mundo, sendo cerca de 14 mil na América Latina, das quais mais de 12 mil estão nas unidades brasileiras.



ROCHE

A Roche é pioneira na área da saúde. Com produtos e serviços inovadores para detecção precoce, prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças, contribui, em várias frentes, para melhorar a saúde e a qualidade de vida das pessoas.

Atualmente, a Roche está lançando os primeiros produtos desenvolvidos para as necessidades de grupos específicos de pacientes. Sua missão, hoje e no futuro, é agregar valor na área da saúde, aproveitando sua experiência nas áreas farmacêutica e de diagnóstico.



SAMA MINERAÇÕES

A Sama é uma empresa norteada pelos princípios da sustentabilidade, comprometida com a promoção da melhoria contínua e o atendimento aos anseios de seus colaboradores e de todos os stakeholders envolvidos com suas atividades.

É uma empresa 100% brasileira, a única mineradora de Crisotila a operar em território nacional. É a maior mineradora de Crisotila da América Latina e a terceira do mundo, sendo referência global nesse tipo de mineração. Possui um parque industrial de excelência que proporcionou ao Brasil a independência em fibras minerais utilizadas especialmente como matéria-prima em telhas e caixas d'água.



SEALED AIR

A Sealed Air é uma empresa com mais de 25 mil colaboradores que está presente em mais de 60 países, sendo líder global em segurança de alimentos, proteção de produtos e higiene de instalações. Os negócios da empresa estão divididos em três segmentos:

- Food Care: Manter as comunidades saudáveis, garantindo a segurança e qualidade do que as pessoas comem e bebem, criando soluções sustentáveis e inovadoras. Estas soluções fornecem resultados mensuráveis, como aumento da vida útil dos alimentos, segurança alimentar e eficiência operacional, ajudando a construir as marcas dos clientes.
- Product Care: Reimaginar a indústria de embalagens, reduzindo perdas, otimizando o volume, aumentando a produtividade e criando uma experiência diferenciada para o cliente, sem esforço para cada pacote, o tempo todo.
- Diversey Care: Oferecer soluções sustentáveis de limpeza, higienização e sanitização, para ajudar a manter o negócio dos clientes, e do mundo, com saúde e segurança.

SIEMENS

SIEMENS

O ano de 2015 marcou os 110 anos da fundação da Siemens no Brasil. Antes disso, a empresa já havia participado de importantes projetos no País, sempre associada à melhoria da infraestrutura e da qualidade de vida da população. Nesse período de mais de um século, a Siemens se tornou a maior empresa de tecnologia integrada do Brasil. O início dessa história aconteceu em 1867, com a instalação da primeira linha telegráfica do País, já assinalando a marca do pioneirismo que tem caracterizado a empresa em diversos campos de atuação. A companhia também instalou a primeira fábrica nacional de transformadores, em 1939, e conquistou o primeiro certificado ISO 9000 no Brasil, em 1989.

A Siemens evolui continuamente e segue estabelecendo marcas extraordinárias. Nos últimos anos, produziu tecnologias que aperfeiçoam os transportes públicos para milhões de pessoas diretamente. As soluções também ajudaram arenas esportivas e de eventos a alcançar um patamar superior em diversas cidades. Hoje, a Siemens emprega mais de sete mil colaboradores no Brasil, em 12 fábricas, sete centros de Pesquisa & Desenvolvimento, além de 13 escritórios regionais.

vivo

TELEFÔNICA – VIVO

A companhia é um dos maiores conglomerados de comunicação, informação e entretenimento do mundo, com presença em 21 países e mais de 125 mil colaboradores. No Brasil, as atividades começaram em 1998, no contexto do processo de privatização das telecomunicações. Atualmente, a Telefônica – Vivo possui mais de 34 mil colaboradores, com presença em mais de 3.800 cidades, atingindo mais de 97,2 milhões de acessos, dos quais 73,3 milhões no negócio móvel.

Na operação fixa, que compreende voz, banda larga e TV por assinatura, o número de acessos chegou a 23,9 milhões, volume 1,9% superior ao de igual período do ano passado. Com portfólio amplo, passando por serviços como banda larga fixa e móvel, voz, ultra banda larga, TV e TI, a companhia está se tornando uma onlife telco, o que a posiciona favoravelmente para satisfazer as necessidades de seus clientes e atingir crescimento em novas receitas.



SOUZA CRUZ

SOUZA CRUZ

A Souza Cruz é líder do mercado nacional de produção de cigarros. A empresa possui seis das dez marcas mais vendidas no Brasil, produzindo cerca de 90 bilhões de unidades por ano. Em 2014, a participação da Souza Cruz foi de 78,4% do mercado total brasileiro. Atuando em todo o ciclo do produto, desde a produção e processamento de fumo até a fabricação e distribuição de cigarros, a Souza Cruz atende diretamente a cerca de 300 mil varejos em todo o País, e chega a quase cinco mil municípios. Na produção de fumo, são 30 mil produtores rurais integrados, que recebem assistência técnica da companhia. Além do processamento de fumo para a fabricação própria de cigarros, destinada ao mercado nacional, o sistema de produção integrada da Souza Cruz produz mais de 108,6 mil toneladas de fumo para exportação, atendendo a mais de 40 países nos cinco continentes. Mais do que milhares de empregos, a Souza Cruz gera riqueza. A Souza Cruz é um dos maiores grupos empresariais brasileiros e integra o grupo British American Tobacco - presente em mais de 200 países. A companhia posiciona-se entre os dez maiores contribuintes de tributos no Brasil e leva renda para 80% das cidades brasileiras (são R\$ 10,489 bilhões em impostos pagos por ano – números de 2014 –, proporcionando benefícios sociais).

SulAmérica

SULAMÉRICA SEGUROS

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

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

Ao longo de sua história, tornou-se o maior grupo segurador independente do Brasil, sempre preocupada em transmitir confiança e solidez aos funcionários, corretores, clientes e parceiros.

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



Vote no Grupo Meta RH para o Prêmio Melhores Fornecedores de RH 2016



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos



Há mais de 30 anos
Identificando talentos

11 5525 2711

grupometarh.com.br



Votorantim

VOTORANTIM

Em quase um século de atividade, a Votorantim conquistou posição de liderança na maioria dos mercados em que atua e consolidou-se como um dos grandes grupos empresariais do Brasil. Hoje a companhia está presente em 23 países e possui um portfólio diversificado em termos geográficos e de negócios, com operações em setores estratégicos da economia – cimento, metais e mineração, siderurgia, energia, celulose, financeiro, entre outros. A Votorantim emprega mais de 47 mil pessoas no mundo, a maior parte profissionais que trabalham no Brasil. Do total global, 91% atuam na área industrial. Juntas, as sete empresas investidas – Votorantim Cimentos, Votorantim Metais, Votorantim Siderurgia, Votorantim Energia, Fibria, Citrosuco e Banco Votorantim – fazem parte de um negócio que abriga mais de 700 unidades operacionais e administrativas nos cinco continentes, que formam uma enorme cadeia de valor, responsável pela produção de bens essenciais para o desenvolvimento da economia e da sociedade. Os ativos no Brasil também incluem 33 hidrelétricas capazes de suprir mais de 80% da necessidade energética das fábricas; a maior reserva privada de Mata Atlântica, o Legado das Águas – Reserva Votorantim, uma área de 31 mil hectares no estado de São Paulo; 856 mil hectares de florestas de eucalipto e uma malha logística composta por caminhões, navios e terminais marítimos.



TOYOTA

TOYOTA

A chegada da Toyota no Brasil é um dos capítulos mais importantes na história da montadora japonesa para sua expansão global. Aqui foi instalada a primeira operação da empresa fora do Japão, com a produção do modelo Landcruiser na pioneira fábrica de São Paulo, em 1958. A partir de 1962, a linha de produção foi transferida para a nova planta, de São Bernardo do Campo, e ali se iniciou a fabricação do veículo que iria entrar para a história do mercado automobilístico brasileiro: o Bandeirante.

A década de 90 trouxe o início das importações de outros modelos e um novo momento na história da Toyota do Brasil. Nesse período, foi formada a rede nacional de concessionárias e inaugurada a segunda fábrica no País, na cidade de Indaiatuba.

Levando adiante sua política de sustentabilidade, em 2012 a Toyota inaugurou em Sorocaba a primeira ecofactory do País, projetada para reduzir ao máximo o impacto da produção no meio ambiente, onde são fabricados os modelos Etios.

Em 14 de fevereiro de 2014 foi lançada a pedra fundamental da nova fábrica de Porto Feliz, em São Paulo, que irá produzir motores para os modelos Etios e Corolla. O resultado de todos esses anos de atuação no Brasil pode ser mensurado pelo maior índice de satisfação do consumidor entre as montadoras do País.



WALMART

A multinacional americana de lojas de departamento chegou ao Brasil em 1995. A primeira loja no País foi uma unidade do Sam's Club, em São Caetano do Sul, na Grande São Paulo. Hoje, a companhia está presente em 18 estados e no Distrito Federal. Isso sem falar na abrangência nacional do e-commerce, o Walmart.com. O Walmart possui lojas nos formatos hipermercado, supermercado, atacado, lojas de vizinhança e clube de compras. O faturamento anual da rede, em 2014, foi de R\$ 29,6 bilhões. São mais de 540 lojas físicas, com nove bandeiras diferentes, com lojas nas regiões Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul. Respeitando a diversidade cultural, climática e de costumes do Brasil, cada uma de suas bandeiras trabalha de acordo com a realidade das localidades em que se encontram. Para garantir a gestão de toda a rede, a empresa está sediada em Barueri, na região metropolitana de São Paulo, mas também possui escritórios regionais em Porto Alegre, Curitiba, Salvador e Recife.

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



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.



“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



“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

Foto: Dida Sampalo - Acervo Estádio



“OS PRÓXIMOS ANOS DO BRASIL”

MÁILSON DA NÓBREGA
ECONOMISTA E EX-MINISTRO DA FAZENDA

Entenda as perspectivas e os movimentos prováveis 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 GC|CAPITAL

Inscriva-se

(11) 3138-3420

congressista2016@conarh.com.br

www.conarh.com.br

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

PROMOÇÃO
E REALIZAÇÃO



COPROMOÇÃO
INSTITUCIONAL



VEÍCULO OFICIAL



REVISTA OFICIAL



PRODUTORA OFICIAL



AGÊNCIA DE VIAGENS
OFICIAL



TRANSPORTADORA
AÉREA OFICIAL



PATROCINADORES DE GESTÃO



DIAMANTE PREMIUM



DIAMANTE



CONHEÇA A FORMAÇÃO E A CARREIRA DOS RHs MAIS ADMIRADOS



Adilséia Soriani Batista é graduada em Psicologia pela Universidade Estadual de Londrina (PR). Atualmente é professora efetiva da Faculdade Pitágoras e do Senai – pós-graduação. Também atua como professora convidada dos cursos de pós-graduação das instituições de ensino: PUC, Unifil, Unopar, Unioeste, FGV, Pitágoras e UEL.



Alcino Therezo é diretor de Recursos Humanos da Santos Brasil desde 2010. Possui passagens por companhias como a PricewaterhouseCoopers e a Aché Laboratórios. É formado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), com MBA em Recursos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP) e mestrado em Psicologia Educacional pela PUC-Campinas.

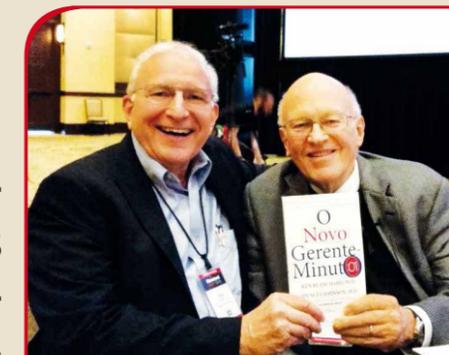


Desde 2012, **Alessandra Cristina da Costa Morrison** é diretora de Gestão de Pessoas e Organização da Cia. Hering, empresa com mais de oito mil colaboradores. Formada em Administração de Empresas pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e com MBA pela École des Hautes Études Commerciales (HEC), de Paris (França), Alessandra acumula 20 anos de experiência na área de Recursos Humanos. Ao longo desse período, passou por grandes empresas, como Natura, Credicard, Grupo Pão de Açúcar, Deutsche Bank e Johnson & Johnson, tendo a oportunidade de atuar na Europa, Estados Unidos e países da América Latina.

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 do "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



www.interculturalted.com.br
0800 026 2422
info@interculturalted.com.br



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-Intituto Brasileiro dos Consultores de Organização.



Alessandra Ginante, vice-presidente de Recursos Humanos da Avon Cosméticos, desenvolveu uma carreira de 22 anos em RH, tendo atuado anteriormente na Philips América Latina, Volkswagen do Brasil e Banco de Crédito Nacional. Viveu nos Estados Unidos e Europa e trabalhou em projetos de RH na China e Polônia. É experiente em diligências e integrações de aquisições, transformações culturais, atração de executivos, gestão global de talentos, programas de diversidade e inclusão, remuneração e benefícios e gestão geral de RH. Concluiu seu MBA na Eaesp-FGV em parceria com a Universidade de Chicago Booth e tem mestrado em Administração de RH pela Universidade Mackenzie. Alessandra participou de cursos de especialização em Mudança Organizacional em Harvard e Gestão Estratégica de RH pela Universidade de Michigan. Brasileira, atualmente situada em São Paulo, ela é presidente do conselho deliberativo do Instituto Avon e professora de Arquitetura e Cultura Organizacional na FGV.



Almir Peruck é diretor de Recursos Humanos da Seara Alimentos. Formado em Administração de Empresas pela Unesc-SC, com MBA em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Entrou na Seara em 2002, passando pelo Grupo Bumge e pela Cargill.



Ana Beatriz Melo é gerente de gestão de pessoas que atua junto aos centros de distribuição do Magazine Luiza. É formada em Administração de Empresas pela Faculdade de Ciências Econômicas do Triângulo Mineiro e pós-graduada em Cooperação Internacional, Negócios Internacionais e Comércio Exterior pela Universidade Federal de Minas Gerais. Foi gerente do Sesi/Senai-Fiemg durante 16 anos e passou por outras companhias antes de chegar ao Magazine Luiza, no segundo semestre de 2015.



Ana Paula Camargo é formada em Comunicação Social – Publicidade e Propaganda pela Universidade Federal do Paraná. É diretora de Recursos Humanos da Renault-Nissan desde abril de 2015.

Alexandre Zacaro é gerente executivo de Recursos Humanos da Chocolates Garoto desde 2015. É formado em Tecnologia da Informação pela Fatec e possui MBA em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Entrou na Nestlé Brasil em 1994, e desde então é colaborador da companhia (que adquiriu a Chocolates Garoto no início dos anos 2000), trabalhando quase sempre na área de gestão de pessoas.



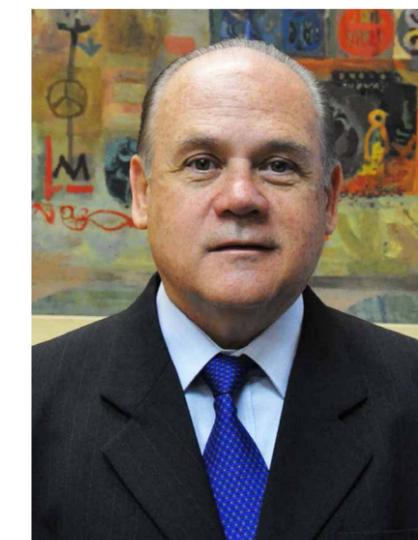
Ana Paula Santos é vice-presidente de Capital Humano e Assuntos Corporativos do Walmart Brasil. Anteriormente, trabalhou por dois anos no Carrefour, como vice-presidente de RH e Sustentabilidade. Com uma carreira longa, Ana Paula atuou em várias empresas, de diversos segmentos de negócios, entre os quais bebidas, farmacêutico e varejo. Trabalhou no Brasil, na Europa e nos EUA, incluindo posições de liderança em grandes empresas, como Grupo Marfrig, Laboratório Abbott, entre outros. Formada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), possui pós-graduação pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-RJ) e MBA em negócios pela Coppead-RJ.

Ana Sueli Alves é diretora de Recursos Humanos no Grupo 3corações. Atuou no Grupo Santa Clara por 15 anos; desenvolveu atividades na área de Desenvolvimento Organizacional e foi diretora de Recursos Humanos. Membro do Conselho da Santa Clara no período de 2006 a 2009. Especialista em Administração e Negócios pela Universidade Mogi das Cruzes (1994); Cultura e Estratégia - Universidade de Coimbra - Portugal (2001). Possui formação em Filosofia Gerencial da Rhodia – Rhodia S/A – SP (1993). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (1988).

Andreia Dutra é diretora de Recursos Humanos da Sodexo desde 2014. É graduada em Nutrição pela Universidade Federal de Pelotas.



Antonio Carlos Pereira da Silva nasceu para uma carreira de RH. Iniciou sua profissionalização com a ciência que tem por objetivo as relações humanas: o Direito. Continuou seu aperfeiçoamento com a pós-graduação em RH e se mantém atualizado como um participante ativo de fóruns internacionais e eventos com os principais líderes da comunidade de RH. Reconhecido pela corporação como um profissional visionário, tem sempre em mente conceitos globais e sabe disseminar a filosofia corporativa. Vice-presidente de Recursos Humanos da Colgate-Palmolive brasileira, implementou diversos programas na área de desenvolvimento profissional, relações trabalhistas, compensação e benefícios. A implantação do plano de pensão com a criação da entidade fechada, a CPPrev – Sociedade de Previdência Privada, e o GESOP, plano para funcionários adquirirem ações, são destaques.



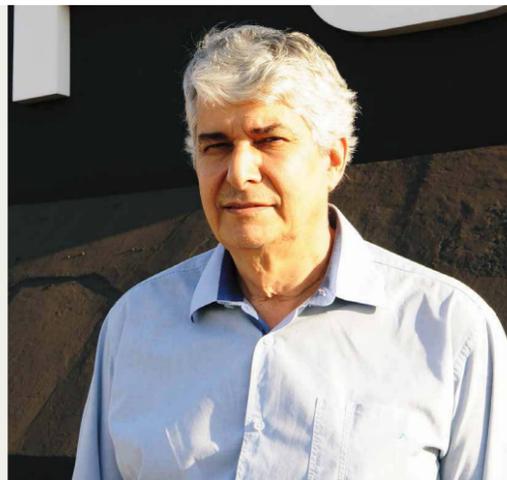
Aniceia Belon é gerente de Recursos Humanos da PepsiCo. É bacharel em Administração de Empresas pela Uniso – Universidade de Sorocaba com Pós-Graduação em Recursos Humanos pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap). A executiva possui mais de 15 anos de experiência na área de gestão de pessoas, sempre atuando na multinacional americana. Tem atuação generalista em posições estratégicas à frente da área de RH. Possui sólidos conhecimentos de todos os processos de RH com forte atuação em desenvolvimento organizacional, gestão de cargos e salários, desenvolvimento de carreira, benefícios, relações trabalhistas e negociações sindicais.



Antonio Salvador é formado em Comunicação Social pela Universidade Gama Filho, com pós-graduação em Administração de Empresas pela Universidade Cândido Mendes, e cursos de extensão no Insead e Harvard Business School. Atualmente, atua como vice-presidente de Gestão de Gente e Sustentabilidade do Grupo Pão de Açúcar, responsável pela gestão de cerca de 160 mil colaboradores no País. Sua trajetória de carreira sempre foi na área de Recursos Humanos, à frente deste setor em empresas como HP, Ambev, PwC, Promon e IBM.

Aprígio Rello Junior é diretor de Recursos Humanos da Prosegur Brasil. Antes de ocupar o cargo atual, o executivo teve experiência de mais de duas décadas em cargos de direção em grandes empresas como Walmart, Boehringer e Hoechst.

Carlos Alberto Gonçalves é gerente de Recursos Humanos da Lupo, companhia na qual trabalha há três décadas. É formado em Direito pela Fefiara, de Araraquara (interior de São Paulo), e possui pós-graduações em Recursos Humanos, pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap), e em Direito Empresarial, pela Uniara.



Arlete Soares é gerente de Recursos Humanos da Wickbold, companhia na qual atua há mais de 20 anos. É formada em Psicologia Organizacional pela Universidade Metodista de São Paulo e tem MBA em gestão empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). A executiva é responsável por toda gestão do capital humano da companhia em território nacional. Gestão de pessoas, de carreira, de remuneração e desenvolvimento fazem parte do escopo de suas responsabilidades.



Carlos Baldini é diretor sênior de Recursos Humanos da Abbott Laboratórios, cargo que ocupa desde 2012. É formado em Negócios pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, com extensões pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e pela University of California Riverside (EUA), com MBA pela Universidade de São Paulo (USP). Tem passagens pela Oracle e pela Pfizer, entre outras importantes companhias.

Carlos Fabbris é formado em Administração de Empresas e especializado em RH pela USJT. Psicanalista, possui Coach Executivo pela New Field The Art of Business Coaching e MBA em Gestão Estratégica de Negócios pela FGV, além de diversos outros cursos no Brasil e exterior. Tem mais de 20 anos de experiência na diretoria de Recursos Humanos, desenvolvida e adquirida principalmente em multinacionais como Hilton Worldwide e Posadas de México. Atualmente está no Grupo Tejofran, empresa brasileira de facilities e BPO com aproximadamente 15 mil colaboradores. Atua em todos os subsistemas de RH e desenvolveu diversos projetos em países latino-americanos como Argentina, Chile, Uruguai, Colômbia, Venezuela, Trinidad e Tobago, Equador, Porto Rico e México.



Carlos Lienstadt é graduado em Economia, com pós-graduação em Gestão de Pessoas pelo INPG e MBA em Gestão Empresarial pela FGV, e ainda com BEM em Comportamento Organizacional pela Universidade Positivo. Com 29 anos dedicados à vida corporativa, sendo 16 deles em função executiva, há quatro anos trabalha na Yara Fertilizantes como diretor de RH. Tem também posição no Time Global de Gestão de RH da Yara Internacional, com sede em Oslo, na Noruega. Desenvolveu sua carreira predominantemente na Embraco (Whirpool Unidade Compressores), em Joinville (SC). Profissional sênior de Recursos Humanos com experiência global e um comprovado histórico de desenvolvimento e entrega de soluções inovadoras, alinhadas às estratégias e interesses de longo prazo do negócio. Um parceiro para os líderes da organização atuando como consultor e coaching em todos os assuntos de gestão de pessoas, com uma história bem-sucedida de desenvolvimento e implementação de várias ferramentas de gestão de talentos, que provaram ser um dos pilares do sucesso da organização.



Carlos Morassutti é graduado em Administração de Empresas, com pós-graduação em Recursos Humanos e vários outros cursos nessa área no Brasil e no exterior. Durante sua trajetória profissional, atuou em diversas áreas de RH. Nos últimos anos, vem exercendo a função de vice-presidente de RH & Assuntos Corporativos da Volvo do Brasil, com responsabilidade por várias áreas corporativas, entre elas RH, Comunicação Corporativa e Assuntos Governamentais & Institucionais. É vice-presidente da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea) e atua em diversas entidades na comunidade. É autor do livro "O Lado Humano do Sucesso - Como a Volvo do Brasil se tornou uma empresa de classe mundial e uma das melhores do país para trabalhar".



Formada em Psicologia pela PUC-RJ, com pós-graduação em Educação e Desenvolvimento de Recursos Humanos pela UFRJ, a brasileira **Cátia Porto** assumiu em janeiro de 2014 a diretoria de RH da Souza Cruz. Há mais de 20 anos atuando nesta área, a executiva trabalhou em países como Brasil, EUA, México, Finlândia e Inglaterra, onde adquiriu vasta experiência e assumiu posições estratégicas - globais e regionais - na área de Recursos Humanos de companhias como Nokia, TIM e American International Group (AIG). Ingressou na British American Tobacco em novembro de 2011 como Group Leadership & Learning Manager, sediada em Londres. Nesta função, exerceu um papel fundamental no estabelecimento da estratégia de desenvolvimento de liderança do Grupo BAT, garantindo, por exemplo, um robusto portfólio de desenvolvimento e a reestruturação do sistema conhecido como Global Learning Zone (GLZ).



Cecília Vieira é gerente de Recursos Humanos do Beach Park Hotéis e Turismo. Atua na área de RH há 15 anos, e é graduada em Psicologia (UFCE) e Filosofia, sendo também pós-graduada em Administração em RH. Trabalhou em empresas de consultoria, distribuidora e serviços.



Claudia Danienne Marchi, diretora de RH da Amil, é formada em psicologia e atua na empresa há 20 anos. Ela descreve que, em sua percepção, a organização é inovadora, com valores e princípios genuínos, o que possibilita que o profissional se desenvolva visando a oferecer o melhor possível em seus serviços para a sociedade, através da busca por uma medicina superior.



Graduado em direito pela Universidade Federal de Uberlândia (MG), com formação executiva em gestão estratégica de pessoas pelo Insead, na França, e em liderança de Recursos Humanos, pelo IMD, na Suíça, **Cícero Domingues Penha** possui mais de 35 anos de experiência em gestão de talentos humanos. É vice-presidente corporativo de talentos humanos do Grupo Algar e presidente da Universidade Algar.

Ajude a realizar os sonhos das nossas crianças.



São 204 pacientes com paralisia cerebral grave internados na Associação Cruz Verde e com a sua contribuição, vamos comprar alimentos, fraldas e medicamentos.

Para participar ou obter mais informações, ligue (11) 5579 7335 e fale com o Felipe ou visite nosso site www.cruzverde.org.br



Claudia Lourenço iniciou a carreira em Recursos Humanos, mais precisamente na área de treinamento, em 1991, em uma empresa brasileira de serviços de alimentação chamada Atta Alimentação, vendida em 1998 para a GR serviços de alimentação - Accor Brasil. Na GR, após um período como Business Partner, foi convidada a assumir o RH Corporativo e passou a gerenciar o Desenvolvimento Organizacional. Após 13 anos no setor de serviços de alimentação, atuou como diretora de Recursos Humanos para o mercado financeiro na empresa francesa Cetelem, do Grupo BNP Paribas. Em 2009 migrou para o mercado de Seguros e Assistência 24 horas, onde dirige o RH da francesa Europ Assistance.



Claudio Guimarães é diretor de Negócios da White Martins. Possui formação em Economia e Finanças Corporativas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ) e pela Universidade Gama Filho (UGF).

Claudia Meirelles é diretora sênior de Recursos Humanos da Adidas. É graduada em Psicologia pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), com especialização em Psicodrama Aplicado pela ABPS e em Negócios pela Universidade de Harvard (EUA). Trabalhou com gestão de pessoas também em companhias como a IMS Health, a TozziniFreire Advogados e a Merck Sharp & Dohme.



Claudio Costa ocupa desde 2012 a posição de diretor executivo de gestão de pessoas na holding do Grupo Ecorodovias. Em paralelo, no mesmo período, desempenha a função de conselheiro externo no Comitê de Remuneração do Banco Pine. É administrador de empresas, com MBA em Gestão de Negócios pela PUC-MG, e atua na área de Recursos Humanos há mais de 26 anos. Iniciou sua carreira em RH no segmento de avaliação do Banco Itaú, em 1989. Logo após, atuou no BankBoston por seis anos, dos quais três na área de remuneração e outros três como Business Partner. Assumiu a área de remuneração e organização do Banco Fiat em 1996, onde ficou por dois anos. Na sequência teve uma rápida passagem pela Accenture como gerente de Change Management, e logo após passou a atuar no HayGroup como consultor, onde ficou por doze anos e alcançou sua primeira posição de diretoria, em 2006. Do HayGroup migrou para a vice-presidência de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade da TAM S.A.



Cynthia Galantini Serotti é responsável pela direção de Recursos Humanos da Leroy Merlin no Brasil, compreendendo: folha de pagamento, administração de pessoal, remuneração e benefícios, SESMT, treinamento e desenvolvimento, comunicação interna, gestão de clima e captação de recursos.



Denise Horato é diretora de RH da Roche Produtos Farmacêuticos desde agosto de 2009. Trabalhou em multinacionais como Abbott Farmacêutica, Rhodia Química, Kraft Food e Gillette Company. Graduada e pós-graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, também possui cursos relevantes em Administração de Recursos Humanos pela Universidade de Boston.



Daltro Leite Jr. é diretor de RH da Localiza e membro dos Comitês de Ética e Gestão de Pessoas do Conselho Administrativo da companhia. Graduou-se em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Minas Gerais, tendo participado do programa STC Executivo da Fundação Dom Cabral e KelloggSchool. Iniciou sua carreira na Localiza em 1985. Já percorreu diversas áreas da empresa e, entre elas, ocupou a posição de diretor geral da divisão de Aluguel de Frotas. O executivo assumiu a diretoria de Recursos Humanos em 2011.

Danilo Dias é diretor executivo de Recursos Humanos do Atacadão, rede brasileira de supermercados atacado-varejista pertencente ao grupo Carrefour. Possui graduação em Administração pela Universidade Paulista (Unip), extensão em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e mestrado em desenvolvimento de liderança pela IMD Business School. O executivo teve passagens por Citi, GE e AssurantSolutions antes de entrar no Atacadão, em 2013.



Denise Zanzini Torrano é diretora de Sistema de Gestão e RH na Zanzini Móveis. Graduada em Ciências Econômicas pela Instituição Toledo de Ensino (ITE), de Bauru. É coordenadora de Programas Sociais Empresariais, visando a participação em programas voluntários; coordenadora de um projeto de implantação de um Programa de Excelência em Gestão Empresarial, com planejamento estratégico e indicadores de desempenho; coordenadora de um projeto de implantação de um Programa de Qualidade Total e certificação ISO 9001; e coordenadora de um processo de implantação de um Programa de Gestão Ambiental, Saúde e Segurança Ocupacional, visando a certificação ISO 14001. Com perfil generalista, com atuação nas áreas comportamentais, técnicas e de desenvolvimento, Edson Grandó implantou e acompanhou projetos de desenvolvimento e de foco em resultados nas empresas. Atualmente é gerente de RH na Adami S/A, empresa do ramo de papelão ondulado, papel e madeira com 2.000 colaboradores. A executiva possui formação em Administração de Empresas e Direito, com especialização em Gestão Empresarial (FGV), Gestão de Pessoas (FGV), Direito do Trabalho (Furb) e Executivo (ESIC).



Executivo com 17 anos de atuação em posições de destaque em RH, incluindo o cargo de diretor da área na Philips. **Eduardo Martins** tem sólida experiência em Planejamento de Recursos Humanos (desenho organizacional e remuneração); atuação como HR Business Partner com participação decisiva no “turnaround” do negócio; excelente habilidade de gerenciamento de projetos desenvolvida como consultor e posteriormente aperfeiçoada como gestor. Foco em execução com abordagem estratégica; liderança de equipes multidisciplinares e excelente comunicador; vivência em três culturas corporativas: americana, europeia e brasileira. Experiência de trabalho internacional (2 anos em Nova York). Coach Executivo e Coach de Carreira formado pelo ICI - Integrated Coaching Institute - SP, afiliado a ICF - International Coach Federation.

Edson Grandó é gerente de Recursos Humanos da Adami. Formado em Administração de Empresas e Direito, com especialização em Gestão Empresarial e de Pessoas (FGV), Direito do Trabalho e Curso Executivo ESIC, tem sólida experiência em todas as atividades relacionadas a RH em médias e grandes empresas. Atua com implantação do e-Social; coordenação de atividades ligadas a treinamento e desenvolvimento de RH, administração de pessoal, atividades legais e trabalhistas, recrutamento e seleção, serviço social, segurança e medicina do trabalho, cargos e salários, benefícios, entre outras.



Eduardo Reis ocupa há cinco anos a posição de vice-presidente de Recursos Humanos da Unilever Brasil. É bacharel em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e possui MBA em Recursos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP). O executivo possui uma longa e diversificada experiência em Recursos Humanos no Brasil, América Latina, América do Norte e Inglaterra, com atuação local, regional e global.



Elaine Regina Mattioli atua há 33 anos na área de Recursos Humanos e ocupa atualmente o cargo de diretora de Recursos Humanos da Termomecânica, classificada como uma das maiores indústrias brasileiras e líder no setor de transformação de metais não ferrosos. A profissional é formada em Administração de Empresas pela FMU e tem especializações em Recursos Humanos pela Faap e pela Universidade de São Paulo (USP). Também participou do programa de desenvolvimento gerencial desenvolvido pela Siemens em parceria com a Babson College e a Duke University. Antes de chegar à Termomecânica, Elaine trabalhou por dez anos na Siemens em diferentes funções. Ao longo da carreira, também colaborou com a Fundação Padre Anchieta (TV Cultura e a Maxitech, entre outras companhias.



Fabio Voelz é formado em Direito, advogado inscrito na OAB/SC, especialista em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho pela PUC/PR e pela Amatra – Associação dos Magistrados Trabalhistas de Santa Catarina, com MBA em gestão empresarial pela FGV. Ocupou posições executivas nas áreas jurídicas, de recursos humanos e varejo em empresas de grande porte. Atualmente é diretor de Varejo e Gestão de Pessoas da Dudalina S/A.



Fabrice Abreu é Head de Recursos Humanos e Sustentabilidade da Elektro. Suas principais responsabilidades nas empresas são as seguintes: recrutamento e seleção, avaliação de performance, treinamento e desenvolvimento, planejamento de sucessões, pesquisas de clima e negociações sindicais. Possui MBA pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.

Fábio Luiz Ceregatto é diretor de Recursos Humanos da Ajinomoto do Brasil. É formado em Administração de Empresas pelo Instituto Superior de Ciências Administrativas e especializado em Potencial de Desenvolvimento Humano nas Organizações pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas).

Felipe Zogbi é diretor de Recursos Humanos das Drogarias Pacheco e São Paulo (DPSP). Formado em Administração de Empresas pela Universidade de Taubaté com MBA em Recursos Humanos pela FIA, o executivo tem passagens profissionais pela Votorantim Cimentos e pela CNA, entre outras companhias.



Fernando Tourinho é diretor de Recursos Humanos da Bosch para a região da América Latina. O executivo ingressou no Grupo Bosch em 1997 e, desde então, atuou em diferentes áreas da empresa como engenharia de fabricação, controladoria e logística. Antes de assumir o novo cargo, Tourinho foi vice-presidente administrativo e financeiro da unidade de negócios da Bosch Rexroth, que desenvolve tecnologias de acionamento e controle que movem máquinas diversas. É graduado em engenharia de produção pela Universidade Estadual de São Paulo (Unesp) e possui cursos de pós-graduação em gestão e estratégia de empresas (Universidade Estadual de Campinas), gestão financeira (Universidade Estadual de Campinas) e engenharia de produção (Universidade Metodista de Piracicaba).



Fernando Viriato de Medeiros é diretor de RH da Accor Américas & Caribe. Formado em Economia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, com MBA pela Fundação Dom Cabral e pós-MBA pela Kellogg School of Management, o executivo traz na bagagem mais de 20 anos de experiência no mercado, tendo sua carreira desenvolvida no Banco Nacional, Unibanco Seguros e atualmente na Accor.



Flávio Grisi iniciou sua carreira na área de RH em 1976. Formado em engenharia de produção pela USP e com MBA em gestão empresarial pela FGV, Grisi, em sua trajetória profissional, atuou em diversas empresas, como Alcan Alumínio do Brasil e Companhia Vale do Rio Doce. Atualmente é diretor de Recursos Humanos do Grupo Eternit, onde atua desde 1999.



Gilberto Orsato é vice-presidente de Recursos Humanos da BRF, cargo que ocupa desde 2009. É administrador de empresas pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), com especialização em gestão empresarial pela mesma instituição, e em gestão de negócios – STC pela Fundação Dom Cabral e Kellogg Business School. Também possui MBA em Administração pela Universidade de São Paulo (USP).

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

Giovane Costa é graduado em Direito pela Universidade Jesuíta do Rio Grande do Sul – Unisinos e pós-graduado em Desenvolvimento de Gestão Empresarial pelo Instituto Superior de Empresa – ISE/IESE. Possui sólida experiência em Recursos Humanos, adquirida em mais de 25 anos de vivência profissional na área. No grupo Sonae Distribuição Brasil desde 1999, ocupou os cargos de gerente de Relações Trabalhistas e gerente de RH, tendo assumido em 2004 a diretoria de RH. Na aquisição do grupo pelo Walmart, em 2005, foi responsável pela implementação e gestão da área de Business Partner e, a partir de 2006, passou a atuar como diretor de Operações de RH. Iniciou na GVT em 2012 como VP de Recursos Humanos e, após a aquisição da empresa pelo Grupo Telefônica, em 2015, passou a ocupar o cargo de VP de Recursos Humanos para a operação Brasil.



Glaucimar Peticov é formada em Psicologia pela Universidade São Marcos, com pós-graduação Lato Sensu em Administração de RH pela Faap. Participou de vários Programas Executivos em instituições dos Estados Unidos, como University of Michigan Business School (Ann Arbor), Columbia Business School (Nova York), Harvard Business School (Boston) e Center for Creative Leadership (Colorado Springs). Iniciou carreira em 1984 no Banco Econômico, atuando na rede de agências e, posteriormente, na área de Recursos Humanos, onde teve a oportunidade de conhecer seus processos e subprocessos, possibilitando, desde então, se envolver, compartilhar e aprender sobre a importância e o valor do capital humano. Responde atualmente pelo departamento de Recursos Humanos e pela Universidade Corporativa do Bradesco. É também membro da Mesa Regedora da Fundação Bradesco e da Diretoria de Trabalhos e Estudos sobre Liderança da ABRH Brasil.



Giuseppe Humberto Giorgi é diretor de RH da Pirelli para a América Latina. Formado em Psicologia pela Universidade de São Paulo e com MBA em Gestão de Negócios pela Fundação Dom Cabral. Trabalha no setor industrial há 27 anos, nos ramos de alimentos, máquinas, autopeças e pneumáticos, tendo atuado diretamente ou administrado todas as subfunções de recursos humanos ao longo desse período, tanto em empresas nacionais como em multinacionais.

Guilherme Cavalieri é graduado em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo e pós-graduado em Gestão Estratégica pela FIA – USP. Diretor de Desenvolvimento Humano para a América Latina – Serasa Experian, o executivo possui experiência de mais de 29 anos na área, tendo atuado em empresas como LG Electronics, TAM Linhas Aéreas, Boehringer Ingelheim e Unilever. Membro do Grupo G3 de Recursos Humanos, diretor da ABRH – SP e diretor da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresa – SP (ADCE).



Jaime Bellicanta iniciou sua carreira profissional em 1970, na empresa Kallil Sehbe S.A (localizada no Rio Grande do Sul), atuando como estagiário, onde teve a oportunidade de exercer suas atividades em todos os departamentos de RH, chegando ao cargo de gerente da área. Em maio de 1986, passou a atuar na empresa Grendene S.A, onde está até o momento. Na função de Gerente de Divisão de Recursos Humanos da empresa, responde pelos processos de Administração de Pessoal e Relações Sindicais, Saúde e Segurança do Trabalho, Atração e Retenção, Treinamento e Desenvolvimento, Remuneração, Performance e Benefícios, Comunicação Interna, Segurança da Informação e Educação Corporativa.



Guilherme Rhinow é diretor de Recursos Humanos da Johnson & Johnson no Brasil. É PhD em Administração de Empresas pela Universidade de São Paulo (USP) e possui especializações na Columbia University (EUA) e na Insead, entre outras instituições. Teve passagens pela área de RH de companhias como Syngenta, Votorantim e Janssen.



Hilton Faria é um profissional com experiência em gestão por meio das pessoas, acumulando características de liderança oriundas de sua formação e vivência nas áreas de Qualidade e Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Tem experiência em Vendas Internacionais, Assistência Técnica e Gestão da Tecnologia. Em maio de 2012 assumiu a diretoria de Recursos Humanos da WEG Equipamentos Elétricos S/A. Desde 1991, já gerenciou os departamentos de Treinamento e Desenvolvimento (WEG Corporativo) e de Vendas Internacionais (WEG Tintas) e chefiou as Seções de Apoio ao CCQ e TQC, e outros. Bacharel em Engenharia Mecânica (UFSC) e pós-graduado em Recursos Humanos (INPG/SP), Administração Industrial (ESAG/SC) e Gestão Empresarial (European University).



João Carlos Rocumback Rasquinho é gerente de RH sênior da CCB – China Construction Bank. Formado em Direito pela Universidade Ibirapuera, é pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e especializado em Administração de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas. O executivo desenvolveu toda a carreira na área de Recursos Humanos do Banco Industrial e Comercial S.A, recentemente adquirido pelo CCB – China Construction Bank. Atua no Conglomerado CCB Brasil, que engloba um grupo de três empresas (CCB Brasil, CCB Financeira e CCB Leasing), e se reporta diretamente à diretoria executiva de Administração e Recursos Humanos.



José Caetano de Andrade Minchillo é diretor de gestão de pessoas do Banco do Brasil. Graduado em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), possui MBA pela Universidade de São Paulo (USP) e pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Os dois últimos cursos foram realizados em parceria com a Universidade Corporativa do Banco do Brasil. Foi presidente da Fundação Banco do Brasil de outubro de 2013 a abril de 2016.

José Renato Domingues assumiu em abril de 2014 o cargo de diretor executivo de Recursos Humanos & Comunicação Interna do Grupo Tigre, sendo responsável por liderar as áreas de Operações de RH, Remuneração e Benefícios, Gestão de Mudança, Desenvolvimento Organizacional, Relações Trabalhistas e Comunicação Interna. Graduado em Administração – Gestão de Negócios pela ESPM-SP e em Engenharia Química pela USP, também fez especializações em instituições internacionais como Massachusetts Institute of Technology, London Business School e Harvard Business School. Iniciou sua trajetória profissional como sócio-fundador da Consultoria Zumble, assumindo 12 anos depois a diretoria de Consultoria em Transformação Organizacional na DBM. Foi diretor de Recursos Humanos da InternationalPaper por quatro anos e vice-presidente de Recursos Humanos da Novelis South America a partir de 2011.



Na área de Recursos Humanos da 3M do Brasil, **José Fernando do Valle** atuou por sete anos (de 2008 a 2013) como líder local. Entre 2013 e 2014 foi líder Global de RH para a área de finanças, projeto que uniu graduação, experiência inicial e expertise em RH, atuando na matriz da empresa nos EUA. Retornou ao Brasil em 2014 para multiplicação do conhecimento atuando como diretor de Recursos Humanos e projetos de RH para a América Latina. Valle possui graduação em Economia e MBA em Finanças Empresariais. Iniciou a carreira na área financeira, passando pelas funções de tesoureiro e Corporate Controller, assumindo na sequência a posição de Master Black Belt na iniciativa Lean Six Sigma, que destina-se a desenvolvimento de lideranças através do gerenciamento de projetos.

José Luiz de Oliveira é diretor de Recursos Humanos da Raia Drogasil. É formado em Direito e Contabilidade & Finanças pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, e tem especialização pelo Instituto de Empresa, de Madri (Espanha), entre outros cursos. Trabalhou anteriormente nas áreas de RH da Parmalat, Telemar e Atento.



José Ricardo Amaro atualmente é diretor de RH da Edenred, multinacional francesa que no Brasil contempla as empresas Ticket Serviços, AccentivMimética e Repom. Anteriormente, foi diretor de RH e Comunicação Corporativa na Unipar Carbocloro. De 2009 a 2012, foi diretor de RH do Grupo ABC, um dos maiores grupos de comunicação do mundo. Em Brasília, atuou por quatro anos como diretor de RH na Brasil Telecom (atual Oi). Formado em Administração de Empresas pela Faap e com cursos de extensão na Inglaterra, EUA e Holanda, Amaro também atuou na Philips do Brasil, onde foi responsável pela Auditoria Interna na América Latina por mais de 5 anos. Iniciou sua carreira como auditor na PriceWaterhouse.

Juliana Nunes é vice-presidente de Assuntos Corporativos, DHO, Sustentabilidade & Compliance da Brasil Kirin. Formada em Engenharia de Alimentos em 1993, na Escola de Engenharia Mauá, atuou por 20 anos na Unilever em áreas como: Desenvolvimento de Alimentos, Logística (compras e planejamento) de produtos pessoais, Manufatura de Desodorantes, Segurança Ocupacional e Meio Ambiente para Produtos de Limpeza e Higiene Pessoal, além de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade. Auditora de Sistemas de Gestão Ambiental (EARA – Environmental Auditors Registration Association) e de Gestão de Segurança Ocupacional (DNV), representou a Unilever no grupo de trabalho da ABNT, responsável pela elaboração da norma de Responsabilidade Social (2003/2004), e presidiu a Diretoria do CEMPRE – Compromisso Empresarial para Reciclagem – gestão 2004/2005. Atualmente, é presidente da Associação Brasileira de Anunciantes (ABA). É Vice-Presidente da ABIA – Associação Brasileira das Indústrias de Alimentação. Faz parte do Conselho da Rede de Mulheres Brasileiras Líderes pela Sustentabilidade. Como VP de Assuntos Corporativos, DHO, Sustentabilidade & Compliance da Brasil Kirin, é responsável pelas áreas de Relações Externas, Comunicação Corporativa, Sustentabilidade, Compliance, Regulatórios, DHO, Gestão Ambiental e Segurança Ocupacional, além de Marketing Institucional da Brasil Kirin.



Julia Flávia Santos é responsável pela gestão de pessoas do Grupo Carvalho. É bacharel em Administração pelo Instituto Camilo Filho e especializada em gestão de pessoas pela Faculdade Aldemar Rosado.



Lourival Justino da Silva Júnior é Gestor de RH Corporativo da Poli Nutri Nutrição Animal. Tem 18 anos de carreira profissional desenvolvida e consolidada em empresas nacionais e multinacionais, atuando em Recursos Humanos em âmbito regional e nacional. Possui passagens pela Merck Sharp & Dome, Alcoa Alumínio, Grupo Votorantim, Mineração Buritirama, Galcorr Seguros e União Química, entre outras companhias.

Lia Alické Azevedo é vice-presidente de Recursos Humanos, Sustentabilidade e Comunicação do Grupo Boticário. Formada em Economia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, possui especializações pela Universidade de São Paulo (Planejamento Financeiro), Fundação Getúlio Vargas (Gestão do Conhecimento) e Universidade de Michigan (Recursos Humanos Estratégicos). Possui passagens pelos departamentos de gestão de pessoas da Alcan, Alcon e Dow Chemical.

Luana Matos é Head de Recursos Humanos da Nextel. Possui MBA em gestão de pessoas pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap) e pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). Trabalhou na PricewaterhouseCoopers e na IBM antes de chegar à companhia atual.

Máira Fischer Ferreira é diretora de Recursos Humanos da Givaudan no Brasil. É formada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com MBA em Recursos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP). Trabalhou na Accenture, Santander, Natura e Syngenta antes de chegar à companhia atual.



Luiz Fruet é Head de Recursos Humanos da Nestlé Brasil. É formado em Negócios pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e possui MBA em Marketing pela mesma instituição. Realizou em 2015 o Breakthrough Program for Senior Executives, da IMD Business School (Suíça). Entrou na Nestlé em 2009.



Majo Martinez Campos ingressou na Atento em 2007, no comando da diretoria de RH. Em 2010, passou a integrar a diretoria corporativa de desenvolvimento organizacional da companhia, em Madri, a fim de estabelecer as bases dessa atividade em nível internacional. Durante o período, foi responsável pela criação de políticas globais de pessoas e liderança, seleção, formação, motivação e reconhecimento não financeiro de colaboradores, desenvolvimento organizacional, gestão de clima, cultura, assessment, performance e sucessão. A executiva retornou ao Brasil para assumir a diretoria executiva de Recursos Humanos, Comunicação Interna e Responsabilidade Social Corporativa, tendo como um de seus principais desafios implementar as políticas globais e colaborar com o crescimento do negócio no País. Ela é graduada em Psicologia e na Condução de Grupos e Diagnóstico Empresariais (Sociedade Brasileira em Dinâmica de Grupos), pós-graduada em Recursos Humanos pela Faap (Fundação Armando Álvares Penteado) e possui especialização em Recursos Humanos pela FGV (Fundação Getúlio Vargas), além de vários cursos de especialização em RH e administração de empresas no Brasil e no exterior.



Marcel Oliveira é, desde outubro de 2014, diretor corporativo de Recursos Humanos da ZF para a América do Sul. Iniciou a carreira profissional na área financeira, atuando também no planejamento de produção, automação industrial, vendas, marketing, gestão organizacional, relações públicas e governamentais. Suas atividades foram desenvolvidas em importantes organizações, como IBM, Robert Bosch, Ford, Visteon, Embraer e Schaeffler. É graduado em Administração pela PUC-Campinas e mestre em Administração de Empresas pela Unimep. Possui MBA em marketing (FGV e Ohio University) e especialização em Planejamento e Gestão, Comunicação e Marketing (ESPM). Marcel Oliveira participou de inúmeros treinamentos, nos Estados Unidos e Europa, focados em vendas, marketing e gestão organizacional. Ele também já atuou como professor de Gerenciamento Estratégico em Instituições como FGV – Campinas e UNIMEP. Durante os mais de 30 anos de carreira, participou de congressos na SAE Brasil, AutoData, USP, CLADEA, PUC, FGV e publicou artigos sobre Cultura Organizacional, Gerenciamento Estratégico e Marketing.

A CONEXÃO DIRETA ENTRE PESSOAS E MARCAS.

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

AGENCIAMOS COM EXCLUSIVIDADE:



Andre Brasil

Nadador paralímpico. 10 Medalhas em Paralimpíadas, 24 Mundiais, 6 Recordes Mundiais.

Palestrante - Clínicas Esportivas - Patrocínios



Marcelo Courrage

Jornalista, Repórter de grandes eventos esportivos da Rede Globo.

Palestrante - Mestre de Cerimônias - Mediador



Janine Borba

Jornalista, Apresentadora do Domingo Espetacular da Rede Record.

Palestrante - Mestre de Cerimônias - Mediadora Vídeos Institucionais - Locução.



Patricia Maldonado

Jornalista e Apresentadora de Televisão. Autora do Blog Família Muda Tudo.

Mestre de Cerimônias - Palestrante Influenciadora Digital - Mediadora



Fábio Ramalho

Jornalista e Apresentador de Televisão.

Mestre de Cerimônias - Palestrante Mediador - Influenciador Digital

consulte para projetos digitais personalizados

CONSULTE NOSSO SITE PARA CONTRATAR OUTROS PROFISSIONAIS PARCEIROS DA CONNECT

connectsolucoescorporativas.com

11 2894-5977 | 11 97631-7929

atendimento@connectsolucoescorporativas.com

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





Marcelo Arantes de Carvalho é graduado em Administração de Empresas (UNA – MG) e possui MBA Empresarial pela FDC. Tem mais de 25 anos de atuação em recursos humanos, com experiência profissional em segmentos diversos, tais como metalurgia, bens de consumo, telecomunicações, energia, automotivo e petroquímico. Ao longo da sua trajetória profissional teve a oportunidade de atuar em diversos projetos de RH, tais como fusão e aquisição de empresas, consolidação de culturas corporativas locais e internacionais, criação de estratégias e práticas de gestão de pessoas, desenvolvimento e aplicação de programa de formação de líderes globais, políticas de reconhecimento e compensação, negociações trabalhistas com sindicatos de diversas localidades, programas de saúde e segurança do trabalho, programas de atratividade e programas de desenvolvimento de jovens. Desde 2010 ocupa a posição de vice-presidente de pessoas, organização e suprimentos da Braskem, respondendo pelos desafios globais destas áreas.



Marcelo Tristão de Oliveira é gerente geral de Recursos Humanos da Panasonic. É pós-graduado em Administração de Negócios pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e possui MBA em Recursos Humanos pela FIA. Trabalhou na Anhanguera Educacional e na Prosegur antes de chegar à atual companhia.



Márcia Guimarães Guedes é diretora executiva de gestão de pessoas da Caixa Econômica Federal, uma empresa com mais de 100 mil empregados espalhados por quatro mil pontos de atendimento no Brasil e exterior. Mineira de Diamantina (MG), formada em Pedagogia, com pós-graduação em Consultoria Empresarial e em Cultura, Gestão e Bem-Estar Organizacional pela UnB (Universidade de Brasília), ela trabalha na Caixa há 34 anos, seguindo sua trajetória profissional de especialização na área de Recursos Humanos, na qual já ocupou diversas funções de gestão. Seu lema profissional é “acreditar e investir na capacidade das pessoas é a melhor estratégia de uma empresa para se destacar no mercado”.

Marcia Lourenço é diretora executiva de Recursos Humanos da Aon Brasil. Formada em Psicologia na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), tem experiência de 25 anos como executiva da área de RH com equipes multidisciplinares em empresas nacionais e multinacionais como Unibanco, Grupo Gerdau, Alcoa, Royal & SunAlliance Seguros, Interfile Gestão de Documentos e Simpress Outsourcing de Impressão.

Atualmente **Marcelo Carvalho** é diretor de recursos humanos da SAP Brasil. Com mais de 20 anos de experiência em gestão de pessoas e orientação internacional de negócios, Marcelo ingressou na SAP em 2005 na sede da empresa em Newtown Square, cidade localizada na Pensilvânia, EUA. Foi transferido para o Brasil em 2010 e, mais recentemente, ocupou a função de diretor de Remuneração e Benefícios da SAP América Latina, cargo exercido por pouco mais de três anos. O executivo é formado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Fluminense e possui MBA em Administração e Gestão pela Pennsylvania State University, nos EUA.



Marcia Alves Cunha Martins é paulistana, 45 anos e mãe de três filhas. Formada em Administração de Empresas, com MBA em Gestão de Pessoas pela FGV, além de diversas vivências internacionais em Leadership. Com mais de 25 anos de experiência na área, atuou em empresas multinacionais como responsável pelas estratégias de negócios e posições corporativas, com destaque na implementação do Share Service Center de Recursos Humanos para mais de 15 mil funcionários da empresa Saint Gobain no Brasil. Atualmente ocupa a posição de diretora de RH Corporativa na Imerys, multinacional francesa que faz a transformação de minerais para produtos de alto valor agregado, composta por cinco diferentes negócios no Brasil (carbonatos, filtração, caulim, cerâmicas e eletrofundidos).



Marcos Spera Poletto é diretor de Recursos Humanos da Saint-Gobain, empresa na qual atua há quase quatro décadas. Responsável pela gestão de Cultura Organizacional, Comunicação Interna, Sistemas de Segurança, Riscos, Meio Ambiente e Higiene Industrial e cogestão do programa de Inovação.



Maria Cristina Bonini é responsável pela área de Gestão de Pessoas, Performance e Cultura (PPC) da KPMG Brasil. Essa área envolve todo o processo de gestão de pessoas, como resourcing, carreira/remuneração, avaliação de desempenho/conselhamento, gestão de benefícios, programa de trainees, cidadania corporativa & diversidade e gestão do desempenho de todos os profissionais da KPMG, compreendendo as áreas técnicas de Audit, Taxe Advisory, além da área administrativa. Trabalha na organização desde 1993, inicialmente dentro da área de treinamento de auditoria, passando para a posição de gerente responsável pelo treinamento, e posteriormente sendo promovida para o departamento de RH. Adicionalmente, Cristina é líder de L&D para a América do Sul. A executiva é formada em Biblioteconomia e Pedagogia, com especialização em Psicodrama Aplicado, com MBA pela ESPM. Possui certificação Korn Ferry na metodologia Assessment, Learning Agility desde outubro de 2014.



Maria Carolina Bonalda é diretora de RH na Plastipak Packaging. Trabalha na área de Recursos Humanos há 21 anos, dos quais dez em cargos de gestão. Teve a oportunidade de atuar em todos os subsistemas de RH, e, ao longo deste tempo, observa que viu a área passar de apenas um departamento de administração de pagamentos e benefícios para uma área de negócios, atuante nas estratégias e com foco na atração, desenvolvimento e retenção de pessoas.

Maria Lúcia Salaverry Félix é gerente sênior de desenvolvimento de Recursos Humanos nas Lojas Renner, companhia em que atua há mais de duas décadas. É formada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), com pós-graduação em Dinâmica dos Grupos pela Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos (SBDG) e MBA em Gestão de Varejo pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).



Marina Assad é diretora de Recursos Humanos da Rodobens. É formada em Psicologia pela Universidade Paulista, com MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas. Trabalha na Rodobens desde 2008 e assumiu o posto atual em abril de 2016.

Mauro Mariz é diretor de Recursos Humanos nas Lojas Riachuelo. Antes deste cargo, atuou por dez anos no Walmart. É graduado em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas, com pós-graduação em RH pela mesma instituição e MBA em RH pela FIA.

Miguel Francisco Feres é diretor de Recursos Humanos da Faber Castell. É psicólogo formado pela Universidade São Marcos, com pós-graduação em RH pela Fundação Getúlio Vargas. Teve passagens por companhias como Santher, USJ Açúcar e Álcool, Santher e Vértice Comunicação e Design.

Miriam Branco da Cunha é diretora executiva de Recursos Humanos do Hospital Albert Einstein. É mestre em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Marly Vidal é diretora administrativa e de pessoas há 25 anos no Laboratório Sabin de Análises Clínicas. Administradora com MBA em Gestão de Pessoas pela FGV Brasília, MBA em Gestão de Negócios pela Esad – UFRJ e MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Dom Cabral, recebeu vários reconhecimentos no mercado como profissional ao longo da carreira, entre eles: prêmio de “Profissional do Ano em RH” de 2006, promovido pela Revista Gestão RH; “RH mais Admirada do Brasil” na categoria feminina, em 2011, também pela Gestão RH; e Prêmio RH do ano 2012 - serviços de saúde – pela Você RH.



Milton Bragança estudou Ciências Contábeis na USP, também é graduado em Administração de Empresas e possui MBA em Gestão de Pessoas pela FGV. Começou a carreira na área de Remuneração e Benefícios, depois passou a atuar mais como generalista, envolvendo-se com temas ligados a Treinamento e Desenvolvimento, trabalhando em empresas do setor da construção civil, petróleo e telecomunicações. Em 2001 voltou para a área de Business Partner na Altana Pharma, atual Takeda Farmacêutica, onde atendeu as áreas comerciais do laboratório e também atuou como gerente de Treinamento de Vendas. Após quatro anos, deixou a Altana para assumir uma posição comple-

tamente diferente na Bayer, a gerência de Controladoria de Recursos Humanos, com responsabilidade sobre o orçamento da área, indicadores e processos, além de incorporar a Administração de Pessoal e Folha de Pagamento. Em 2007, nova mudança: Milton foi convidado a assumir a diretoria de RH Brasil da JohnsonDiversey, acompanhando todas as mudanças na empresa, com venda de parte da companhia para um *private equity* e a posterior aquisição pela Sealed Air. Na ocasião, assumiu a diretoria de RH no Brasil e acumulou a função de HR Business Partner na América Latina da divisão Food Care. Em 2014, Milton foi indicado diretor de Operações de RH para a América Latina e Business Partner da área de *Supply Chain*.



Misiara Alcantara é gerente de desenvolvimento organizacional na empresa Kepler Weber, onde desenvolve atividades voltadas à gestão de pessoas, com objetivo de desenvolver, atrair e reter talentos. Na área de RH há 15 anos, sua formação inicial foi em Administração de Empresas, com especialização em Dinâmicas de Grupo, pós-graduação em Gestão de Pessoas e mestrado em Administração de Empresas. Neste momento desenvolve suas atividades na empresa Kepler Weber, que completou 90 anos de existência este ano. A organização atua no mercado do agronegócio, desenvolvendo soluções em sistemas de armazenagem agrícola e movimentação de grãos sólidos.



Nelson Paulo Rossi é gerente corporativo de gestão de pessoas da Aurora Alimentos, cooperativa de segundo grau formada por 13 Cooperativas de primeiro grau, atuando no ramo alimentício com 26.500 colaboradores. É formado em Direito e Administração de Empresas e possui especialização em Desenvolvimento Gerencial e pós-graduação em Responsabilidade Social Empresarial. Trilhou sua trajetória educacional e profissional na cidade de Chapecó, em Santa Catarina.

Natural de Toledo (PR), **Nereu Bavaresco** possui nível superior em Graduação de Professores e Especialização em Gestão Avançada em Recursos Humanos pelo INPG, e atualmente responde pela diretoria de Gente Corporativo da Amaggi. O executivo trabalhou na Sadia e Archer Daniel Midland - ADM e ingressou na Amaggi em 2002 como gerente de Recursos Humanos, sendo promovido em 2009 para o cargo de diretor. Com sólida experiência profissional, possui vivência no desenvolvimento, gerenciamento e implantação de grandes projetos, como programas de sucessão, escola de liderança, coaching, remuneração, previdência privada, plano de carreira, qualidade de vida, segurança do trabalho, segurança corporativa, compliance, sustentabilidade, entre outros.



Moacyr de Melo Júnior atua há mais de 15 anos na Gestão de Recursos Humanos na Sama Minerações Associadas, que é a quarta Melhor Empresa para se Trabalhar na América Latina 2016 e está há oito anos consecutivos no ranking das Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil, pelo Instituto GreatPlaceToWork, Revista Época, Instituto FIA de Administração e Revista Você SA /Exame. Administrador de Empresas; MBA em Gestão Empresarial (FGV); Pós-graduado em Gestão de Recursos Humanos, Metodologia do Ensino Superior e Administração Hospitalar; Profissional, Executive, Business e MasterCoach; Ganador do Prêmio 5RHs Mais Respeitados do Ano 2013 (HR Academy); Premiado entre os “RHs Mais Admirados do Brasil” e “Destaque Estadual” pela Revista Gestão RH – 2014, 2015 e 2016; Top 5 Dirigente de RH - Top of Mind de RH 2016. Possui sólida experiência e vivência na gestão de ambientes complexos e desafiadores de RH. Mentor e empreendedor de programas e estratégias de sustentabilidade voltadas para a melhoria do clima organizacional, a valorização da diversidade, o desenvolvimento e a retenção de talentos em equilíbrio com os resultados do negócio.



Nilma Ribeiro é Head de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Votorantim S.A desde junho de 2015. Formada em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal de São João Del Rei (MG), possui especializações pela Universidade Federal da Bahia (em Engenharia da Segurança no Trabalho) e pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (em Gestão de Processos de Negócios), entre outros títulos. Antes de assumir o posto atual, Nilma atuou em diferentes funções na Suzano Petroquímica, na Votorantim Siderurgia e na Votorantim Industrial, entre outras companhias. Atualmente é responsável por todas as áreas do RH da Votorantim S.A - gestora de portfólio, que engloba a definição do perfil profissional, sistema de avaliação, estratégia de remuneração, estratégia de captação, estratégia de desenvolvimento, gestão do pool sucessório e suporte às áreas.



Patrícia Coimbra é diretora de Recursos Humanos da SulAmérica Seguros. Possui graduações em Tecnologia da Informação (pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro) e em Economia (pela Universidade Cândido Mendes), além de pós-graduação em Marketing também pela PUC-RJ. Trabalhou na Shell, na SC Johnson e na Oi/Telemar antes de chegar à companhia atual.



Patrícia Pugas é diretora-executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza desde 2016. Foi diretora de Gente e Gestão da Inbrands, de 2010 a 2015. No período de 2004 a 2010, atuou na Companhia Energética do Maranhão, junto ao grupo que empreendeu sua reestruturação e turn-around. Em 2007, esteve como diretora da Equatorial Energia S.A. De 1999 a 2004, trabalhou à frente da área jurídica do Bomprego Bahia S.A., tendo vivenciado as alterações do controle para a Royal Ahold e Walmart e aquisição das redes Petiprego e G Barbosa. Anteriormente, atuou como gerente de Patrimônio da então Ferrovia Sul Atlântica, hoje All Logística. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia, com especialização em Direito Civil pelo Instituto Brasileiro de Estudos Jurídicos - IBEJ, iniciou sua carreira na Supermar Supermercados. Possui MBA em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas.



Formada em Direito pela PUC-SP e Administração de Empresas e Ciências Contábeis pelas Faculdades Tibiriçá, **Neusa Helena Menezes** é superintendente de Recursos Humanos no Ciee. Conhecedora da organização e de sua história como poucas, ela passou por diversos setores em seus 50 anos na companhia. Começou como auxiliar de escritório e foi rapidamente assumindo mais responsabilidade em diferentes setores. Talvez por esse histórico, considere os Recursos Humanos o principal ativo de qualquer organização.

CONTRATE COM A MELHOR EMPRESA DE SERVIÇOS DO BRASIL



EMPRESA DO ANO
2016

- Trade Marketing
- Trabalho Efetivo e Temporário
- 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



Paula Jacomo é Head de Recursos Humanos da SAP para a América Latina. É graduada em Psicologia pela Universidade Paulista, com extensão em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Teve passagens por Givaudan e Grupo VR antes de chegar à atual companhia.

Paulus Pregnolo é gerente de RH no Dia Brasil. É formado em Administração de Empresas pela Universidade Paulista (Unip), com MBA na mesma área pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).



Paulo Barreto Pereira da Silva é Gerente de Administração de RH, respondendo pelas áreas de Remuneração, Benefícios, Administração de Pessoas, Serviço Social, Planejamento e Orçamento de RH, entre outras funções inerentes à sua área de atuação. Trabalhou anteriormente na Brasil Telecom e nas Lojas Salfer. Possui MBA em Gestão de Projetos pela George Washington University (EUA) e em Gestão de Varejo pela FIA.

Rafael Jaworski é graduado em Administração, especialista em Administração Hospitalar e Metodologia da Ação Docente, mestre em Gestão Estratégica de Organizações. Sua trajetória profissional foi marcada por passagens como diretor administrativo do Hospital São Vicente de Paula, em Bituruna(PR), de 2005 a 2009; supervisor administrativo da empresa Remasa Reflorestadora de 2009 a 2010; professor universitário do Centro Universitário de União da Vitória – Uniuiv desde 2009 até o momento; coordenador da Universidade Corporativa Pormade – Unicop de 2013 a 2014; e gerente de RH na Pormade desde setembro de 2014.

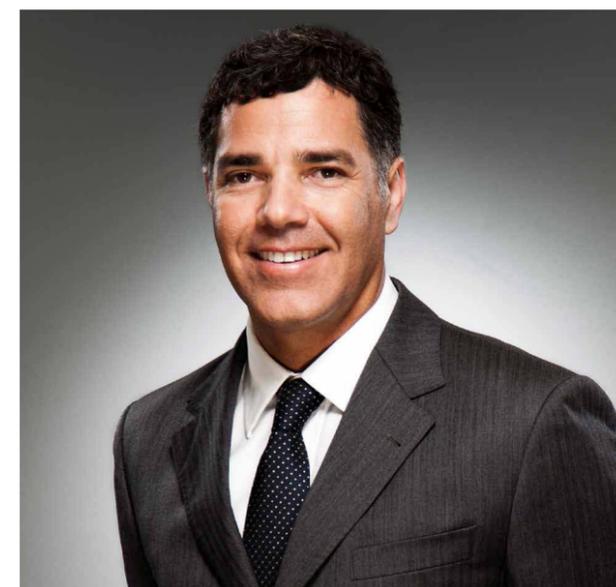


Rayme Lohmann Santa Cruz é gerente executivo de RH do Grupo Ultra. Formado em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Tem sólida experiência na área de Recursos Humanos adquirida em empresa nacional e multinacional. Expertise no desenvolvimento, implementação e gerenciamento de programas relacionados aos seguintes processos de RH: Treinamento e Desenvolvimento, Clima Organizacional, Programas de Desenvolvimento de Lideranças, Planejamento Sucessório, Avaliação de Desempenho e Competências, Avaliação 360°, entre outros.



Ricardo Garcia é vice-presidente de Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Relações Institucionais para as Américas do Sul e Central da ArcelorMittal. É formado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e atua na mesma companhia desde 2001.

Rita Pellegrino, 38 anos, é diretora de RH da TOTVS Brasil e Mercado Internacional, desde fevereiro de 2016. A executiva é responsável por desenvolver iniciativas que visam extrair o melhor dos diferentes perfis de colaboradores, oriundos de diferentes gerações e de diversas empresas adquiridas pela TOTVS, nos últimos anos. Antes de assumir seu cargo na TOTVS, a executiva trabalhou por mais de 10 anos no Itaú-Unibanco. Ela foi uma das responsáveis pelo processo de integração e consolidação da nova cultura pós-fusão entre as duas instituições financeiras. Com 15 anos de experiência na área de RH, a diretora é graduada em Psicologia pelo Centro de Estudos Superiores de Londrina, Pós-graduada em Administração de Recursos Humanos pela Fundação Armando Álvares Penteado (FAAP) e Especializada em Gestão de Pessoas pela Fundação Instituto de Administração (FIA/USP), Rita também tem formação em Executive Coach pelo Erickson Coach International (Canadá).



Roberto Dumani é vice-presidente executivo da Cielo e responsável pelo segmento de Desenvolvimento Organizacional, que é constituído pelas áreas de Recursos Humanos, Projetos Estratégicos e Arquitetura de Processos. É pós-graduado em Business Management pela Harvard Business School, em Recursos Humanos pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e graduado em Engenharia Eletrônica pelo Instituto Militar de Engenharia. Tem mais de vinte anos de experiência em RH, dos quais sete com responsabilidades internacionais, sendo uma delas no headquarter da Gillette Company, em Boston, Estados Unidos. Na Unilever, exerceu o cargo de diretor de Recursos Humanos para a América Latina da divisão Foodsolutions e, no Banco HSBC, o de diretor de treinamento & desenvolvimento para a América do Sul. Exerceu também outros cargos executivos na Ceras Johnson e Gillette do Brasil.



Roberto Yanagizawa é diretor das áreas de Recursos Humanos, Administração, Tecnologia da Informação e Responsabilidade Social e Meio Ambiente da Toyota do Brasil. Formado em engenharia mecânica pela UNESP Guaratingueta, possui especialização em Administração de Empresas, Recursos Humanos pela FGV e MBA em Gestão Estratégica de Negócios pelo ITA-ESPM. Há 25 anos na Toyota do Brasil, Yanagizawa tem experiência em diversas áreas da montadora, incluindo a formação na Toyota Motor Corporation em TPS - Toyota Production System, metodologia industrial exclusiva da Toyota. Atualmente, Yanagizawa acumula, também, a função de vice-presidente da Comissão de Gestão Empresarial e Relações Trabalhistas na Câmara de Comércio e Indústria Japonesa no Brasil.



Rodrigo Ladeira é diretor de Recursos Humanos da Cremer. É graduado em Psicologia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e possui MBAs pela Universidade de São Paulo (em Qualidade e Produtividade) e pela Fundação Getúlio Vargas (em Administração de Empresas). Atuou no Citigroup, na Brasil Kirin e na Totvs antes de chegar ao posto atual.

Rochelli Kaminski é diretora de Recursos Humanos – Divisão América da Gomes da Costa. É formada em Administração de Empresas e Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela Université Paul Valéry, em Marselha (França), e tem MBA Executivo pelo Insper/Ibmec. Passou pelas áreas de RH do Unibanco e da Sodexo antes de chegar ao posto atual.



Rosilane Purceti é diretora de Recursos Humanos da Sanofi no Brasil, que conta com cinco mil colaboradores. Rosi possui mais de 20 anos de experiência em gestão de RH sênior, incluindo empresas como Merial, Abbott e Basf. Durante suas realizações, Rosi gerenciou processos de fusões e aquisições, gestão de mudanças e cultura organizacional, além da própria gestão das funções e transformações internas de RH. Graduada em Administração, com pós-graduação pela FGV, MBA pela Fundação Dom Cabral e especialização em gestão estratégica de pessoas pelo Insead.



Rogério Machado Moraes é diretor de RH da Coca-Cola Femsa Brasil, uma das maiores engarrafadoras de Coca-Cola no mundo. Graduado em Economia, possui pós-graduação em Marketing Econômico, MBA em Gestão de Serviços pelo Ibmec-RJ e especializações em RH pela Fundação Dom Cabral e IESE. O executivo tem mais de 20 anos de experiência, sendo metade do período como diretor de empresas como Grupo Santander, Energias do Brasil e Pilkington do Brasil, com quatro anos de experiência internacional como responsável pelo RH na América Latina. Em Portugal foi responsável por projeto de equalização de RHs entre Portugal, Espanha, Brasil, EUA e China, havendo nesta última oportunidade realizado projeto de Management Appraisal para mais de mil executivos em três continentes. É especialista em processo de M&A entre grupos e na avaliação de executivos para condução de projetos de Carreira e Sucesso. Na Coca-Cola Femsa Brasil, Rogério é responsável por integrar os mais de 20 mil colaboradores, distribuídos por cinco estados do País, à rede internacional de colaboradores da Femsa, alinhar práticas e conduzir a empresa a um novo patamar de gestão de pessoas.

Sarah Lemos é diretora sênior de Recursos Humanos da Whirpool Corporation. É formada em Administração de Empresas pela Universidade Anhembi Morumbi, com especialização em Administração de Recursos Humanos Fundação Getúlio Vargas. Antes da Whirpool, teve experiência de sete anos no Grupo Pão de Açúcar.

Sergio Fajerman é diretor corporativo de Recursos Humanos do Itaú Unibanco. Tem formação em Economia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), pós-graduação em Finanças pelo Ibmec e MBA em Finanças pela Insead, além de especialização pela Universidade de Michigan (EUA). Entrou em 2005 no Unibanco, que posteriormente foi adquirido pelo Itaú, e permanece na companhia desde então.



Sérgio Piza é um executivo com experiência internacional, com trajetória em posições C-level em Recursos Humanos e Gente & Gestão desde 1996. Anteriormente à Klabin, atuou no Brasil em empresas como Ford, Kraft Foods, Claro e Contax, e, nos Estados Unidos, na Kraft Foods. É graduado e mestre em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas, com especialização em Cornell e em Harvard. Formado pelo IBGC como Conselheiro de Administração. Cursou o mestrado executivo em “Consulting and Coaching for Change” no Insead.

Simone Donadel é diretora corporativa de Recursos Humanos da Santista. É graduada em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), com especialização em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas e MBA na mesma área pela FIA. Trabalhou na Solvay, na Carrier e na Janssen-Cilag antes de chegar ao posto atual.

Silmara Silva é coordenadora de Recursos Humanos da Heinz Brasil. Bacharel em Administração de Empresas pela FIEO, é pós-graduada Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela Universidade Anhangueira. Profissional com visão generalista na área de RH com foco em Folha de Pagamento e Benefícios, perfil de liderança e com habilidade para desenvolver atividades em equipe, pró-ativa, comprometida e com facilidade de adequação a mudanças.

Simone Navarro é superintendente de Recursos Humanos na Porto Seguro. Atua há 20 anos na área de RH e teve passagens por grandes organizações, como Accenture, Banco Real, Demarest e Almeida, ToyoSetal e Porto Seguro, sendo responsável por processos de transformação cultural, seja em contexto de aquisição, fusão e/ou desenvolvimento organizacional. É formada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e possui especialização como coaching no Instituto Ecosocial.

Silvia Tyrola é gerente sênior da Accenture. Cursou Serviço Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e possui MBA em Gestão de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas. Trabalha na criação da estratégia do capital humano, implementação e gestão de programas de desenvolvimento de talentos e líderes, iniciativas de retenção de talentos e elaboração de indicadores, aplicação e análise de pesquisas de clima organizacional.

Silvio Amorosino é diretor de Recursos Humanos da Danone. É bacharel pela Escola Superior de Administração de Negócios e possui pós-graduação em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas. Trabalhou nas áreas de RH da Cadbury Adams e da IFF - Intl. FlavorsandFragrancesInc antes de chegar ao posto atual.



Sylvia Leão é diretora vice-presidente de Gestão de Gente do Carrefour. A executiva possui mais de 25 anos de experiência no segmento varejista e é formada em Comunicação Social pelas Faculdades Integradas Hélio Alonso, com MBA em Varejo pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Em sua carreira, Sylvia já atuou no GPA (Grupo Pão de Açúcar), Walmart e Mesbla em posições executivas das áreas Comercial, Recursos Humanos, Operações e Marketing. Nos últimos anos, a executiva trabalhou também na indústria, na empresa BRF, atuando na posição de vice-presidente de Marketing, Inovação e Qualidade. No Carrefour Brasil, Sylvia liderou a vice-presidência de Marketing antes de ocupar o cargo atual.



Soraya Bahde é diretora de Recursos Humanos da Alelo. É formada em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, com mestrado em Gestão de Negócios e Marketing pela FIA. Na carreira, trabalhou em companhias como Accenture, TAM e Multiplus antes de chegar à Alelo.



Sylmara Requena é diretora de RH na Siemens Ltda – Brasil. Formada em Psicologia com especialização em Administração de Empresas na FGV, com MBA de RH na USP, e uma especialização adicional em Gestão de Pessoas pelo Insead – Paris. Antes de iniciar sua carreira na Siemens, em 1995, atuou em três empresas de grande porte e distintos segmentos. Sempre na área de RH, mas em mercados diferentes e participando ativamente das mudanças e do crescimento da importância da área de RH no decorrer destes anos.



Com graduação e doutorado em Direito pela Universidade de Freiburg, **Thomas Reineke** possui participação em diversos cursos sobre Recursos Humanos no Brasil e exterior. Tem 11 anos de experiência na área de Recursos Humanos, com enfoque em direito trabalhista. Há 11 anos atua no grupo Basf, onde atualmente é vice-presidente de Recursos Humanos, responsável pela América do Sul. No período de 2004 - 2009 trabalhou na área de Recursos Humanos da Basf SE, Alemanha.



Valéria Carmignani Barbosa é Head de Recursos Humanos da Novartis. É formada em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e pós-graduada em Marketing pelo Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), com MBA Executivo pela Universidade de São Paulo (USP). Durante seis anos (de 2007 a 2013), foi diretora de Recursos Humanos para a América Latina do Boston Scientific.



Vladimir Barros é mestre em Administração na área de Gestão Organizacional, pós-graduado em Administração de Recursos Humanos e economista. Ao longo da sua carreira na área de RH, atuou em empresas como Xerox do Brasil, Bompreço S/A e ALE Combustíveis, participando da implementação de políticas e práticas de gestão de pessoas, além de intermediação em processos de mudanças organizacionais e de criação de meios eficazes de comunicação. Desde 1998 está na ALE Combustíveis, atualmente como gerente executivo da área de desenvolvimento humano e organizacional.



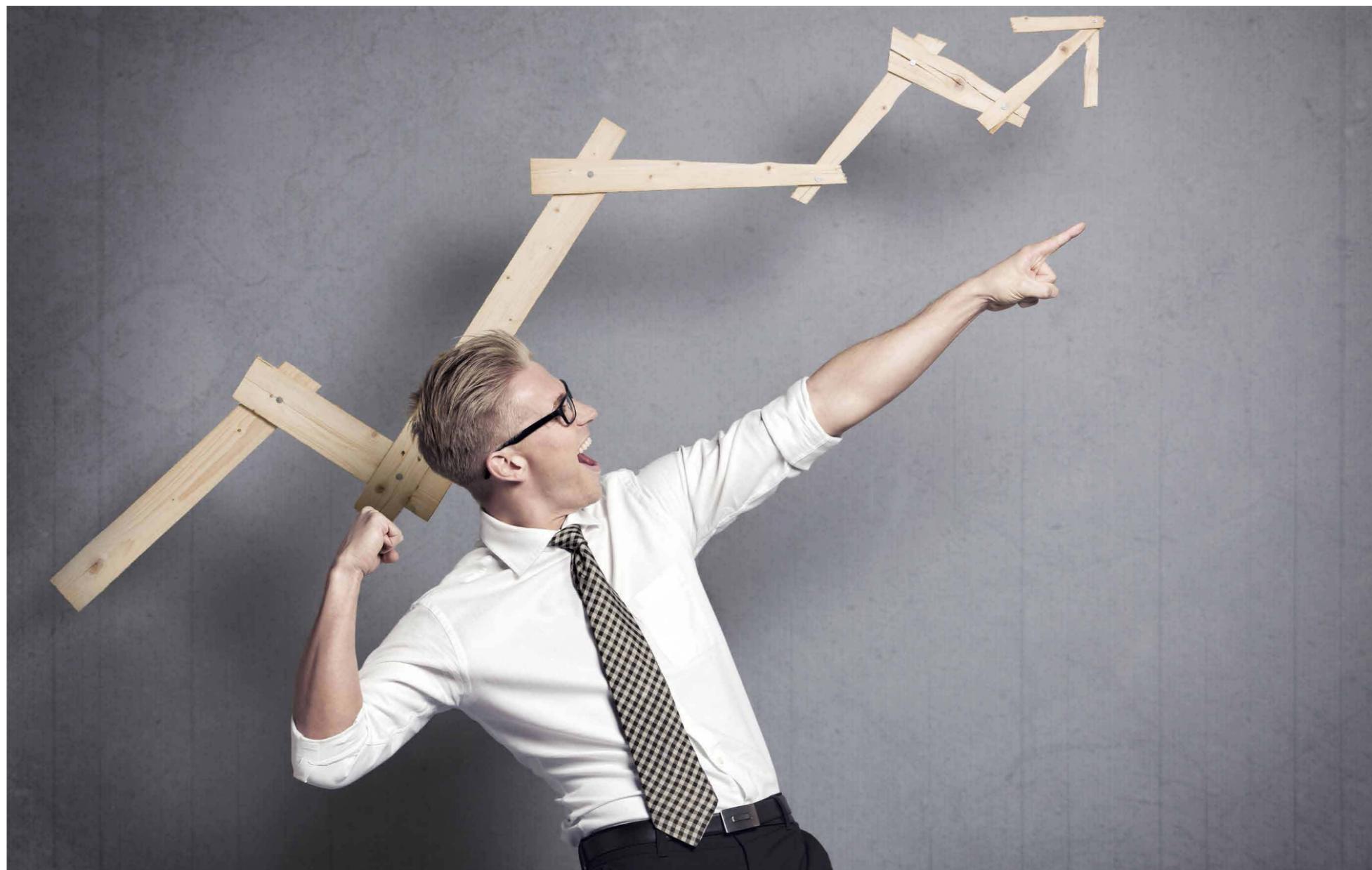
Vanessa Lobato é diretora de Recursos Humanos do Santander. É formada em Marketing pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG).



Walter Sigollo é formado em Administração de Empresas, com especialização em gestão de pessoas e negócios, presidente do CRA – Conselho Regional de Administração de São Paulo, gestão 2002-2012, tendo atuado também como conselheiro e vice-presidente. Foi conselheiro e vice-presidente da ABRH-SP entre 2004 e 2006 e, atualmente, é superintendente de Recursos Humanos da Sabesp – Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo.



Com mais de 25 anos de experiência na área de RH, **Wagner Moura** é graduado em Administração de Empresas, pós-graduado em Gestão de Negócios e certificado pela Lean Six Sigma como Green Belt. Ocupa desde outubro de 2011 a função de gerente de RH na Prudential do Brasil Seguros de Vida S/A, onde tem a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos, bem como dar sequência aos programas e práticas voltadas para a gestão de talentos. Wagner atuou em companhias de médio e grande porte nos setores de Marinha de Comércio, Tecnologia e Serviços. Antes de ingressar na Prudential, ocupou as posições de gerente de Recursos Humanos (atuação como Business Partner) e gerente de Planejamento de RH na Xerox Comércio e Indústria Ltda.



ESPAÇO EM MEIO À CRISE

Conarh 2016 discute práticas inovadoras que podem aumentar o poder de influência do RH nas organizações do País

Da Redação

Em pleno epicentro da crise política e econômica no País, torna-se necessário discutir práticas inovadoras que podem aumentar o poder de influência e de ação da área de Recursos Humanos dentro das organizações, hoje tão preocupadas em enxugar custos. É com esse intuito que a 42ª edição do Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas – Conarh - reúne especialistas do Brasil e do exterior entre os dias 15 e 18 de agosto, no Transamerica Expo Center, em São Paulo.

O maior evento sobre gestão de pessoas da América Latina - e o segundo maior do mundo - terá como tema da edição 2016 o slogan “Gestão que inspira, pessoas que conquistam”. Serão ministradas mais de 50 palestras, talk shows e painéis, com os principais temas discutindo desde o dia a dia das empresas até a atual conjuntura política e econômica do País. Como complemento temático, as palestras principais foram escolhidas para abordar diversos ângulos do mote “InfluenciAção”.

“Vamos apresentar soluções, inspirações e motivos para transformar os ambientes organizacionais para o novo, recriar e resgatar a credibilidade por meio de ações e grande foco nas pessoas, que, de fato, são os responsáveis pelo futuro do País e das empresas”, diz Elaine Saad, presidente da ABRH-Brasil.

Entre os principais palestrantes desta edição, ganham destaque Carlos Ayres Britto, consultor jurídico e ex-ministro do STF, que falará sobre a importância da ética e os impactos negativos de sua ausência; Nicole Fuentes, assessora perita em Psicologia Positiva do Departamento de Educação Executiva da Universidad de Monterrey (México), que discorrerá a respeito do valor produtivo trazido pela felicidade dos colaboradores; Nizan Guanaes, publicitário fundador do Grupo ABC, que abordará a importância de atitudes positivas para mobilizar resultados sustentáveis nas organizações; Luiz Alberto Oliveira, curador do Museu do Amanhã, que comentará sobre as possibilidades de construção do futuro com base nas diretrizes de sustentabilidade e convivência; Ricardo Guerra, diretor executivo de Canais, Dados e Arquitetura de TI do Itaú Unibanco, que falará sobre a importância da TI na gestão de pessoas; e Samy Dana, economista e comentarista do canal GloboNews, que tratará sobre o tema “Irrracionalmente Humano”.

A grande novidade do Conarh 2016 é o Espaço Corners. Pela pri-

meira vez, o congresso apresentará quatro temas simultaneamente no mesmo auditório, sem divisórias ou isolamento acústico. Nas extremidades do auditório, serão montados quatro palcos e, em cada um deles,

O MAIOR EVENTO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS DA AMÉRICA LATINA - E O SEGUNDO MAIOR DO MUNDO - TERÁ COMO TEMA DA EDIÇÃO 2016 O SLOGAN “GESTÃO QUE INSPIRA, PESSOAS QUE CONQUISTAM”. SERÃO MINISTRADAS MAIS DE 50 PALESTRAS, TALK SHOWS E PAINÉIS COM OS PRINCIPAIS TEMAS DISCUTEM DESDE O DIA A DIA DAS EMPRESAS ATÉ A ATUAL CONJUNTURA POLÍTICA E ECONÔMICA DO PAÍS

um palestrante falará ao público. Com fones de ouvido, o congressista poderá migrar de uma palestra para outra, alternando a audiência conforme seu interesse e podendo, assim, aproveitar melhor sua participação.

AO TODO, A ORGANIZAÇÃO ESTIMA QUE NESTE ANO O PÚBLICO TOTAL DOS EVENTOS SERÁ DE APROXIMADAMENTE 22 MIL PESSOAS DURANTE OS QUATRO DIAS, ENTRE CONGRESSISTAS E VISITANTES. CERCA DE 120 EMPRESAS APRESENTARÃO SOLUÇÕES PARA GESTÃO DE PESSOAS

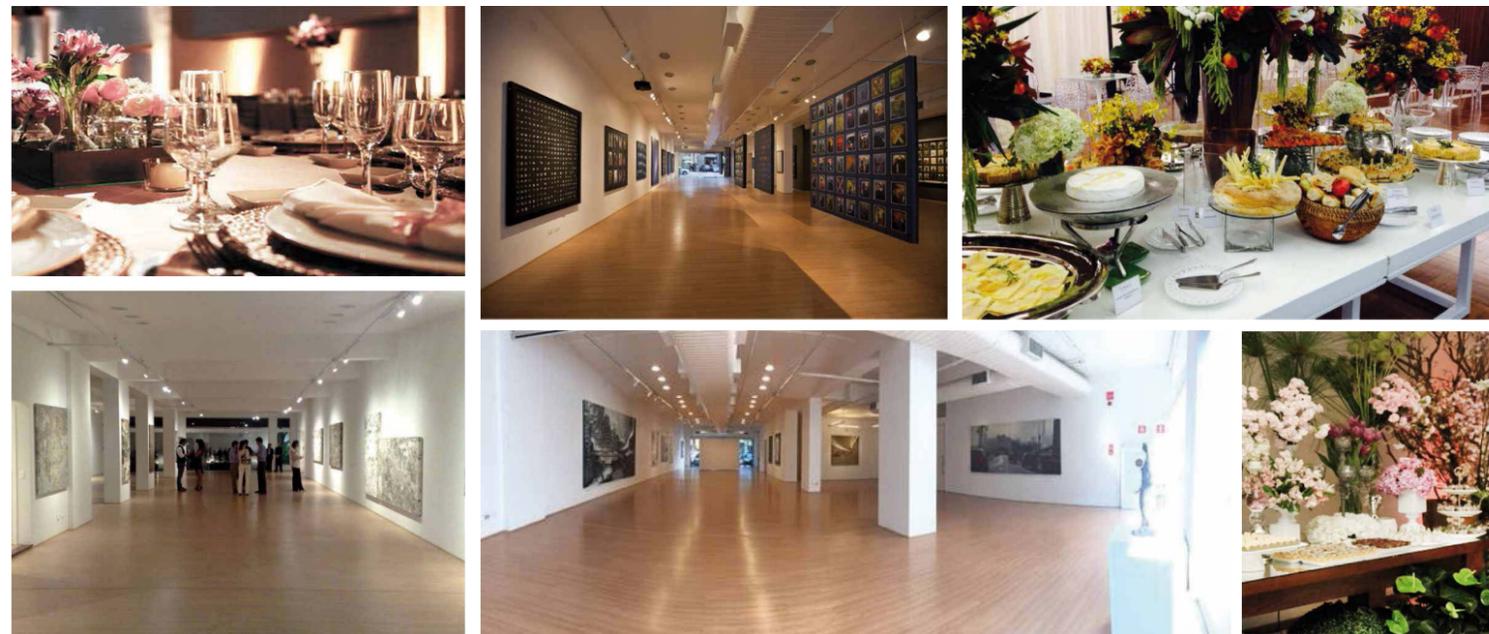
As apresentações no Corners serão ministradas por nomes importantes como Guilherme Françaço, gerente de Novos Negócios da Vagas.com; José Ricardo Amaro, diretor de Recursos Humanos da Ticket; e Patrícia Cansi, diretora de Relacionamento com o Cliente do Grupo Pão de Açúcar.

Além do congresso, o Conarh

abrange simultaneamente a Expo ABRH, principal feira de negócios do setor. Ao todo, a organização estima que neste ano o público total dos eventos será de aproximadamente 22 mil pessoas durante os quatro dias, entre congressistas e visitantes. Cerca de 120 empresas apresentarão soluções para gestão de pessoas.



Participações de peso confirmadas: no alto, Carlos Ayres Britto, consultor jurídico e ex-ministro do STF; ao lado, Nizan Guanaes, publicitário fundador do Grupo ABC; e à direita, Nicole Fuentes, assessora perita em Psicologia Positiva do Departamento de Educação Executiva da Universidad de Monterrey (México)



A Spiralli Gastronomia tem o prazer de convidar você para conhecer seu novo espaço. Conceito inovador, alinhando arte à alta gastronomia para surpreender seus convidados. Localização privilegiada, com infraestrutura completa para seu evento.



Rua Joaquim Antunes, 187 - Jardins

- @ www.spiralli.com.br ✉ contato@spiralli.com.br
- ☎ (11) 3816-1114 📞 (11) 9 9925-1332
- f /spiralligastronomia 📷 @spiralligastronomia

CONFIRA A PROGRAMAÇÃO DO CONARH 2016

DIA 15

Auditório Principal
13h30 – 15h45

Gestão que Inspira, Pessoas que Conquistam
Nizan Guanaes – Fundador do Grupo ABC
Moderadora: **Elaine Saad** – Presidente da ABRH-Brasil

15h50 – 17h30

O Amanhã é Hoje, eo Hoje é o Lugar da Ação
Luiz Alberto Oliveira – Curador do Museu do Amanhã
Moderador: **Nelson Savioli** – Consultor e Diretor de Relações Internacionais da ABRH-Brasil

Espaço Corners 1
17h30 – 18h

Liderança Transformadora: o Líder dos Líderes
Fernando Jucá – Sócio da Atingire

Espaço Corners 2
17h30 – 18h

Networking para Desenvolvimento de Novos Negócios
Flavio Pripas – Diretor Geral do CUBO

Espaço Corners 3
17h30 – 18h

Inovação, Gestão Eficiente e Produtividade
Hugo Tadeu – Professor e pesquisador nas áreas de Gestão da Inovação e Produtividade da FDC

Espaço Corners 4
17h30 – 18h

Desenho Organizacional – Novos Modelos e o que Há de Novo
Ricardo Guerra – Diretor executivo de Canais, Dados e Arquitetura de TI do Itaú Unibanco

DIA 16

Auditório Principal
14h30 – 15h

Cerimônia de Premiação do Prêmio Ser Humano

15h10 – 15h20

Resumo do dia anterior

15h20 – 17h

O que Faz a Ética... E o que Faz a sua Falta
Carlos Ayres Britto – Consultor jurídico e ex-ministro do STF
Moderador: **Eugenio Mussak** – Presidente da Sapiens Sapiens Desenvolvimento Integral

19h – 20h

Colaboradores Mais Felizes, Empresas Mais Produtivas
Nicole Fuentes – Assessora perita em Psicologia Positiva do Departamento de Educação Executiva da Universidad de Monterrey (México)
Moderador: **Luiz Edmundo Prestes Rosa** – Diretor de Conteúdo e Desenvolvimento de Pessoas da ABRH-Brasil

Espaço Corners 1
9h – 9h30

HR Analytics: Ferramenta ou Salvação?
Deli Matsuo – Fundador e CEO da Appus

10h – 10h30

Fusões & Aquisições – Transformação e Atualização da Cultura Organizacional
Artur Marinho – Fundador e diretor executivo da Tempo Consultoria

11h – 11h30

Virando Gestor No Século 21: Novos Desafios
Conrado Schlochau – Sócio e diretor executivo da AfferoLab

17h30 – 18h

Ética Nas Organizações
Reynaldo Goto – Diretor de Compliance da Siemens

Espaço Corners 2
9h – 9h30

Como o RH Pode Fazer a Diferença no Momento de Crise
Marcio Fabiano – Business Partner para Supply Chain e Relações Trabalhistas na Avon Cosméticos

10h – 10h30

Você Pode Fazer a Diferença!
Eduardo e Iara Xavier – Caçadores de Bons Exemplos

DIA 16

11h – 11h30

Como Formar Equipe de Alta Performance em Cenário de Gestão de Mudança
Vania Ferrari – Consultora e escritora da Pensamentos Transformadores

17h30 – 18h

Educação Financeira para Produtividade nas Empresas
Liao Yu Chieh – Sócio-diretor da 4everGreen

Espaço Corners 3
9h – 9h30

Constelação Organizacional e a Evolução do Modelo de RH na GE
Ana Lucia Caltabiano – Vice-presidente de RH da GE para América Latina e **José Luiz Weiss** – Sócio da Corall

10h – 10h30

Educação de Qualidade como Caminho para Desenvolver o Brasil
Denis Mizne – Diretor executivo da Fundação Lemann

11h – 11h30

O Custo da Doença Mental para a Economia e para a Empresa
Wagner Gattaz – Presidente do Conselho Diretor do Instituto de Psiquiatria (IPq) do Hospital das Clínicas

17h30 – 18h

Relações Trabalhistas na Visão de um Sindicalista
Miguel Torres – Presidente da CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes

Espaço Corners 4
9h – 9h30

Como Prevenir e Enfrentar as Questões Mentais e Emocionais na Empresa
Alberto Ogata – Diretor do IAWHP (International Association of Worksite Health Promotion) e Sergio Geraldo Matoso de Lima – Gerente de RH da Sincol

10h – 10h30

As Profissões do Futuro: o que Há de Inovador?
Luis Rasquilha – CEO da Inova Consulting e da Inova Business School

11h – 11h30

As Novas Gerações e as Relações com o Trabalho
Andreas Auerbach – Sócio da Box 1824

17h30 – 18h

Como Driblar seus Custos de Saúde
Thomaz Menezes – Cofundador e CEO da It's Seg Consultoria de Benefícios

DIA 17

9h10 – 9h20

Resumo do dia anterior

9h20 – 11h

Os Próximos Anos do Brasil
Palestrante: **Mailson da Nóbrega** – Economista e ex-ministro da Fazenda
Moderador: **Geraldo Carbone** – Sócio-fundador da G|xtrat e da GC|Capital

17h10 – 18h10

Importância do Movimento de Saudabilidade nas Empresas e Impactos na Produtividade
Marcio Atalla – Professor de Educação Física, especialista em treinamento de alto rendimento

Espaço Corners 1

11h – 11h30
Arte e Métodos para Criar e Facilitar Espaços de Aprendizagem
Henrique Versteeg-Vedana – Cofundador da Manifesto 55

12h – 12h30

Saúde, Produtividade E Felicidade
Guilherme Furtado – Médico consultor da TV Globo e consultor e apresentador do Canal Futura

14h – 14h30

Manter o Equilíbrio e Foco da Atenção em Ambientes de Incertezas e Complexidade através da Prática Mindfulness – Case Deutsche Bank
Cristina Aiach Weiss – Diretora de RH para América Latina do Deutsche Bank

15h30 – 16h

A Nova Avaliação de Desempenho: Como Medir a Geração de Valor?

Himanshu Tambe – Diretor de Talent & Organization da Accenture na Ásia Pacífico (Índia)

16h30 – 17h

Atração e Seleção na Era Digital

Sofia Esteves - Fundadora do Grupo DMRH e Cia de Talentos

Espaço Corners 2

11h – 11h30

Inove ou Morra Tentando

Gustavo Caetano – CEO do Samba Group

12h – 12h30

Tecnologia que Transforma e Suporta o Negócio

Fabio Marras - Diretor técnico e arquiteto de Sistemas de Tecnologia da IBM Brasil

14h – 14h30

Como Redefinir as Prioridades de RH para Enfrentar a Crise

Andrea Clemente - Diretora Sênior de RH da Whirlpool América Latina

15h30 – 16h

Educação a Distância: Oportunidades entre O Mundo Acadêmico e Corporativo

Josiane Tonelotto - Reitora do EAD Laureate Brasil

16h30 – 17h

Desafio dos Planos de Saúde nas Empresas – Extensão Do Benefício

Théra De Marchi - Sócia do escritório Pinheiro Neto Advogados e **Rodrigo Araújo** - Fundador da Araújo, Conforti e Jonhsson Advogados Associados

Espaço Corners 3

11h – 11h30

Trabalhabilidade e Carreira: Novas Tendências do Mercado

Rafael Souto – Fundador e CEO da Productive Carreira e Conexões com o Mercado

12h – 12h30

Diversidade de Talentos como Diferencial Significativo

Reinaldo Bulgarelli - Sócio-diretor da Txai Consultoria e Educação e **Wagner Brunini** - Diretor da Brunini

Consultoria em RH e Vice- presidente financeiro da ABRH-Brasil

14h – 14h30

Irrracionalmente Humano

Samy Dana - Economista e comentarista dos programas Conta Corrente, da GloboNews, e Hora 1 da Rede Globo

15h30 – 16h

Mulheres Empreendedoras Corporativas

Marilia Rocca - Sócia da Mãe Terra

16h30 – 17h

Como a sua Marca Empregadora Está Sendo Construída na Internet?

Luciana Calleti - Cofundadora e CEO da Love Mondays

Espaço Corners 4

11h – 11h30

Inovação e RH: Convergência ou Divergência?

Ricardo Fasti - Diretor de Desenvolvimento de Negócios da BSP

12h – 12h30

Atributos para a Construção do Employee Value Proposition – Case J&J

Guilherme Rhinow - Diretor de RH da Johnson & Johnson Brasil

14h – 14h30

Por que os Indivíduos Adoecem nas Organizações?

Lia Diskin - Jornalista e cofundadora da Palas Athena e **João Roncati** - Sócio-diretor da People+Strategy

15h30 – 16h

Make Mistake: a Vibe do Erro como Forma de Descobrir Algo Melhor

Nathalie Trutmann - Diretora geral da Hyper Island para América Latina

16h30 – 17h

Transformação Cultural: um Olhar para Futuro

Carlos Alberto Griner - Diretor executivo de RH da Suzano Papel e Celulose

DIA 18

Auditório Principal

9h10 – 9h20

Resumo do dia anterior

9h20 – 11h

Ricardo Marino – Vice-presidente do Itaú Unibanco para América Latina e **Claudia Politanski** - Vice-presidente executiva das áreas Jurídico e Ouvidoria, RH, Relações Governamentais e Comunicação Corporativa do Itaú Unibanco
Moderadora: **Lilian Guimarães** - Executiva de RH e vice-presidente da ABRH-SP

11h30 – 12h

O que Levamos para Casa?

12h – 14h

Saia Justa na Gestão de Pessoas

Astrid Fontenelle – Debatedora e apresentadora do programa Saia Justa, do CANAL GNT; **Barbara Gancia** – Debatedora do programa Saia Justa, do CANAL GNT; **Maria Ribeiro** – Debatedora do programa Saia Justa, do CANAL GNT e **Mônica Martelli** – Debatedora do programa Saia Justa, do CANAL GNT

Empresa parceira



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

**PRODUTIVIDADE PARA QUEM
QUER TEMPO**

Autor: **Geronimo Theml**

Capítulo 1: **A fábula da virada de ano
e o monstro do dia a dia**

Eu não era feliz com meu trabalho, não me sentia realizado e simplesmente não tinha orgulho das histórias que eu estava construindo. E o pior é que eu não conseguia sair daquela situação.

Eu não sei exatamente quantas vezes isso já aconteceu com você, mas já perdi as contas dos dias em que eu acordava de manhã com a certeza de que aquele seria um dia incrível, que eu conseguiria ser bastante produtivo, que poria minha vida em ordem, que todas as tarefas caberiam nele. No fim do dia, porém, a sensação que eu tinha era de que o dia tinha voado e eu não tinha feito praticamente nada.

Uma história parecida com a que eu vivi tantas vezes é a do Carlos. Ele trabalha em casa, o que para muita gente é um sonho, pois passa uma sensação de ter tempo para fazer tudo o que quiser e na hora que quiser. Rotineiramente, ele ia dormir com a sensação de que o dia seguinte seria diferente, produtivo, que antes de começar a trabalhar ele conseguiria fazer muita coisa, como comer direito e fazer algum exercício físico.

Na prática, logo de manhã, a rotina dele começa com o despertador do celular tocando por volta das 7 horas da manhã, em seguida o Carlos estica o braço e no mesmo momento em que ele desliga o despertador já aproveita para passar os olhos nas mensagens novas que chegaram e, ainda na cama, lê as chamadas de algumas notícias num site que ele gosta de ver para se sentir atualizado com o que está acontecendo no mundo.

Aí, como está com o celular nas mãos, aproveita para olhar o que teve de novo nas redes sociais, até que resolve olhar os e-mails do trabalho e meio que sem pensar começa a responder aquilo que consegue, os e-mails que são mais complicados ele marca nova-



mente como “não lido” para deixar para mais tarde, enfim, já tem um tempo que o despertador tocou e ele ainda está na cama.

Quando vai se aproximando das 9 horas da manhã, ele percebe que não dá mais tempo de comer direito e com calma, muito menos de fazer a atividade física que tinha programado. Se fizesse naquele horário, todo o resto do dia estaria comprometido. Então, ele vai para a mesa do trabalho para começar o dia profissional, já com um sentimento ruim de não ter conseguido fazer o que queria antes de começar a

trabalhar. Quando ele senta, quase que instantaneamente as tarefas começam a pular na frente dele, e-mails, contas para pagar, mensagens de WhatsApp, quando menos percebe já deu meio-dia e ele praticamente ficou no modo automático até aquele horário.

Ele queria ter progredido com seus projetos, mas ainda não deu, e o pior é que quando ele consegue avançar um pouco em algum de seus projetos de vida, o sentimento que fica é de que os e-mails se acumularam e ele começa a se sentir sufocado. Volta do almoço e praticamente o que acontece é um re-

play da manhã, um monte de tarefas das 9 às 19 horas e ele nem consegue lembrar o que fez de útil no dia.

De noite, mesmo exausto, pelo menos ele teria o tempo de jantar, tomar um bom banho, ler alguma coisa que ele tenha prazer ou ver um filme, mas o cansaço é tão grande que ele acaba assistindo TV enquanto come alguma coisa no sofá mesmo e dali ele acaba dormindo. Há também dias em que prefere não ver TV e fica preso nas redes sociais até depois da meia-noite e, quando se desconecta, ainda vem o sentimento de culpa por lembrar que está indo dormir tarde, que provavelmente já vai acordar cansado no dia seguinte e da quantidade de tarefas que espera por ele.

De verdade, ele sente dentro dele que deveria ser melhor, mais rápido, cumprir mais tarefas, deveria organizar seu tempo de modo mais eficiente porque está sempre correndo para fazer coisas básicas e não consegue fazer nenhum projeto de vida prosperar de verdade. Ele pensa em trabalho quase 24 horas por dia, mas na verdade dificilmente termina uma semana sem alguma bomba estourar, sem ter esquecido algo muito importante para fazer ou sem perder o sono por algum orçamento que precisa entregar no dia seguinte.

Carlos faz muito, passa o dia envolvido em tarefas do cotidiano, mas ainda não sabe que, no fundo, ele não sabe produzir da forma certa. E que o ciclo de tarefas e pendências que fazem ele se sentir sufocado só vai sufocar cada dia mais até o momento em que ele não mais aguentar.

Carlos trabalha em casa, mas poderia ter o próprio negócio, ou trabalhar numa empresa, ser profissional liberal, não importa: da forma como ele vive, jamais vai colher benefício do contexto em que estiver vivendo, pois ele simplesmente não sabe como sair desse ciclo vicioso. Quantas pessoas assim você conhece? Gente que chega ao final do dia com uma sensação de que ele voou, ou pior: “O dia não rendeu”.

Outra coisa que me era muito recorrente: quando o final do ano se aproximava, batia aquela sensação de que o

ano tinha passado voando, um sentimento que se misturava com a impressão de que a cada ano a vida parecia passar mais e mais depressa.

No entanto, logo depois vinha a virada do ano, novas metas e a esperança renovada, a certeza de que dessa vez tudo seria diferente. Esse é o momento em que acontece a fábula da virada do ano.

Metas escritas no papel, abraços de virada de ano ao som de rolhas de espumante estourando, esperança renovada, promessas de que este ano vai ser diferente, comprometer públicos nas redes sociais, mensagens de WhatsApp e todo aquele ritual do réveillon.

Já vi isso acontecer com pessoas que querem emagrecer, mudar de emprego, passar num concurso público, abrir o próprio negócio físico ou digital, aumentar os lucros da empresa, terminar o trabalho de conclusão de curso da faculdade, aprender uma língua, viajar para o exterior, ganhar seu primeiro milhão, ter tempo para brincar com os filhos, cuidar da própria saúde, fazer atividade física e um monte de tantas outras realizações.

Depois disso tudo, o ano começa diferente, a fábula da virada do ano até parece que vai se concretizar, as metas começam a parecer exequíveis, elas estão vivas na memória ou até registradas em algum lugar bem à vista. A pessoa faz listas do que tem de fazer, organiza-se, até estuda algumas técnicas de produtividade, prioriza aquilo que deve ser feito para conseguir alcançar a meta.

Estou falando da virada do ano, mas poderia ser qualquer momento em que se resolve mudar de vida. Muitas vezes a “virada de ano” pode ser representada por uma palestra motivacional ou por um vídeo do YouTube que deflagrou o sentimento de “agora vai”. E isso pode acontecer a qualquer instante, e ser disparado por qualquer fato que lhe dê o sentimento de “ponto da virada”. Qualquer um desses sentimentos pode produzir exatamente o mesmo fenômeno da fábula da virada do ano.

Contudo, assim como a virada do ano, o tal “ponto da virada” vai se afastando, ficando para trás, e começam a

surgir os primeiros obstáculos. Chegam os primeiros dias que não rendem tanto, e o que tinha de ser feito acabou ficando por fazer.

Aparecem de novo os dias que passam rápido demais. A quantidade de e-mails para responder e as tarefas que tinham de ser feitas naquele dia não deixaram tempo para avançar na meta principal, mas como a confiança ainda está alta, fica a certeza de que foi só uma exceção, afinal, “na próxima segunda, eu me organizo e retomo o caminho”.

Vem a segunda-feira e você até consegue voltar um pouco ao rumo, mas na terça-feira tudo já sai do controle novamente. São dias em que as metas não cabem, distrações das redes sociais, o volume interminável de tarefas que não levam a lugar nenhum, embora sejam obrigatórias, a sensação de dormir e não se sentir renovado na manhã seguinte e pronto, o monstro do dia a dia da vida moderna já engoliu a fábula e a rotina de dias que não rendem praticamente nada e de anos que voam e passam cada vez mais depressa já se instalou de novo, até que chega o final do ano ou acontece um suposto ponto da virada e tudo recomeça.

Assim a vida vai passando e, não sei se é o seu caso, mas muitas pessoas, antes de aprenderem o que vou ensinar neste livro, contavam que se sentiam como se estivessem secando gelo na vida, e não importa o que fizessem, seus planos não progrediam.

Pode ser que, ao olhar um pouco mais de perto para a própria vida, você se identifique com essa situação, dias que não renderam nada, anos que voaram, metas que caíram na fábula da virada do ano e que logo depois foram engolidas pelo monstro.

E já que estamos falando disso, vamos pensar um pouco mais sobre o tema. Por favor, responda para mim: qual foi a última meta que você já estabeleceu para si e que acabou repetindo nas viradas de ano, mas que, ano após ano, acaba engolida pelo monstro do dia a dia?

Talvez você tenha respondido à questão anterior ou simplesmente

tenha seguido adiante na leitura. Deixe-me explicar por que você está de parabéns se tiver respondido ou, caso não o tenha feito, por que deve voltar e responder antes de seguir em frente.

Neste primeiro momento, preciso apenas que você compreenda e acredite que este livro é um método completo, testado e comprovado por diversas pessoas, e que cada passo e exercício contido nele foi meticulosamente desenvolvido para produzir o maior e melhor resultado possível. À medida que você avançar as páginas, vai entender

com clareza a razão e a importância de preencher todos os exercícios e, mais do que isso, verá que todas as peças deste livro vão se juntar perfeita e completamente.

Cada anotação dessa tem uma razão específica, e com frequência voltaremos a algumas delas, outras surgirão e se conectarão entre si mais para a frente.

Então, certifique-se de que você registrou quais foram suas últimas metas pessoais, profissionais ou financeiras, que foram iludidas pela fábula da vi-

rada do ano e depois destruídas pelo monstro do dia a dia.

E só para registrar, eu mesmo caí na fábula da virada do ano por catorze anos seguidos, sempre prometendo para mim mesmo que aquele seria o ano da minha virada de vida, que eu conseguiria deixar o emprego que não me realizava, para então montar um negócio e levar a vida da qual me orgulharia, mas, poucas semanas depois, acabava engolido pelo monstro.

Antes de falar como eu saí dessa armadilha, vou contar como caí nela.

FAÇA SER FÁCIL – NEGOCIE E OBTENHA RESULTADOS EXTRAORDINÁRIOS NA VIDA, NA CARREIRA E NOS NEGÓCIOS

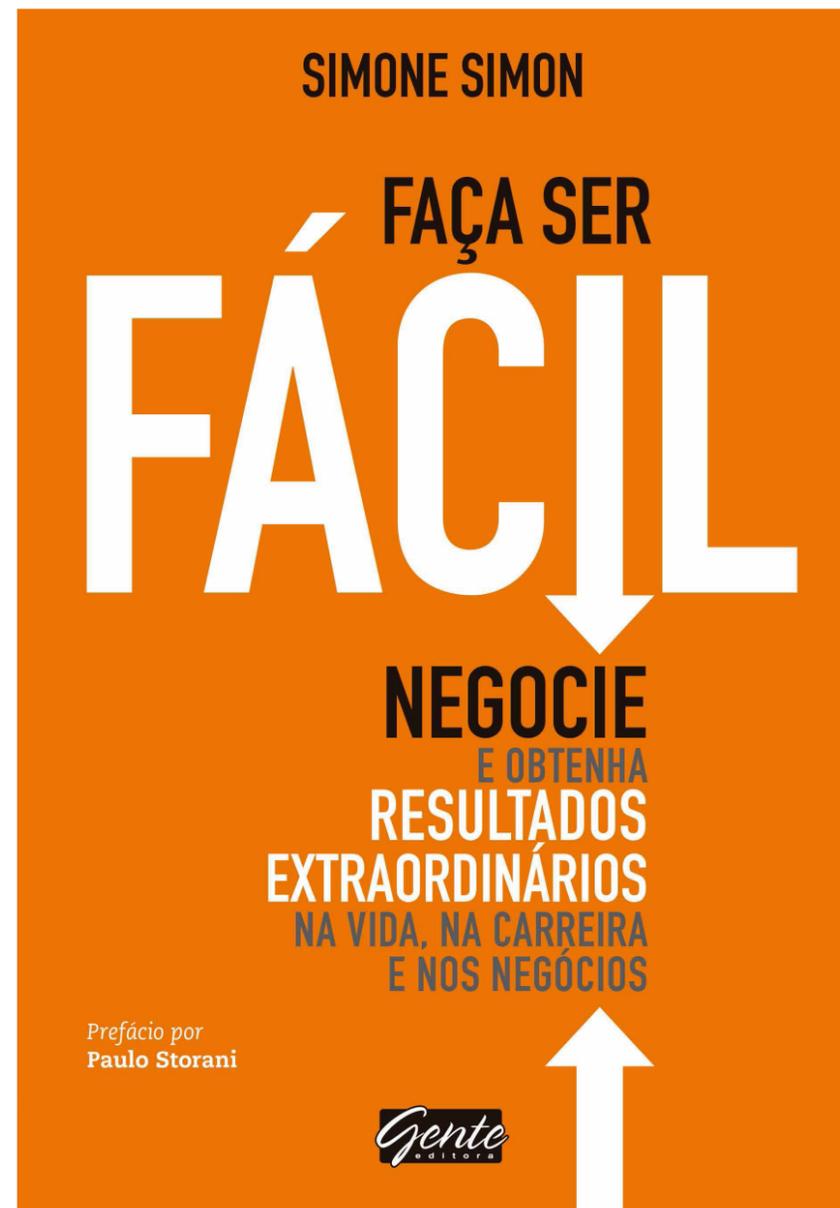
Autora: Simone Simon

Capítulo 1: Por que não está fácil para ninguém

Quem nunca teve aquela sensação de estar matando um leão por dia? De acordar na segunda-feira com desânimo e uma enorme preguiça de lutar para provar o valor de um produto de qualidade, que você é confiável, que seu projeto trará resultados, que dará conta do recado...

Muita gente começa a semana com a ansiedade a mil e na dúvida: será que conseguirei dar conta de tudo nesta semana? Será que venderei muito e atingirei a minha meta até o fim do mês?

Somos todos guerreiros que têm de batalhar para conseguir aquela promoção de forma ética, mesmo sabendo que há gente tentando puxar o nosso tapete. Suar a camisa para que os colaboradores se engajem nos valores da empresa e sintam-se comprometidos com o cliente. Negociar muito para que a equipe de vendas cumpra as metas. Fazer mil manobras para estabelecer uma cultura de excelência em todos os níveis organizacionais. Ter jogo de cintura para estabelecer um vínculo forte com os fornecedores e confiar que poderá contar com eles nos momentos de



aperto. Transformar os clientes em fãs e defensores da marca. Não por acaso, na grande maioria dessas situações que vivemos no ambiente profissional, a negociação está presente.

Acha que para por aí? Negociamos também na vida pessoal e, muitas vezes, isso é ainda mais duro e desafiador. Já tentou negociar com o filho chorando na fila do supermercado porque quer chocolate? Parece que não há negociação, você cede e espera acabar com a choradeira e não passar vergonha. Convencer seu filho a comer ou fazer seu marido entender que, sim, vocês precisam reformar a cozinha. Colocar na cabeça da sua mulher que ir àquele jogo com os amigos é importante para você e que não, não tem nada a ver com falta de amor por ela.

Muita gente se sente exausta porque acha que está sempre em uma guerra em que são todos contra um. Bate aquela sensação de não ser compreendido por ninguém. Ou de ter de entender tudo e todos para conseguir o que quer. Isso é muito pesado, não é? E o pior é que, mesmo lutando tanto, parece que nem sempre o resultado é positivo.

Muitos profissionais não conseguem ter o sucesso que gostariam e não percebem que ele depende de como negociam e relacionam-se com as pessoas. Sentem-se desvalorizados e com baixa autoestima profissional.

Muitas pessoas que estão em um relacionamento amoroso não se dão conta de que o tão sonhado “felizes para sempre” ficará distante se quiserem impor o seu jeito e suas vontades sem combinar o jogo com o parceiro e cumprir o que foi tratado.

Muitos pais se sentem distantes dos filhos, sem aquela conexão com que tanto sonhavam, porque não perceberam que o tempo todo impuseram suas regras sem dar espaço para entender o que o filho estava sentindo ou precisando. Não há espaço para criar um espírito colaborativo. Desse jeito, tudo fica mais difícil.

O problema é que se esse jeito de agir estivesse dando certo, o mundo estaria em paz e prosperando, os profissionais seriam todos muito bem-sucedidos, as

famílias teriam plena harmonia. Mas não é o que vemos. Vemos um mundo em guerra, pessoas infelizes, relações em crise.

Existem algumas pessoas que sofrem mais com isso. Parece até que são ímãs de situações que não dão certo. Garantia para você que não é conspiração do universo. Algumas posturas, às quais as pessoas se sentem obrigadas a assumir para conseguir vencer nessa vida corrida e individualista, acabam tendo um efeito contrário. São posturas que mais atrapalham do que ajudam, porque fazem as pessoas se sentirem solitárias e incapazes de se conectar de verdade com os outros. Elas podem ser resumidas em duas frases:

1 – “Não preciso de ninguém”

Pessoas centradas em si mesmas não se empenham em estabelecer laços. Preferem brigar, impor seu ponto de vista e bater de frente.

Acham que ceder é sinônimo de ser feito de bobo ou assinar atestado de perdedor. Não estão preocupadas com o que o outro está sentindo.

Muitos acreditam que precisam ser frios ao negociar, mas isso não trará os melhores resultados. Há também os que apostam que devem enganar o outro lado para serem bem-sucedidos e acabam prejudicando o resultado de qualquer negociação.

É bem comum encontrar gente assim, pois o mundo pede que sejamos duros na queda. Contudo, agir dessa forma, mesmo que traga algum resultado momentâneo, cria mais dificuldades para si mesmo lá na frente. E assim você mata um leão hoje e precisará matar outro maior amanhã. Quem não constrói laços positivos começa uma negociação sempre do zero. Ou até no negativo, quando só deixa pessoas se sentindo lesadas pelo caminho.

Como diz Roger Fisher: “Quanto mais extremadas as posições iniciais e menores as concessões, maiores serão o tempo e o esforço despendidos para descobrir se o acordo é ou não possível”. Em outras palavras, quem faz o tipo durão perde a oportunidade de abrir os olhos e encontrar as brechas para chegar a um

acordo de uma forma mais fácil e com um resultado mais favorável.

2 – “Não tenho tempo a perder”

Vivemos a cultura do fast – do rápido, imediato. Fast-fashion, fast-food... A superficialidade das relações torna as negociações mais difíceis e as conquistas mais distantes. As pessoas querem resultados imediatos e têm pressa. Aliás, existe muita pressa para se obter resultados positivos em tudo na vida. É assim que o mercado funciona, é assim que as relações funcionam. Mas será que isso dá certo?

Muitos menosprezam o relacionamento e focam apenas na substância, ou seja, no que está sendo negociado, o conteúdo propriamente. Com isso, perdem a chance de criar um diferencial superimportante: aquela capacidade de estabelecer relacionamentos duradouros, poderosos e efetivos.

Uma pena que pessoas não tenham mais a paciência de se relacionar pessoalmente. Elas perguntam menos e não têm mais interesse em conversar. Vivem presas ao celular, ao tablet, no Instagram...

Há quanto tempo você não vê as pessoas conversando sem mexer no celular por cinco minutos, demonstrando interesse genuíno pelo interlocutor presente ou pelo contexto em que estão?

Recentemente, num curso que participei, o assunto era neuromarketing e o professor estava se apresentando de uma forma brilhante. Mesmo assim, vi muitos colegas mexendo no celular, rolando postagens e respondendo mensagens. Estavam de corpo presente, mas não absorveram o que poderiam absorver se estivessem de corpo e alma presentes. Isso acontece o tempo todo e parece-me que a alma das pessoas não acompanha mais os corpos.

Você reparou em como as pessoas, hoje em dia, preferem cada vez mais tirar conclusões da própria cabeça a respeito do comportamento do outro do que perguntar? Existe uma falta de interesse em relação ao outro. As pessoas andam tão focadas em si mesmas que perdem as oportunidades em que

podem estar bem na sua frente.

Numa viagem que fiz para uma ilha, o aviãozinho que nos levaria era muito pequeno e, como eu e meu marido chegamos atrasados, nos colocaram no fundo do avião, onde não havia nenhuma janela. Sou um pouco claustrofóbica e, apesar de viajar muito, avião não é o meio de transporte de que mais gosto no mundo, menos ainda dos pequenos. Fiquei nervosa, prevendo que 30 minutos naquele “teco-teco” me apavorariam.

Disse que gostaria de ficar mais para a frente, mas o piloto disse que não podia trocar em função da distribuição de peso. Insisti e disse que não me sentiria bem. Nada, sem acordo. Então, gentilmente, perguntei a uma senhora que estava numa janela se poderia trocar de lugar com ela, visto que tínhamos um peso semelhante. Ela se negou, disse que não poderia trocar por também não gostar de avião e ficar nervosa.

Ficamos na mesma situação. Quase desistindo, perguntei à mesma senhora porque ela não poderia trocar e ela respondeu que, como tem medo, preferia ficar ao lado do marido. Bingo! Tirei meu marido lá de trás do avião e nós dois trocamos de lugar. Fui na janela, como gostaria, e a senhora ao lado do marido, mais atrás.

Perguntar de forma clara, em vez de supor respostas, é um ótimo caminho para solucionar conflitos e desenvolver a criatividade.

Dentro das organizações, essa dificuldade de comunicação também é comum. Apesar de os livros e cursos de Administração e RH ressaltarem constantemente a importância da comunicação para o sucesso da empresa, os profissionais ainda se enroscam em várias barreiras para se entenderem.

Uma das situações muito comuns que mostram como os profissionais têm dificuldade em entrar em contato com os sentimentos dos colegas e fazer uma troca verdadeira é a hora de receber e dar feedback.

Quem recebe pode ter medo de que as próprias inadequações sejam percebidas por outras pessoas. É comum ficarmos na defensiva quando nos sen-

timos ameaçados ou atacados. Além disso, quem recebe o *feedback* teme por sua reputação na empresa e não gosta de saber que está contribuindo para alimentar um problema.

Quem dá o *feedback* pode acabar usando essa oportunidade para mostrar que é superior, em vez de pensar na utilidade daquilo para quem está ouvindo. O ser humano tem prazer em dar conselhos e pode acabar colocando isso na frente do objetivo mais importante, que é ajudar o outro a crescer. Mais uma vez o individualismo aparecendo aí.

Quem dá *feedback* também corre o risco de fazer um desabafo pessoal sobre o que o incomoda no outro – e que não necessariamente tem a ver com os resultados para a empresa – e ser parcial em sua avaliação.

O *feedback* é apenas um exemplo de várias situações em que o entendimento acaba comprometido e deixa as relações e negociações mais difíceis na empresa:

- Quando existe uma grande diferença cultural entre as pessoas e elas acham que não devem se misturar ou não se dão ao trabalho de trocar experiências e vivências.
- Nas relações entre chefe e subordinado em que a relação de poder provoca uma distância e trava o entendimento.
- Quando se tem um preconceito em relação a alguém. Ideias e juízos pré-formados impedem que as pessoas procurem compreender os fatos.
- Se o ambiente de trabalho está cheio de pessoas com os nervos à flor da pele, isso impede o diálogo e a compreensão.
- Quando há um grupinho que não leva a sério o que é falado e faz brincadeiras inadequadas.
- Pode acontecer também de as pessoas não entenderem o que foi dito e interpretem-no de maneira errada.

De intenções destrutivas o mundo está cheio

Não direi aqui que somos sempre os maiores responsáveis pelas dificuldades em conseguir bons resultados.

Para complicar ainda mais a vida, também não faltam pessoas que agem de má-fé, no melhor estilo “vou puxar o seu tapete”, e situações que nos levam a um acordo pouco justo. Levante a mão se você passou por alguma das seguintes situações:

- Dedicou-se horas, dias, meses num projeto e, então, na reunião com a diretoria, o seu gestor apresentou o projeto como sendo dele?
- Conquistou um cliente difícil e, depois, outro colega passou a “intermediar” as negociações, jogando você para escanteio?
- Fechou uma parceria, trabalhou duro, começou a ganhar muito dinheiro e a empresa achou que não precisava mais de você?
- Cultivou um fornecedor leal, parceiro do seu negócio, que entregava todos os seus pedidos mesmo dentro de prazos apertados, e, então, veio a orientação da empresa de seguir sempre o menor orçamento, mesmo que isso significasse prejudicar o trabalho, por ter um fornecedor nem tão competente e nem tão capaz de auxiliá-lo a evitar problemas com prazo?
- Estava na linha de promoção, mas, como não apoiou um projeto em que não confiava, contrataram um novo funcionário para o cargo que seria seu caso tivesse sido promovido.

Isso tudo acontece por uma razão clara: na hora de conseguir o que querem, seja no trabalho, seja na vida pessoal, as pessoas estão sempre imbuídas de alguma intenção. Há intenções construtivas, mas também as destrutivas. Muitas vezes, não nos damos conta disso e agimos sem pensar no que está nos motivando. Reuni alguns dos exemplos mais comuns de intenções e como elas podem nos prejudicar.

Quando alguém quer apenas uma fatia justa – Este é um objetivo frequentemente citado por diversas pessoas. Porém, a percepção de justiça pode ser diferente, e quando cada um tem uma visão distinta de justiça, é preciso entrar em um acordo, o que nem sempre

acontece. Afinal, no geral, as pessoas que se acham justas acabam sempre imaginando que estão sempre certas e as outras estão erradas.

Quando há o desejo de vencer – Esta é a atitude do indivíduo competitivo no jogo “soma zero”. Geralmente, as pessoas confundem “ganhar” com o que deveria ser seu objetivo, ou seja, conseguir o que querem. Algumas negociações são inviáveis porque uma das partes acha que não está “ganhando” – e então elas não se concretizam.

Quando o objetivo é não perder – Alguns profissionais, como advogados e auditores, são treinados para defender seus clientes, podendo tender a se concentrar em não perder. Essa é uma motivação poderosa, mesmo quando nos leva a ações contrárias aos nossos interesses. Muitas vezes, as pessoas definem seus valores-limite com base em custos embutidos. Definindo “não perder” como tentar obter mais do que o outro lado.

Então, a única política segura é ter certeza de que o outro lado ficará com zero, mesmo se isso signifique a eliminação dos benefícios potenciais para ambos os lados.

Quando se quer tudo e mais um pouco – Este pode ser um objetivo viável a curto prazo. Por exemplo, quando uma pessoa está negociando a compra de um carro. Ela sabe que a montadora está com estoque e precisa desovar seus produtos. Então, quer desconto, IPVA pago, vidros elétricos inclusos e tanque cheio. Não sabe se darão tudo isso, mas pode tentar. A concessionária pode dizer “sim” ou “não”. E mesmo que o comprador consiga tudo o que quer, a loja não deixará de vender para ele na próxima vez.

Em outros casos, porém, as consequências podem ser ruins a longo prazo para aquele que quis tudo e mais um pouco. Se a outra parte sentir que saiu perdendo, pode se recusar a participar de futuras negociações ou se focar em

acertar o placar na próxima vez. Ou seja, a próxima conversa será mais dura e quem saiu ganhando da última vez, terá de ceder bem mais na seguinte. Outro estrago causado por quem vai com muita sede ao pote é na própria reputação. As notícias se espalham rapidamente.

Quando se deseja fazer um acerto de contas – Esta intenção, que podemos chamar também de vingança, raramente produz benefícios. Na verdade, o que ela faz é aumentar as perdas para ambos os lados. Ainda assim, é muito corrente e recorrente. E é também comum o fato de as pessoas não considerarem a propensão para vingança por parte do outro lado.

Como você pode ver, não faltam intenções e situações que complicam, em vez de facilitar, o caminho para as pessoas se entenderem e chegarem a acordos bons para todos. Será que você está vivendo no meio delas e não consegue sair?

www.apaesp.org.br

Patrocínio:

FUMCAD
Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

APAE DE SÃO PAULO

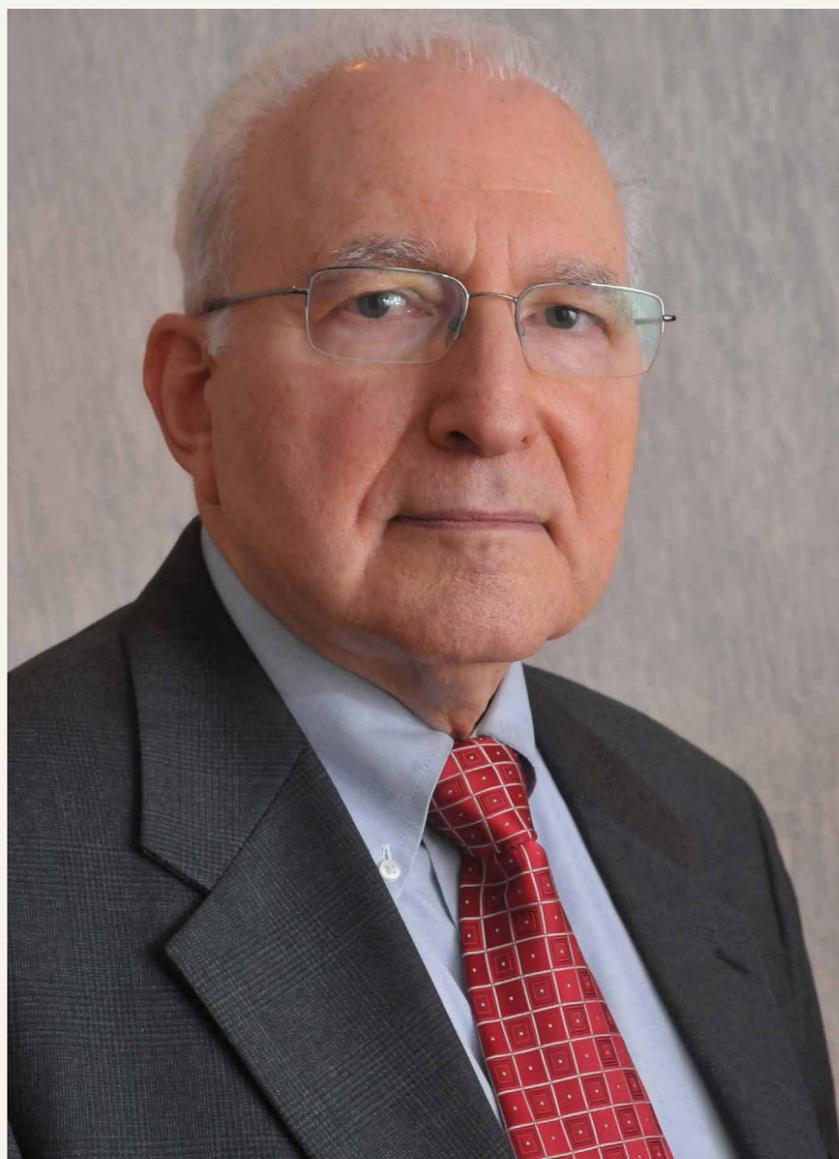
Projeto “Caminhos Para a Inclusão”.

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.

LIDERANÇA PARA O 3º MILÊNIO

O prof. **Peter Barth** nasceu na Suíça e reside no Brasil desde 1946. Presidente da Intercultural, conduz os programas das The Ken Blanchard Companies e da Carew International Brasil e América Latina. Psicólogo Organizacional, Master of Science Management e palestrante internacional, conduz treinamentos e palestras em Inglês, Espanhol e Português. É autor de vários livros publicados no Brasil e no exterior. Atua há 53 anos em pesquisa, ensino superior, consultoria, coaching e desenvolvimento gerencial e organizacional.



Modelo de desenvolvimento de líderes mais adotado no mundo ganha atualização

Mesmo com cortes proporcionados pela crise econômica, as companhias que querem manter ou conquistar um espaço de destaque no mercado precisam seguir investindo no treinamento de seu quadro de colaboradores. Com vasta experiência na área, a Ken Blanchard Companies, lançou recentemente o seu programa SLX (sigla para o curso Liderança Situacional II Experience).

O novo modelo é uma atualização do treinamento SLII (Liderança Situacional II), que já foi aplicado no País em mais de 600 empresas, abrangendo mais de 55 mil gestores e executivos, com resultados comprovados. No mundo todo, o método desenvolvido pelo Dr. Ken Blanchard e seus associados há 35 anos alcançou mais de 14 milhões de participantes.

Nascido na Suíça e radicado no Brasil desde 1946, o professor Peter Barth preside a Intercultural há mais de quatro décadas. A empresa - especializada em transferência de tecnologia gerencial, na realização de treinamentos, simpósios e eventos de alto nível e na edição de livros técnicos, vídeos de treinamento e materiais educacionais - é representante exclusiva, no Brasil, das Ken Blanchard Companies.

O programa SLX já está sendo aplicado no Brasil em algumas grandes empresas multinacionais. Em entrevista à Gestão RH, Peter Barth falou sobre os impactos que este lançamento trará ao mercado de treinamentos.

GESTÃO RH - Liderança Situacional é um dos conceitos mais antigos no mercado. Há alguma novidade?

Peter Barth - De fato, a SLII, que foi desenvolvida pelo Dr. Ken Blanchard e seus associados há 35 anos, já representava na época uma grande inovação em relação ao modelo antigo da Liderança Situacional.

Apesar de ser o modelo de desenvolvimento de líderes mais adotado no mundo, com mais de 14 milhões

de participantes, e indo de encontro ao provérbio que diz que "não se mexe em time que está ganhando", a Blanchard e seus parceiros ao redor do globo investiram mais de cinco milhões de dólares para criar o melhor, mais atual e mais eficaz programa de desenvolvimento de lideranças disponível em âmbito mundial.

Esta nova versão, conhecida como SLX, acaba de ser lançada no Brasil, já tendo sido conduzidos treinamentos para três grandes empresas multinacionais.

GESTÃO RH - O que a SLX traz de novo? Mudou algo no conceito básico?

Peter Barth - O conceito básico permanece o mesmo: os líderes precisam primeiramente diagnosticar as necessidades dos colaboradores e, a seguir, utilizar o estilo de liderança apropriado para criar condições de sucesso para cada colaborador, propiciando que este atinja os objetivos estabelecidos, melhore continuamente seu desempenho e, ao mesmo tempo, aumente seu engajamento, fortaleça sua motivação e autoconfiança e sua habilidade de atuar de modo cada vez mais independente e autossuficiente.

O projeto de aprendizagem da SLX utiliza tecnologias inovadoras baseadas na neurociência e nas mais modernas técnicas de aprendizagem acelerada, que propiciam aos participantes uma imersão total e profunda na SLII de forma rápida e eficaz.

Desde os primeiros dez minutos do treinamento, os participantes já estão envolvidos em atividades que os fazem refletir sobre seu papel como líderes e perceber como seu comportamento impacta seus colaboradores.

Na verdade, o processo de aprendizagem começa três a quatro semanas antes do treinamento, quando os participantes preenchem questionários de pré-avaliação, planilhas de objetivos e questionários de avaliação de estilos de liderança.

Estas ferramentas são complementadas por recursos de pós-avaliação e acompanhamento pós-treinamen-



O PROJETO DE APRENDIZAGEM DA SLX UTILIZA TECNOLOGIAS INOVADORAS BASEADAS NA NEUROCIÊNCIA E NAS MAIS MODERNAS TÉCNICAS DE APRENDIZAGEM ACELERADA, QUE PROPICIAM AOS PARTICIPANTES UMA IMERSÃO TOTAL E PROFUNDA NA SLII DE FORMA RÁPIDA E EFICAZ





Uma das dinâmicas do novo treinamento SLX

“ DURANTE O TREINAMENTO, OS PARTICIPANTES RECEBEM UM KIT COMPLETO DE FERRAMENTAS PARA COMPARTILHAR O APRENDIZADO COM SEUS COLABORADORES DIRETOS E PARA ASSEGURAR A SUSTENTABILIDADE DAS HABILIDADES ADQUIRIDAS E SUA APLICAÇÃO PERMANENTE NA PRÁTICA ”

to que asseguram a manutenção de comportamentos mais eficazes de liderança muito tempo depois do treinamento.

GESTÃO RH - Como funciona o treinamento? O que ele traz que é realmente inovador?

Peter Barth - Além das ferramentas de pré e pós-avaliação, foram introduzidas breves situações de aprendizagem em ritmo acelerado, utilizando problemas reais de trabalho que prendem a atenção dos participantes. O resultado é uma aprendizagem acelerada que permite aos participantes começarem a utilizar a SLII mais rapidamente do que em qualquer treinamento anterior.

Além disso, a SLX traz 25 novos vídeos de alto impacto emocional, com elenco de Hollywood, que atraem os participantes e os envolvem nos desafios enfrentados pelos personagens, ajudando, desta forma, a associar o conteúdo do programa à prática do dia a dia de trabalho.

Os vídeos ilustram interações eficazes entre pares e cenários de “adequação / inadequação” com vários

tipos de gerentes. Através deste recurso altamente dinâmico, ficam evidenciados os benefícios da utilização das ferramentas da SLII, bem como as implicações negativas de sua não utilização.

Como consequência dos recursos tecnológicos e instrucionais utilizados, os participantes são levados ao limiar de sua zona de conforto ao atuarem em atividades desafiadoras que requerem demonstrar familiaridade com o conteúdo da SLII e ensinam como integrar o material aprendido com o estilo de liderança de cada um e como aplicá-lo a situações reais de trabalho.

GESTÃO RH - E depois do treinamento, existem ferramentas que facilitam a aplicação prática e a integração dos conceitos e técnicas a situações do dia a dia da empresa?

Peter Barth - É exatamente nisto que reside um dos principais diferenciais da SLX. Durante o treinamento, os participantes recebem um kit completo de ferramentas para compartilhar o aprendizado com seus colaboradores diretos e para assegurar

a sustentabilidade das habilidades adquiridas e sua aplicação permanente na prática.

Os participantes recebem Roteiros para a Aplicação dos Estilos de Liderança, Sugestões para Iniciar Conversas, o Teste de Qualificação da SLII (versões Auto e Outro), Planilhas de Objetivos, Planilhas da SLII, Planilhas de Conversas Face a Face, além do novo Desafio da SLII, com 12 módulos, para reforçar o aprendizado, promover o compartilhamento e reforçar a aplicação prática dos conceitos e ferramentas. Tudo isso foi desenvolvido para promover a sustentabilidade e aumentar o Retorno sobre o Investimento (ROI) das empresas clientes.

Além disso, a partir de outubro de 2016 estará disponível também em Português o aplicativo da SLII para smartphones e tablets, que possibilita o diagnóstico e o processo de coaching em tempo real.

Gestão RH - Há mais alguma novidade?

Peter Barth - SLX é um programa em constante evolução. Brevemente, teremos acesso ao Portal da Blanchard em Português e o lançamento de versões virtuais ou blended de SLX para maior conveniência dos nossos clientes.

Vale dizer que a Blanchard não poupou esforços para fazer do melhor e mais utilizado programa de desenvolvimento de líderes do mundo também o mais moderno e eficaz em termos de recursos instrucionais baseados em aprendizagem acelerada e neurociência.

Dispomos de Impact Studies 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 que estão disponíveis, sem qualquer ônus, para os clientes interessados.

“ TUDO ISSO FOI DESENVOLVIDO PARA PROMOVER A SUSTENTABILIDADE E AUMENTAR O RETORNO SOBRE O INVESTIMENTO (ROI) DAS EMPRESAS CLIENTES ”



Prof. Peter Barth com o grupo da Nissan/Renault em Curitiba, julho /2016. Nova turma de SLX no Brasil

BENEFÍCIOS MÚTUOS

Francisco Vignoli é médico formado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1º Tenente Médico da Marinha do Brasil (RNR)-Medicina Operativa. Fez residência Médica em pediatria (IPPMG-UFRJ), e em dermatologia no Hospital Naval Marcílio Dias em convênio com o Hospital Universitário Clementino Fraga Filho – UFRJ; Trabalhou por três anos como médico do trabalho e perito – Verolme Estaleiros Reunidos do Brasil; Durante quatro anos dirigiu hospitais gerais e centros médicos no estado do Rio de Janeiro; Atuou por cinco anos em cargos de gerência/diretoria em áreas: comercial, marketing e atendimento em operadora de saúde de grande porte; Possui MBA em Marketing – COPPEAD – UFRJ; Atualmente Vignoli é sócio diretor da B2Saúde Consultoria e Gestão de Benefícios.



Especialista em gestão da saúde comenta as principais maneiras de empregador e colaboradores irem ao encontro de um ambiente benéfico para ambos

Atualmente, mais de um milhão de trabalhadores brasileiros estão afastados de suas atividades, recebendo o auxílio-doença devido a problemas como estresse, hipertensão, depressão, alcoolismo, diabetes, entre outros. Dados como esse exemplificam a razão de a gestão de saúde ser tida, cada vez mais, como ponto crucial para o sucesso de uma organização.

Infelizmente, apenas oferecer o benefício não é suficiente para manter a equipe saudável e entrosada; para isso é necessário desenvolver

ações de promoção da saúde, incentivar a prática de esportes, monitorar os doentes crônicos, orientar sobre como manter hábitos saudáveis. Todas essas ações, combinadas a um benefício-saúde bem administrado, além de preservar os funcionários saudáveis e dispostos, podem, também, manter o índice de sinistralidade controlado e os custos alinhados com as diretrizes orçamentárias da companhia.

Francisco Vignoli, médico e sócio-diretor da B2Saúde, está nesse mercado há quase duas décadas,



AAPSA ABRE INSCRIÇÕES PARA OS FÓRUNS DE SETEMBRO

Os dois fóruns que serão promovidos em setembro pela AAPSA – Associação Paulista de Recursos Humanos e de Gestores de Pessoas – já estão com as inscrições abertas.

Em 13 de setembro, o Fórum de Relações Trabalhistas, que será realizado no CIEE-SP, no Itaim Bibi, terá como foco o modelo brasileiro de relação de trabalho, seus reflexos na produtividade interna e a competitividade mundial. A iniciativa também apontará caminhos para um novo viés da área de Recursos Humanos, que contribuirá para melhorar o desempenho do trabalhador brasileiro, com consequências positivas para a sociedade.

Em 20 de setembro, o Fórum de Saúde Corporativa, que acontecerá no Hospital Alemão Oswaldo Cruz, na Bela Vista, vai abordar o tema como vantagem competitiva essencial para atingir os objetivos estratégicos das organizações. O evento contará com a apresentação de práticas e cases de sucesso de empresas que se encontram na vanguarda desse pensamento.

Os fóruns seguem a premissa da AAPSA para fomentar o desenvolvimento corporativo e de pessoas, sendo pautados em atualidades, inovações, tendências e processos focados na gestão de recursos humanos e negócios.

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

“
AS EMPRESAS NÃO
PODEM MAIS FICAR
FOCADAS APENAS
NO COLABORADOR;
PRECISA INCLUIR OS
DEPENDENTES EM
TODAS AS AÇÕES E
ESTUDOS. CERCA DE
65% DOS GASTOS COM
O BENEFÍCIO-SAÚDE
SÃO ORIGINADOS
DA UTILIZAÇÃO DE
SERVIÇOS PELOS
DEPENDENTES.
OU SEJA, NÃO TEM
COMO IGNORAR ESSA
POPULAÇÃO

período em que acompanhou a mudança de mentalidade sobre essa temática.

À Revista Gestão RH, Vignoli falou sobre o cenário atual, o que está por vir e como as empresas podem fazer a gestão do benefício-saúde de forma eficiente.

GESTÃO RH - Quais são os desafios enfrentados pelo RH com relação à oferta de benefícios?

Francisco Vignoli - Houve uma grande mudança no RH nos últimos anos. As funções do RH estão cada vez mais sendo desenvolvidas por executivos de outras áreas, e o RH vive hoje uma dicotomia entre o preço de mercado e a possibilidade de oferta das empresas. O custo do benefício-saúde está cada vez mais alto e as empresas não estão conseguindo financiar. As empresas estão tentando mudar de produto ou controlar o custo. Nós, especialistas de logística de informação médica, vemos muitas possibilidades de melhoria nesse sentido. O mercado carece de indicadores que orientem a empresa para fechar melhor a equação, para que ela ofereça um benefício que esteja de acordo com a realidade dos seus colaboradores e da própria saúde financeira da companhia.

GESTÃO RH - Quais ferramentas e serviços existem para ajudar as empresas a vencer esses desafios?

Francisco Vignoli - Tudo começa pelos indicadores – do mercado e da própria empresa. Pode-se começar com indicadores simples, como consultas, exames, perfil populacional... Existem ótimas ferramentas de Business Intelligence (BI) que permitem que a empresa tenha um profundo e detalhado conhecimento de sua carteira e de como o benefício está sendo utilizado. E aqui cabe uma observação importante: as empresas não podem mais ficar focadas apenas no colaborador; precisa incluir os dependentes em todas as ações e estudos. Cerca de 65% dos gastos com o benefício-saúde são originados da utilização de serviços pelos dependentes. Ou seja, não tem

como ignorar essa população. Além disso, cada empresa tem seu ecossistema, está inserida em um ambiente geográfico e sócio-econômico, então é necessário avaliar, por exemplo, causas de afastamento repetitivo, e, em cima desse dado, realizar ações diretas, de promoção à saúde.

GESTÃO RH - De que forma o RH pode promover a saúde e o bem-estar dos funcionários?

Francisco Vignoli - A principal ação é mapear as reais necessidades. Conhecer os valores daquele ecossistema – não esquecendo de incluir os dependentes. Entender, por exemplo, que se você tem muitas mulheres na carteira, as especialidades ginecologia e angiologia precisam ser muito bem trabalhadas. Quer dizer, se meu público é mais feminino, é um perfil de plano. Se minha população é mais masculina e jovem, terei outro perfil. Nós, como uma empresa de logística da informação médica, temos como auxiliar nesse processo, desde o desenho do plano até toda a cadeia de serviços. Nosso trabalho observa a população da empresa, o médico, o uso do benefício, as ações de promoção de saúde que podem ser desenvolvidas, o acompanhamento de crônicos, etc. e apontamos de que forma tudo isso pode ser otimizado.

GESTÃO RH - Como a empresa pode conscientizar os colaboradores a utilizar o benefício-saúde corretamente?

Francisco Vignoli - Culturalmente, temos a ideia de que é obrigação da empresa conceder o plano de saúde e que esse benefício não tem custo para ninguém. É preciso mudar esse modelo mental e entender que o benefício-saúde é como um salário indireto que a empresa paga, então devemos usá-lo com responsabilidade e inteligência. Ações educacionais podem ser desenvolvidas. Educação e informação fazem toda a diferença. A desinformação é o grande vilão. E hoje em dia, com o uso cada vez maior dos smartphones, as empresas têm uma excelente ferramenta nas mãos.

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



MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2017

Cerca de 1000 empresas prestadoras de produtos e serviços para RH foram indicadas para participar da pesquisa “Melhores Fornecedores 2017”. A votação eletrônica para escolha de quem passa para a segunda fase já está aberta. Os gestores de pessoas das maiores empresas brasileiras votam e avaliam quais marcas serão reconhecidas e conhecidas.

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.



A PESQUISA VEM SENDO UTILIZADA COMO UM SELO DE QUALIDADE PELOS PROFISSIONAIS DA ÁREA. OS INDICADOS PELOS PROFISSIONAIS DE RH SÃO SEUS PARCEIROS NAS ÁREAS DE BENEFÍCIOS, TALENTOS, TECNOLOGIA PARA RH E GESTÃO DO NEGÓCIO E FACILITIES & SERVICES



Vote Agora para escolha dos Melhores Fornecedores para RH 2017

IDENTIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO DAS MARCAS BEM AVALIADAS

Criada em 2007, a pesquisa nacional que premia os “300 Melhores Fornecedores para RH” e os “100 Melhores Fornecedores para RH” tem o pontapé inicial para sua edição 2017 neste mês de agosto, quando se inicia o processo que resulta na indicação, pelos RHs, das maiores empresas entre prestadores de produtos e serviços para suas organizações.

A pesquisa vem sendo utilizada como um selo de qualidade pelos profissionais da área. Os indicados pelos profissionais de RH são 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, que vai de 10 de agosto até 30 de setembro, 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*). Tradicionalmente, uma média de 800 empresas prestadoras de produtos e serviços aos RHs eram indicadas, mas este número cresceu este ano para quase mil. É importante lembrar que prestadores de serviços eleitos nos anos anteriores já fazem parte da avaliação e que as novas indicações mostram que este mercado se ampliou, mesmo com a crise econômica do País.

Há 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”.

Os “300 Fornecedores para RH” são selecionados pelo critério de votos e indicam até 20 clientes para a segunda fase, a qualitativa. Esta fase ocorrerá de 1º de outubro até 20 de novembro. 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 do ano que vem, em evento em São Paulo, bem como os “Melhores Avaliados Setorialmente”, os “Destacados” 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 RH das maiores organizações. A fase qualitativa teve 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 Hotels, 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 Hotels, 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, Lens & Minarelli, LG lugar de gente, Manpowergroup, O Estado de S. Paulo, Odontoprev, Porto Seguro Saúde, Raia-drogasil, 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.gestaoerh.com.br/melhores-fornecedores



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

[f](#) [in](#) [t](#) [@](#) /kpmgbrasil





LIDERANÇA E SOLIDÃO

— O DRAMA DO PÓDIO

Por **Ricardo Cipullo**

Era uma vez um empresário, ou era um executivo? Tanto faz. Nosso príncipe era responsável por uma empresa. Estava no topo da pirâmide! Tinha trabalhado muito para chegar lá. Essa história começa muitos anos antes, quando um menino resolveu dedicar sua vida ao crescimento profissional e, anos depois de trabalhar muito, montou sua própria empresa, assumiu a empresa da família ou chegou à presidência de uma organização como profissional contratado. Qualquer dos caminhos demanda uma enorme dose de trabalho, muitas ho-

ras por dia, pouco descanso. Nada de fim de semana ou de férias. Trabalho, trabalho, e mais trabalho.

Num país como o nosso, essa parece uma história do “pobre menino rico”. Onde tanta gente ainda luta pela sobrevivência, que sofrimento pode ter quem vive no topo das organizações? A resposta está nas alternativas que a vida apresentou aos nossos heróis. Décadas atrás, quando eles começaram, a vida foi mostrando alternativas, os herdeiros podiam ficar fora da empresa e colher os dividendos, escolhendo uma vida mais tranqui-

la. Os empreendedores e executivos podiam ter seguido em um emprego mais leve, trabalhando honestamente, mas saindo no horário, indo para a praia com a família todo fim de semana, com mais cinema e menos aulas.

Alguma coisa nesses meninos os impeliu para uma carreira. Liderança, capacidade de trabalho, dedicação. Saber “como chegaram lá” tem uma resposta simples: esforço, basicamente esforço. Finalmente, lá estão eles, bem vestidos, respeitados, usando lindos cavalos brancos importados e... sozinhos. Absurdamente sozinhos!

Havia a esperança de que as moças nos ajudassem. Com elas no topo, tudo poderia mudar. Mais inteligentes antropologicamente, pois tiveram que compensar a menor força física durante a evolução da espécie, as meninas deveriam trazer um alento, reescrever essa história, talvez trazendo mais parcerias, menos solidão, mais compartilhamento, menos isolamento da liderança. Até aqui isso não ocorreu. Ainda brindamos às grandes líderes por sua dureza, à *là Thatcher*, as damas de ferro.

Notem que “líder” é um substantivo uniforme, não há distinção entre feminino e masculino, a menos do artigo “a” ou “o”. É a morfologia a serviço da semântica. Enfim, líderes (nem o, nem a) têm dúzias de liderados, dezenas de colegas, entre fornecedores, clientes e competidores, alguns sócios e uns poucos amigos. Têm respostas para quase tudo, como uma metralhadora giratória, tomam decisões precisas sobre grandes negócios. Em um certo ponto da vida, já decidiram tanto que o processo se automatiza.

Sem demérito para eles, muitas dessas decisões nunca serão julgadas. Não há conceitos claros de certo e errado para muitas das decisões estratégicas. As alternativas não escolhidas não podem ser testadas e comparadas às decisões tomadas. Mais ainda, como no futebol, o passe muito longo faz os jogadores correrem mais, mais stress, e eventualmente levam a lindos gols... mais tarde, quem conta a história trata como “coisa de gênio”. Enfim, as decisões do dia a dia podem ser claramente certas ou erradas, as difíceis nem sempre têm esta clareza.

Mas líderes sabem disso. Nas suas reflexões, consideraram tudo isso profundamente, não sem sofrimento. Passe longo ou curto, lá vão eles correndo sempre mais do que os outros, com mais stress, mais suor. Isso passa a ser um jeito de viver, sempre mais rápido e às vezes mais curto.

Liderança é um lugar solitário. Há muitas formas de lidar com isso. Uma é desconsiderar essa realidade; a in-

Ricardo Cipullo atualmente dirige a Renaissance Executive Forums no Paraná e atua também em conselhos de empresas e na AHK-Câmara de Comercio Brasil – Alemanha. Implantou e presidiu a Brose do Brasil – fabricante de sistemas automotivos – entre 1997 e 2008. Anteriormente dirigiu a Divisão de Componentes Automotivos do Grupo lochpe-Maxion e foi executivo da Ford. É Engenheiro pela FEI, pós graduado em Marketing pela ESPM e em Gestão Avançada pelo Insead/FDC



tensidade dos dias ajuda a empurrar os efeitos para frente, para um tempo que por vezes nem chega. Os sobreviventes acabam colidindo com essa solidão ao se retirarem de cena. Outros a percebem mais cedo e se movimentam para reduzir seus efeitos, buscando compartilhar suas dúvidas com outros líderes que não tenham interesse em seus negócios. Diz a lenda que Henry Ford fazia isso, mantinha um grupo de empresários de áreas não relacionadas com a dele para trocar ideias e conselhos.

A própria evolução da forma de liderança virá em socorro dos nossos heróis. Se lembrarmos do comportamento dos líderes autocratas do passado, jamais nos ocorreria que, em meio a tanta assertividade, eles vissem “a menor sombra de dúvida”. Interessante a associação de dúvida

com sombra. Dúvida está na raiz de toda ideia brilhante. Dúvidas discutidas e enriquecidas com questionamentos devem trazer o melhor da capacidade humana de decidir. Mas os líderes de antigamente, que têm o mérito da construção do mundo em que vivemos, pareciam isentos desses “problemas”.

Veio a liderança participativa. Bem melhor, mas ainda centrada no modelo de um indivíduo no topo, que passou a ouvir mais. Ainda solitário. A liderança compartilhada deverá resolver isso. Mas demora. Demora uma geração. Será tarde demais para os líderes de agora. Eles podem acelerar a mudança começando a compartilhar, ainda que entre pares, em lugar de junto ao seu time. Já será um enorme avanço. As decisões serão muito melhores. E os meninos trabalhadores viverão mais!



VOCÊ ESTÁ PERDENDO MUITO MAIS DO QUE APENAS TRÊS HORAS DA SUA VIDA NO TRÂNSITO

Por **Jacob Rosenbloom**

Não é fácil conviver com o tráfego dos grandes aglomerados urbanos, que ano após ano bate recorde de congestionamento. Segundo estudo do Departamento Nacional de Trânsito (Denatran), existem cerca de 45,5 milhões de automóveis circulando pelas ruas do Brasil, o que

significa que há um veículo para cada 4,4 habitantes. Há dez anos, a proporção era de 7,4 habitantes por carro. Entre as dez cidades com mais automóveis, nove se concentram na região sudeste (26 milhões), com São Paulo respondendo por 8 milhões do total.

Outros estados que também sofrem com o crescimento desenfreado do trânsito são Rio de Janeiro, Brasília e Recife. Muito mais grave que os atrasos e transtornos diariamente enfrentados por toda a população, estão as consequências da falta de planejamento urbano na saúde e na economia. Afinal, ficar parado numa via por muito tempo, no mínimo, cinco vezes por semana, custa tempo, dinheiro e afeta o bem-estar do indivíduo, que, pouco a pouco, começa a adoecer.

Considerada a cidade mais populosa do Brasil, São Paulo conta com mais de 12 milhões de habitantes, o equivalente a 6% da população do País, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O número de pessoas somado à falta de infraestrutura em mobilidade faz com que o trabalhador paulistano perca em média três horas do seu dia no trajeto de casa para o trabalho. Você já parou para pensar quantas atividades poderiam ser desenvolvidas neste período de tempo?

Pesquisas com base em nosso banco de dados demonstram que é maior o nível de satisfação daqueles que trabalham próximo de sua residência e não têm que enfrentar longas horas no trânsito, já que acabam tendo mais tempo para cuidar de assuntos pessoais, como ir à academia, estudar ou ficar com a família. Para a empresa, o resultado é convertido em menos rotatividade, maior produtividade e, consequentemente, redução de custos.

Ainda de acordo com nosso levantamento, trabalhar perto de casa pode gerar uma economia de tempo equivalente a 20 dias livres. E o trabalhador vem reavaliando esta questão. Estudos afirmam que 43,3% das pessoas saem das empresas por não visualizarem um plano de carreira. Já 36,7% deixam o cargo em função da distância da casa ao trabalho. Outros 33,3% disseram levar em conta o ambiente e o clima, enquanto 30% afirmaram que o salário é essencial para retê-lo.



Jacob Rosenbloom é CEO da Emprego Ligado, primeiro site de empregos especializado no segmento de vagas operacionais no Brasil

“ FICAR PARADO NUMA VIA POR MUITO TEMPO, NO MÍNIMO, CINCO VEZES POR SEMANA, CUSTA TEMPO, DINHEIRO E AFETA O BEM-ESTAR DO INDIVÍDUO, QUE, POUCO A POUCO, COMEÇA A ADOECER ”

Ou seja, o segundo maior motivo para que o profissional peça demissão está relacionado diretamente à distância que ele percorre de casa até o trabalho. Contudo, o tema qualidade de vida, cada vez mais presente no consciente do trabalhador e também das áreas de Recursos Humanos, tem orientado o mercado de trabalho a se preocupar com melhores condições de trabalho para os colaboradores.

Repensar a mobilidade para gerar um melhor trânsito para todos é um assunto que precisa ser discutido urgentemente por todos os setores da sociedade. Somente assim conseguiremos encontrar alternativas que melhorem o desenvolvimento do tráfego urbano do ponto de vista econômico e social, e de forma sustentável de fato.



RECURSOS HUMANOS E GEOMETRIA

Por José Paulo G. Hernandes

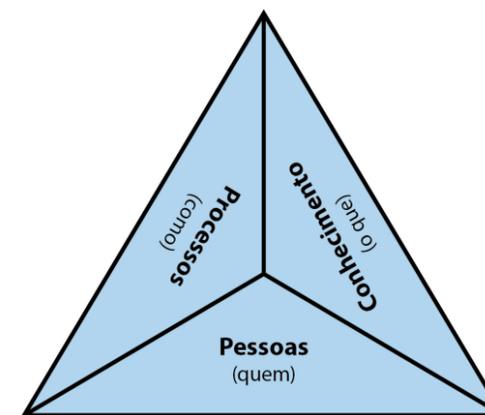
Uma situação que angustia os profissionais de RH principalmente em épocas de crise como a que estamos enfrentando é conciliar o discurso e a prática da área, ou seja, contrapor e equilibrar a necessidade de ajustes para afastar ameaças à organização com o humanismo intrínseco dos responsáveis envolvidos na gestão de pessoas.

No exaustivo embate dialético entre termos como excelência operacional, reengenharia (assumida ou não), organização por processos, ajuste de “headcounts” e PDVs versus valorização do capital humano, liderança, “empowerment”, trabalho em equipe, humanização do ambiente de trabalho e engajamento, os maiores danos ocorrem no corpo, mente e alma dos gestores de Re-

ursos Humanos em busca de uma quase impossível síntese.

Nesta clara situação de dissonância cognitiva, afetiva e comportamental, é importante resgatar alguns conceitos integrativos que podem fortalecer a posição da área e dos profissionais no contexto da organização, conceitos estes ilustrados por figuras geométricas.

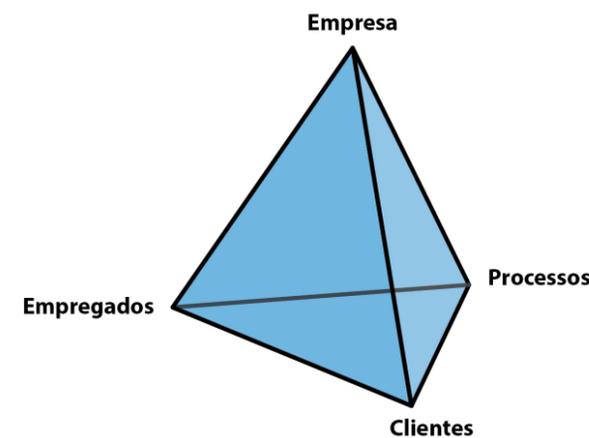
Um primeiro ponto fundamental é referente ao que consideramos a essência de uma organização. Quais são os elementos que, se não existirem, inviabilizam qualquer empreendimento humano? A resposta é mostrada no triângulo essencial da organização: o que ela gera (com base em seu conhecimento), como ela o faz (com base em estrutura e processos) e quem faz (as pessoas).



Triângulo Essencial da Organização

Desse modo, uma organização não existe sem pessoas. Fazendo uma analogia com o ser humano, os processos e estrutura são o corpo, o conhecimento é a mente, e as pessoas são a alma de uma empresa. O pleno desenvolvimento do ser humano ocorre com o equilíbrio e aprimoramento de seu corpo, mente e alma. A plena realização de uma organização para atingir todo o seu potencial ocorre com a simbiose entre o que ela faz, como ela faz e quem faz. A hipertrofia destes elementos essenciais em detrimento de outros gera o desequilíbrio, inadequação e fracasso no longo prazo.

Outro conceito importante quando se aborda o aspecto relacional da organização em seu contexto de atuação é a pirâmide do marketing, principalmente em empresas associadas com serviços. Esta pirâmide com quatro faces mostra as principais inter-relações da dinâmica de negócios: a empresa (e sua marca), seus empregados, seus processos e seus clientes. Todos estes elementos se ligam um a um, e esta ligação, se não for harmônica, impacta esta dinâmica, o relacionamento interno e externo da organização e inviabiliza seu futuro.

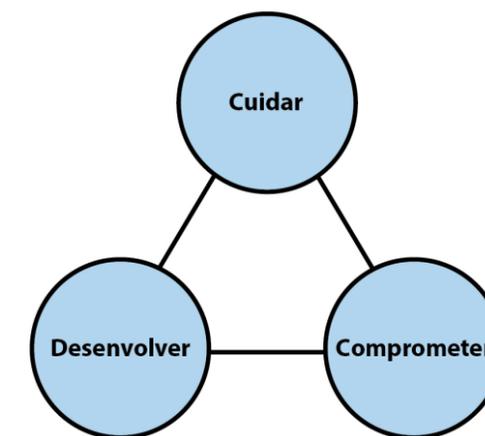


A Pirâmide do Marketing de Serviços

Assim, além de ser parte essencial da organização, as pessoas são fundamentais para a construção dos relacionamentos e consequente desenvolvimento de negócios e perenidade da mesma. Equilíbrio na essência e consonância nos relacionamentos são a chave para o sucesso.

Buscar e defender esse equilíbrio e essa consonância é função dos gestores de Recursos Humanos, seja na valorização desse ponto de vista nas decisões estratégicas da organização, seja no confronto construtivo das opções táticas e operacionais.

Cabe também à função de RH fortalecer a alma da organização. E este fortalecimento passa pelo que chamamos de triângulo mágico da gestão de pessoas, apresentado abaixo:



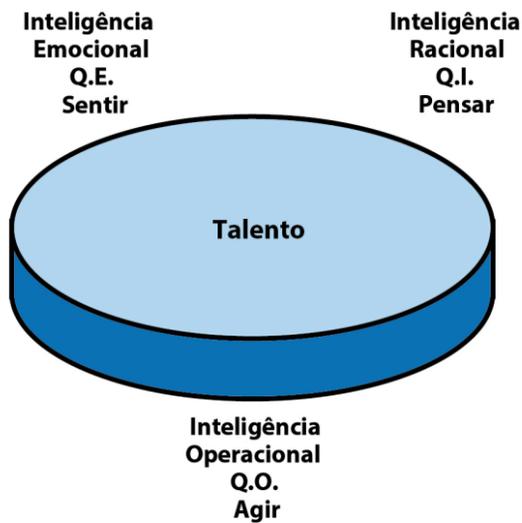
O Triângulo Mágico da Gestão de Pessoas

São três atividades básicas: desenvolver, comprometer e cuidar. Não vamos entrar nos detalhes de cada uma das três atividades, mas elas estão presentes, muitas vezes de modo fragmentado, no discurso da gestão de pessoas, e, como foi citado no início deste artigo, não encontram ressonância com a prática das organizações.

Quando abordamos o triângulo mágico da gestão de pessoas, focamos na função fundamental de RH, que é a criação de valor por criar e implantar políticas, processos e estratégias visando soluções para a organização. Estamos deixando de lado as atividades operacionais e de atendimento em RH, que em algumas estruturas organizacionais foram descentralizadas ou terceirizadas.

O primeiro vértice do triângulo é o desenvolvimento de competências, desenvolvimento este que passa por três círculos sobrepostos:

O primeiro círculo – a base de todo desenvolvimento bem sucedido – é o talento.



Talento, em nossa acepção, é o potencial único de cada indivíduo pela composição de suas capacidades cognitivas, afetivas e comportamentais, isto é, seu potencial para pensar, sentir e agir. Existem várias abordagens para avaliar esta caracterização interna de cada um, como o Eneagrama, o teste Myers Briggs, o Gallup Strengths, o PVI/DSG, etc., sendo que o modelo teórico e os indicadores de mensuração adotados devem ser uma decisão da área de RH vinculada com os valores da organização e aspectos técnicos e de capacidade de intervenção. O importante é que a adequação dos talentos à função desenvolvida pelo empregado deve ser a maior possível.

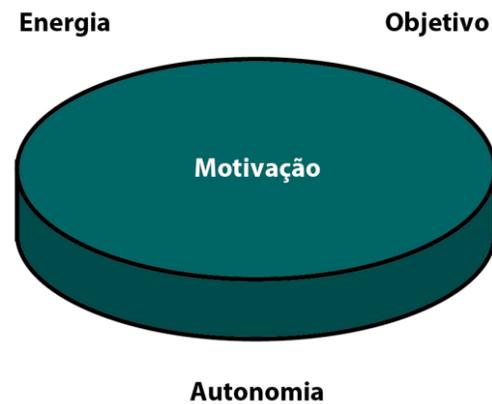
O segundo círculo é o de aprimoramento. Estando a pessoa com os talentos adequados à sua função e perspectiva de carreira, devemos aprimorá-los.

Aprimoramento



Este aprimoramento se dá pela aquisição de conhecimento (educação formal), pela capacitação e prática em atividades específicas e pelo acúmulo de experiências.

O terceiro círculo que fecha o desenvolvimento é a motivação. O departamento de RH deve dar plenas condições para que as pessoas se motivem.



Esta motivação passa pelo empregado ter objetivos e energia e autonomia para atingi-los.

Assim temos o que ludicamente podemos chamar de "bolacha recheada" da competência, ou a função de desenvolvimento da gestão de pessoas.

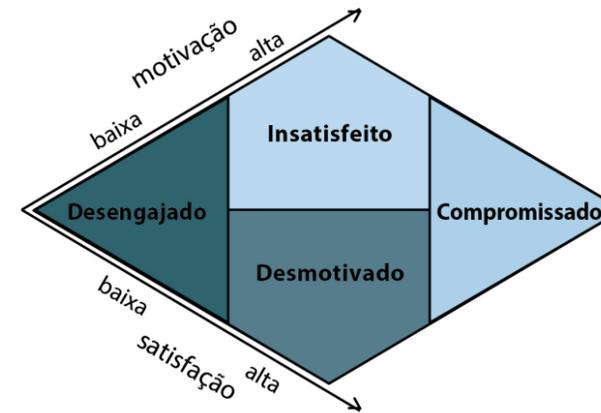


Os círculos do Desenvolvimento da Competência

O importante é que este é um jogo de "ganha/ganha". Ganha o empregado por seu aperfeiçoamento, crescimento e realização pessoal; ganha a empresa com mais desempenho, qualidade e retorno.

O segundo vértice do triângulo é o comprometimento. O comprometimento do empregado é obtido quando ele está vinculado pela sua atitude com a organização, ou seja, quando ele pensa, sente e age em consonância com os valores e objetivos da organização.

Este comprometimento ocorre quando ele está simultaneamente satisfeito e motivado com o ambiente de trabalho.



O Losango do Comprometimento

Quando falamos em ambiente da empresa, nos referimos a dimensões relativas ao indivíduo e a suas relações com seu grupo de trabalho, chefia e organização como um todo.

Por fim, o último vértice do triângulo mágico da gestão de pessoas é representado pelo verbo cuidar.

Quando pensamos no cuidar dos Recursos Humanos, não os tratamos somente como empregados, em seu papel na organização e no ambiente de trabalho, mas os vemos como um todo, como realmente uma pessoa, existindo no mundo e se relacionando com a sociedade e ambiente. E assumimos que a preocupação da empresa com seu empregado deve ser integral.

Assim, é função da empresa, através do RH, cuidar do bem-estar de seu empregado e zelar pela sua felicidade. Da mesma maneira que o bem-estar do empregado é impactado pela sua relação com a empresa e com o que recebe dela, o desempenho da empresa é impactado pelo bem-estar do empregado e por aquilo que ele oferece para ela. Neste ponto, vinculamos a felicidade das pessoas com o sucesso da organização.

Uma integração de todos os elementos tratados neste artigo, ao mesmo tempo que valoriza a área de RH, consegue aproximar o discurso da prática em gestão de pessoas. Para isto, mais do que intenção, é preciso:

- definir bases conceituais para desenvolver, comprometer e cuidar das pessoas da organização;
- aplicar de modo unificado estes conceitos, através de políticas, processos e estratégias;
- utilizar de modo cíclico as atividades de análise, planejamento, implementação e controle da área de RH;
- definindo indicadores vinculados com estes conceitos;
- implantando planos de ação;
- mensurando estes indicadores no tempo;
- avaliando os resultados.

A geometria, que ilustra os conceitos apresentados, além de equacionar em certa medida as angústias e contradições de nossa área, a fortalece de modo significativo.



José Paulo G. Hernandez é professor da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP); consultor de empresas públicas e privadas através da FIPE-USP e da FIA-USP; ex-diretor de Pesquisa e Consultoria para a América Latina da Gallup Organization; e ex-executivo da DPZ, Folha de S. Paulo e Mappin. É graduado, pós-graduado e doutor em Administração pela FEA-USP e mestre pela ECA-USP. Atualmente dirige a Renaissance Executive Forums no Paraná e atua também em conselhos de empresas e na AHK-Câmara de Comercio Brasil – Alemanha. Implantou e presidiu a Brose do Brasil – fabricante de sistemas automotivos – entre 1997 e 2008. Anteriormente dirigiu a Divisão de Componentes Automotivos do Grupo Iochpe-Maxion e foi executivo da Ford. É Engenheiro pela FEI, pós-graduado em Marketing pela ESPM e em Gestão Avançada pelo Insead/FDC.

ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

TECHWARE _____	CAPA
AMIL _____	4ª CAPA
BRADESCO _____	2ª CAPA
AREZZA _____	3ª CAPA
KLABIN _____	5
SOUZA CRUZ _____	7
ROCHE _____	11
SAMA _____	13
COCA-COLA FEMSA _____	15
PIRELLI _____	17
PANASONIC _____	21
AMAGGI _____	23
UNIODONTO _____	27
PORMADE _____	29
MARSO _____	39
GRUPO META RH _____	43
GRUPO SAÚDE E VIDA _____	45
ABRH-SP _____	46-47
INTERCULTURAL _____	49
CRUZ VERDE _____	55
PREVLIMP _____	61
CONNECT _____	67
AREZZA TRADE MARKETING _____	73
SPIRALLI _____	83
SFG _____	87
APAE _____	93
AAPSA _____	99
SPA SOROCABA _____	101
IPIRANGA _____	103
KPMG _____	105



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

**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.

100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH

EMPRESA DO ANO 2016

www.arezza.com.br
0800 777 4126



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 são capazes 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