



A MARCA MAIS ADMIRADA



ANO XXV • EDIÇÃO 133 • 2017
www.gestaoerh.com.br



LIA AZEVEDO



MARCELO NÓBREGA

- OS RHs DO ANO -



LUCIANA CAMARGO



JAYME HENRIQUE SIPPEL

OS 10 MAIS ADMIRADOS

Adriana Baracho, Catia Porto, Fernanda Kauling, Giuseppe Humberto Giorgi, Glaucimar Peticov, Nereu Bavaresco, Moacyr de Melo Júnior, Patricia Pugas, Rodrigo Vasconcellos, Sergio Guillinet Fajerman



CEO EM FOCO

Renato Carvalho vislumbra novas metas para a Philips no Brasil



**Adivinhe
qual empresa
tem a melhor
universidade
corporativa
do mundo.**

Não vale colar.



A UniBrad, Universidade Corporativa Bradesco, foi vencedora do prêmio internacional GlobalCCU – Global Council of Corporate Universities.

Educação para excelência profissional.



Bradesco
Pra frente.



A Univers tem o mesmo objetivo que você: oferecer o que há de melhor para sua empresa.

Somos a PBM* e gestora de saúde da maior rede de drogarias do Brasil.

São mais de 1.500 lojas Droga Raia e Drogasil e um time experiente para oferecer a você as melhores soluções em benefício farmácia.

Através de uma plataforma ágil e segura você pode criar planos específicos para seus colaboradores e obter diversos tipos de relatórios e informações para tomar as melhores decisões e facilitar sua administração.

Fale com nosso time, conheça nosso benefício farmácia e inove na sua gestão conosco.

*Empresa especializada em programas de benefícios de medicamentos

Univers. O benefício farmácia mais completo da plataforma PBM mais moderna.



GESTORA DE SAÚDE DA MAIOR
REDE DE DROGARIAS



DESCONTOS GARANTIDOS



SOB MEDIDA PARA SUA EMPRESA



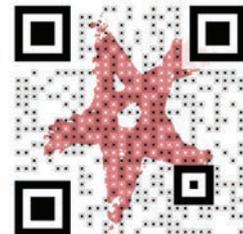
ATENDIMENTO ESPECIALIZADO



INOVAÇÃO QUE SIMPLIFICA



RELATÓRIOS PERSONALIZADOS



VOTE NA EMPRESA
MAIS LEMBRADA NO
20º TOP OF MIND DE RH



É DROGASIL.
É DROGA RAIA.
É UNIVERS.

Fale com nosso time

vendas@univers-pbm.com.br

(11) 3769-5603 ou (11) 3769-7471

14



**MAIS ADMIRADOS
FOCO NAS PESSOAS**

36



**MARCAS MAIS ADMIRADAS
RECONHECIMENTO DOS PARES**

80



**EDUCAÇÃO CORPORATIVA
NO TOPO**

10 | **CONARH
INFLUÊNCIA POSITIVA**

46 | **RHs MAIS ADMIRADOS
FORMAÇÃO E CARREIRA**

82 | **RH EM FOCO
GESTÃO SAUDÁVEL**

86 | **RH EM FOCO
CONSTRUINDO UMA NOVA
CULTURA**

88 | **CEO EM FOCO
NOVA DIREÇÃO**

92 | **SUCESSÃO FAMILIAR
CHAVE PARA O FUTURO**

96 | **EMPREENDEDORISMO
PRATO CHEIO**

102 | **TECNOLOGIA PARA RH
INTEGRAÇÃO REAL**

104 | **SAÚDE
QUALIDADE NO ATENDIMENTO**

108 | **BEM-ESTAR
ALTERNATIVA SAUDÁVEL**

112 | **INOVAÇÃO
O FUTURO É LOGO ALI**

116 | **ARTIGO
O PROFISSIONAL DO FUTURO**

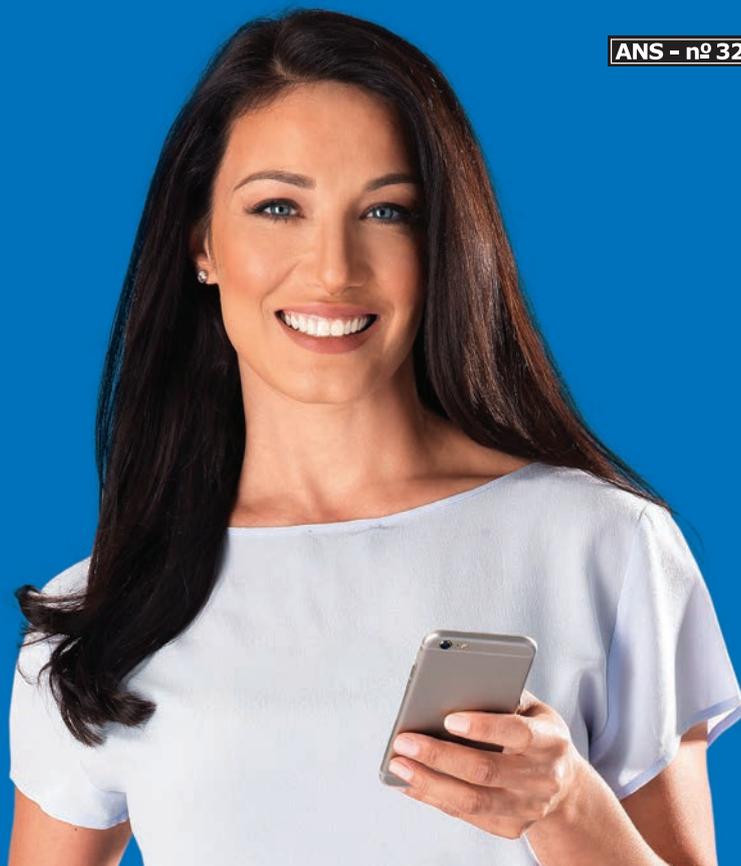
118 | **ARTIGO
RH DIGITAL GERA EFICIÊNCIA**

122 | **ARTIGO
BABY BOOMERS, X, Y E Z:
LIDERANDO EM MEIO À
TRANSIÇÃO DE GERAÇÕES**

126 | **ARTIGO
PREFEITURA DE SÃO PAULO:
UMA GIGANTE EM
TRANSFORMAÇÃO**

130 | **ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO**

Um grande plano
faz mais do que cuidar
dos seus funcionários.
Facilita a vida deles.



A atenção da sua empresa tem que estar voltada para os negócios. Por isso, um plano de saúde tem que oferecer soluções completas e, ao mesmo tempo, simples. Com a Amil, cuidar da saúde dos seus funcionários não precisa ser uma complicação.

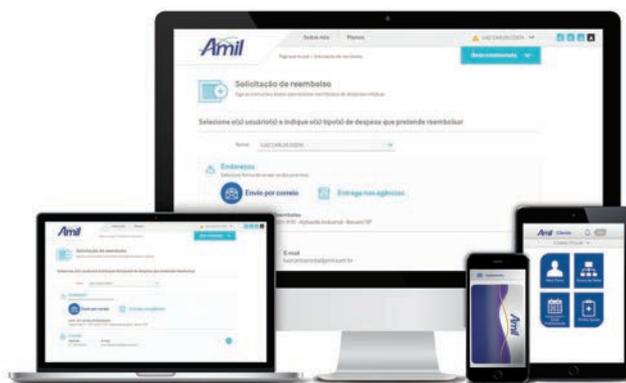
Você conta com ferramentas que irão facilitar o seu dia a dia e o dos seus funcionários. São serviços como pedido de reembolso *online*, agendamento na Rede Preferencial via aplicativo, carteirinha virtual e muito mais.

Viu? É mais fácil na Amil.

Venha você também para a Amil.

Ligue agora ou fale com o seu corretor.

Plantão de Vendas:
3004-5106



Aplicativo Amil Clientes



Amil

Uma vida de saúde para você

Chegamos finalmente ao meio do ano e prontos para enfrentar os novos desafios impostos pela economia brasileira com sua eterna crise política. As organizações de diversos setores estão sentindo os efeitos das indefinições de Brasília e do quadro político institucional, bem como da entrada de juízes, promotores e procuradores na influência das decisões que são ou não tomadas no Legislativo e no Executivo. A reforma trabalhista passou pelo Congresso Nacional e deve iniciar um novo modelo na relação capital-trabalho no País.

Para gestores de pessoas, foi um semestre de muitas dificuldades, com a recessão batendo à porta dos seus negócios e provocando redução do número de colaboradores, enxugamento em suas áreas de comunicação e de treinamento e desenvolvimento. A criatividade e a inovação são os dois fatores mais solicitados aos profissionais de gestão de pessoas e aos executivos em geral num momento instável como esse.

Com esse cenário, acontece mais uma vez o Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas – Conarh –, que inova com temas e participações de mais jovens da área de tecnologia e inovação e na discussão sobre “influenciação”, ou seja, como influenciar e agir em momentos como o que o País atravessa. A Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH Nacional, presidida por Elaine Saad, trouxe rejuvenescimento ao evento quarentão, e as equipes das seccionais da entidade em todo o território brasileiro fizeram seu melhor para trazer um verdadeiro novo formato para pensar sobre o mundo organizacional.



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

Do nosso lado, estamos na torcida por dias melhores para o Brasil e seus profissionais de RH, e conseguimos realizar, no final de junho, a premiação dos “RHs Mais Admirados do Brasil” e das “Marcas Mais Admiradas” por estes profissionais. Vale conferir o ranking e perceber que está acontecendo uma renovação. Esses profissionais estão, assim como os CEOs de suas empresas, ficando cada vez mais jovens. Há 12 anos, quando houve a primeira edição da pesquisa, a faixa etária desse grupo era de 54 anos, e agora já baixou para 45 anos, tendo entre eles jovens de 35 a 40 anos. Uma renovação necessária ao mercado, que mostra que as empresas estão antenadas com as mudanças vindas das novas gerações.

Mudou-se também o perfil desses profissionais: encontramos cada vez mais engenheiros nas posições de RH, ainda que os administradores de empresas e os psicólogos estejam em maioria. Infelizmente, as empresas querem cada vez mais profissionais focados no negócio e nos resultados, abrindo mão do aspecto de atenção ao humano.

As novas tecnologias e os processos na produção de bens e serviços afastam o RH do seu papel de cuidado mais intenso com as pessoas e com o que deve ser a felicidade na vida e no trabalho. A indústria farmacêutica está se beneficiando cada dia mais com o estresse e as doenças ocupacionais oriundas de uma convivência menos harmônica e mais competitiva nas empresas. Pessoas parecem máquinas, mas querem ser reconhecidas e construir ambientes de convivência amigável e de camaradagem no ambiente de trabalho.

Boa leitura.

gestão **RH**

Revista GestãoRH

Uma publicação da GPN – Gestão de Pessoas e Negócios
Rua Michigan, 901
Itaim Bibi – 04566-001
São Paulo, SP
(11) 3926-9668
www.gestaoerh.com.br
www.grupogr.com.br

ANO XXV · EDIÇÃO 133 · 2017

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
Renato Fiochi
renato@grupogr.com.br

Marketing
Roseli Salvador
marketing@grupogr.com.br

Comercial
Vânia Martins
comercial@grupogr.com.br

Internet e Assinaturas
assinatura@grupogr.com.br

Eventos
Beatriz Novaes
eventos@grupogr.com.br

Administração Geral
Renato Fiochi

Projeto Gráfico e Capa
José Roberto Saglietti

Impressão
Print Express

f gestaoerh
www.gestaoerh.com.br



O GRUPO ABRIL INDICA A PIRELLI PARA RECEBER O



E QUEM É TOP TEM
TRANQUILIDADE PARA
RODAR SEGURO

TYRE life™

SERVIÇO DE PROTEÇÃO DE PNEUS



Com o serviço de proteção de pneus **Pirelli Tyre Life™**, a Pirelli garante a substituição gratuita* dos pneus que vierem a sofrer danos acidentais e irreparáveis (exceto casos previstos no regulamento) durante a vigência do mesmo.

ATIVE SEU BENEFÍCIO. É GRÁTIS.



*Consulte condições e benefícios do programa em www.pirelli.com.br





INFLUÊNCIA POSITIVA

Executivos do Banco Mundial, GPA, Valia, Albert Einstein, Caixa Seguradora e Petrobras palestram no Conarh 2017

A 43ª edição do Conarh - Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas – reúne executivos e especialistas de grandes corporações para discutir práticas inovadoras que podem aumentar o poder de influência e de ação da área de Recursos Humanos nas orga-

nizações do País. O evento acontece entre 15 e 17 de agosto no São Paulo Expo e contará com mais de 50 palestras, painéis e talk shows com os principais temas relacionados ao dia a dia das empresas e à atual conjuntura econômica e política do Brasil.

“Outro assunto que estará pre-

sente em diversas apresentações é a era digital, os avanços tecnológicos e como eles impactam a gestão de pessoas, além do crescimento significativo de startups. Acreditamos que a combinação deste modelo de organização que está revolucionando o mercado de trabalho com as

THIS IS PARKER

O desafio

*Desenvolver tecnologias para
solucionar os maiores desafios
da humanidade*

Ajudamos a solucionar inúmeros desafios de engenharia que fazem a diferença na vida das pessoas ao redor do mundo. Nossa gestão de negócios é baseada em valores e princípios, valorizando o ser humano.

parker.com.br



ENGINEERING YOUR SUCCESS.

empresas tradicionais irá enriquecer o evento com conteúdo e inovação”, afirma Sandra Gioffi, diretora do Conarh.

Com o tema “influenciação”, o Conarh 2017 tem o objetivo de in-

fluenciar, gerar reflexão, compartilhar conhecimento e transmitir muito aprendizado aos participantes por meio de conteúdo, painéis de debates, aprendizagem e experiências profissionais. O principal objeti-

vo do evento continua sendo inovar, encantar e ser a principal referência em eventos de Gestão de Pessoas.

Confira a seguir os nomes de alguns palestrantes e os temas que serão abordados:



Paulo Gallo - Executivo principal de RH do Fórum Econômico Mundial e membro do Comitê Executivo - A 4ª Revolução Industrial e a Nova Bússola do Sucesso



Cristiane Olivier Heckler - Diretora de RH Latam da Caixa Seguradora - Transformação Digital – Implicações práticas para gestão de pessoas – Case Caixa Seguradora



Maria Gurgel, Presidente da Valia - Previdência Complementar – Minimizando vulnerabilidades na gestão de talentos



Miriam Branco - Diretora executiva de RH do Hospital Albert Einstein - Prevenção, Bem-Estar e Tratamento – Como melhorar a Saúde da Gestão de Saúde Corporativa



José Luiz Marcusso - Gerente executivo de RH da Petrobras - Gestão Transformadora



Miguel De Paula - Diretor de RH Multivarejo do GPA - Alinhando Estratégia, Estruturas Organizacionais e Times de Liderança

Em complemento à nova estrutura, o Conarh 2017 contará com a Sala Mentoria & Coaching, local para discussões profissionais destinada exclusivamente a congressistas, conduzida por alguns dos coaches mais reconhecidos do mercado. O espaço terá vagas limitadas e as ins-

crições estarão abertas a partir de 1º de agosto.

Os conteúdos serão divididos entre palestras magnas e simultâneas, todas ministradas por profissionais renomados do mercado brasileiro e internacional.

Agende-se.

43º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas

Data: 15, 16 e 17 de agosto de 2017

Local: São Paulo Expo

Endereço: Rodovia dos Imigrantes, s/n - Km 1,5 - Vila Água Funda

Programação completa em: conarh.com.br

2,8 MILHÕES

de minutos de atividades saudáveis



Essa foi a marca do pessoal da **Colgate-Palmolive Brasil** em junho no programa corporativo **Viver Melhor**, que promove qualidade de vida.



A preocupação com a saúde das pessoas começa dentro da nossa casa, com nossos funcionários. Essa é uma das iniciativas que faz com que a Colgate-Palmolive tenha **um dos RHs mais admirados do Brasil**.



FOCO NAS PESSOAS

Nova edição da pesquisa “RHs Mais Admirados do Brasil” reconhece profissionais pelas boas práticas adotadas na área

Por Adriano Garrett



encaixam os “RHs Mais Admirados do Brasil 2017”.

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.

Os principais vencedores da premiação deste ano foram Lia Azevedo (Grupo Boticário) e Marcelo de Freitas Nóbrega (McDonald’s), agraciados com o título de “RHs do Ano – Brasil”; Luciana de Camargo Pereira (IBM) e Jayme Sippel (Ipiranga), apontados como “RHs do Ano América Latina” (saiba mais na página 20).

As “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs no Brasil” trazem em seu histórico de evolução 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 (saiba mais na página 36).

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 lembradas pelos profissionais de Recursos Humanos do Brasil.

O estudo é realizado em duas etapas, entre os meses de março e maio, e 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).

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”, “Destaque Regionais” e “Destaque Estaduais”, “RHs do Ano” (feminino e masculino) e as “Marcas Mais Admiradas pelos RHs”. Pelo segundo ano consecutivo, eles escolheram também os “RHs do Ano - América Latina” (masculino e feminino).

Este ano a premiação dos “RHs Mais Admirados do Brasil” e das “25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs” aconteceu no dia 26 de julho, no World Trade Center São Paulo, localizado no bairro do Brooklin Novo São Paulo, na capital paulista. Na ocasião, foram anunciados pelo mestre de cerimônia Philippe Guedes, jornalista da Rede Globo, os “10 Mais Admirados”, os “Destaque Regionais”, os “Destaque Estaduais”, os “RHs do Ano” Brasil e América Latina (masculino e feminino) e a “Marca Mais Admirada pelos RHs”.

Manter a saúde psicológica e financeira em tempos de crise econômica e política é tarefa para os melhores profissionais de gestão de pessoas. O cenário turbulento valoriza ainda mais os executivos que conseguiram vencer desafios e construir práticas diferenciadas no departamento de Recursos Humanos de empresas atuantes em diversos setores da economia. É nesse contexto que se

SAIBA QUEM SÃO OS "RHS MAIS ADMIRADOS 2017"

ADELMO ALVES SANTIAGO - UP BRASIL
ADILSEIA BATISTA - APETIT SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO
ADRIANA BARACHO - LOCALIZA
ADRIANA FARHAT - GAFISA
ALESSANDRA CRISTINA MORRISON - CIA HERING
ALEXANDRE ROCHA SENA - OI MÓVEL
ANA PAULA SANTOS - WAL-MART
ANDRÉ RAPOPORT - DANONE
ANDREA CLEMENTE - GRUPO WHIRLPOOL
ANDREIA DUTRA - SODEXO
ANICEIA BELON - PEPSICO
ANTONIO CARLOS PEREIRA DA SILVA - COLGATE- PALMOLIVE
ANTONIO SALVADOR - GPA
BEATRIZ NUNES DE MIRANDA - COPAGAZ
BEATRIZ SAIRAFI HEINEMANN - ACCENTURE
CARLA FAUER - HEINEKEN
CARLOS ALBERTO GONÇALVES - LUPO
CARLOS BALDINI - ABBOTT LABORATÓRIOS
CARLOS LIENSTADT - YARA BRASIL FERTILIZANTES
CATIA PORTO - UNITED HEALTH GROUP BRASIL-AMIL
CELIA MARIA DUTRA - COSAN
CESAR AUGUSTO UEDA - PANASONIC DO BRASIL
CICERO DOMINGOS PENHA - ALGAR AGRO
CLÁUDIA MARIANE LOURENÇO - EUROP ASSISTANCE
CLAUDIO COSTA - PREFEITURA DE SÃO PAULO
DANIELA CHAVES CORREA - AETHRA
DANIELA SOUZA ARAÚJO - GERDAU AÇOS LONGOS
DANIELLE NORONHA - AMBEV
DANILO DIAS - ATACADÃO
DENISE HORATO - ROCHE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS
DIONE DE QUADROS TEODORO - INTELBRAS
EDECIO BRASIL - VALE
EDENIO BARBOSA NOBRE - CCB - CHINA CONSTRUCTION BANK
ELAINE REGINA MATTIOLI - TERMOMECAÂNICA
ELIANA CACHUF - ARTERIS
ELIZIA MARIA DA SILVA - AZUL LINHAS AÉREAS
ENIALE MAION - MARTIN-BROWER
FABIO MONIZ - USINA CORURUPE
FABRICIA ABREU - ELEKTRO
FELIPE ZOGBI - DROGARIA DPSP
FERNANDA KAULING - ULTRAGAZ

FERNANDO VIRIATO DE MEDEIROS - ACCOR HOTELS
FLÁVIA RODRIGUES CAMPOS - SUPERMERCADO BAHAMAS
FLAVIO PESIGUELO - NATURA
GENILDA SAJI - MULTIPLUS
GIUSEPE HUMBERTO GIORGI - PIRELLI
GLAUCIMAR PETICOV - BRADESCO
GUILHERME CAVALIERI - SERASA EXPERIAN
GUILHERME RHINOW - JOHNSON & JOHNSON DO BRASIL
GUSTAVO MANÇANARES LEME - GRUPO BAUMGART
HILTON FARIA - WEG EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS
JAYME HENRIQUE SIPPEL - IPIRANGA
JEISE LUCIA MOREIRA - MAGNESITA S.A
JOSE CAETANO DE ANDRADE MINCHILLO - BANCO DO BRASIL
JOSE RICARDO AMARO - TICKET
JULIANA ZAN - TOKIO MARINE
LENILTON JORDÃO - EMBRAPORT
LIA C. ALICKE AZEVEDO - GRUPO BOTICÁRIO
LOURIVAL JUSTINO DA SILVA JUNIOR - POLI NUTRI
LUCIANA DE CAMARGO PEREIRA - IBM BRASIL
LUCIANA REICHERT - SAPORE
LUIZ FRUET - NESTLÉ
MAIRA FISCHER - GIVAUDAN
MAJO CAMPOS - ATENTO BRASIL
MARCEL RODRIGUEZ DE OLIVEIRA - ZF DO BRASIL
MARCELO ALVES PEREIRA - AES ELETROPAULO
MARCELO DE FREITAS NÓBREGA- McDONALD'S
MARCELO GASPARI VELOCE - LOGISTICA
MARCELO MADARASZ - PARKER
MARCIA LOURENÇO - AON
MARCIA MARTINS - IMERYS BRASIL
MARCOS POLETTO - SAINT-GOBAIN ABRASIVOS
MARIA CAROLINA BONALDA - PLASTIPAK PACKAGING
MARIA SUSANA DE SOUZA - RAIA DROGASIL
MARIANA VERCEZE - BASF
MARISA FERNANDES - DIA GROUP
MARLI MANARA - TENNECO AUTOMOTIVE
MARLY VIDAL - LABORATÓRIOS SABIN
MARTA OLIVEIRA - MARILAN
MICHELINE ARAÚJO - IMERYS RIO CAPIM CAULIM
MIGUEL FRANCISCO FERES - FABER CASTELL
MILTON BRAGANCA - SEALED AIR
MISIARA ALCANTARA - KEPLER WEBER
MOACY FREITAS - BATERIAS MOURA

MOACYR DE MELO JÚNIOR - SAMA S. A. - MINERAÇÕES ASSOCIADAS
MONICA DUARTE SANTOS - GOOGLE
MONIQUE STONY - SOUZA CRUZ
NELSON PAULO ROSSI - AURORA ALIMENTOS
NEREU BAVARESCO - AMAGGI
NILMA RIBEIRO - VOTORANTIM CIMENTOS
NILTON JOÃO DOS SANTOS - SABESP
PAOLA GIGLIOTI - LOUIS DREYFRUS
PATRICIA COIMBRA - SULAMÉRICA SEGUROS
PATRICIA PUGAS - MAGAZINE LUIZA
PAULA JACOMO - SAP LATAM
PAULO BARRETO PEREIRA DA SILVA - POSITIVO
PEDRO ANTONIO MONASSA PITTELLA - SANOFI
PEDRO CRISTINO NETO - BOMBRIEL
PRISCILA LOPES DA SILVA - ALIANÇA GERAÇÃO DE ENERGIA
QUÉZIA SOUZA - TOUCH HEALTH
RAFAEL JAWORSKI - PORMADE
REGINA STEINAS - HEALTHWAYS BRASIL
RICARDO FURTADO - RESTOQUE
RICARDO GARCIA - ARCELOR MITTALL
RICARDO MELANTONIO - CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA - CIEE
RITA PELLEGRINO - TOTVS
ROBERTO YANAGIZAWA - TOYOTA
ROBSON RIGONI - AKZO NOBEL
RODRIGO LADEIRA - CREMER
RODRIGO PORTO - AES TIETÊ
RODRIGO ROJAS - SUPERMERCADOS MUNDIAL
RODRIGO VASCONCELLOS - BRF
ROSANA G.MACHADO - AXALTA COATING SYSTEMS
ROSE GABAY - ODONTOPREV
SERGIO GUILLINET FAJERMAN - ITAÚ-UNIBANCO
SÉRGIO PIZA - KLABIN
SERGIO POVOA - NETSHOES
SIMONE DONADEL - SANTISTA
SORAYA BAHDE - ALELO
SYLMARA REQUENA - SIEMENS
TANIA TERESKOVAE - PHILIPS
TONY GERALDO CARNEIRO - MACKENZIE
VALERIA DE PAULA RIBEIRO - ARAUCO DO BRASIL
VANESSA LOBATO - SANTANDER
VERA REGINA BENEDET BARREIROS - LIQUIGÁS
VIVIANE THOMAZ - GAZIN
VLADIMIR BARROS - ALE COMBUSTÍVEIS
WEBER NIZA - LEROY MERLIN



Alta performance com foco no paciente

Temos orgulho em reconhecer que, com um grupo de talentos inspirados e engajados, seguimos firmes no nosso propósito de levar cada vez mais saúde e qualidade de vida aos nossos pacientes. Para isso investimos no desenvolvimento de nosso time com foco em alta performance e, assim, mantemos nosso compromisso de oferecer soluções inovadoras que contribuam com o progresso da saúde.

Reconhecemos o valor da diversidade como uma das forças que nos move diariamente para superar os desafios e entregar resultados de excelência. Delegação, agilidade, e colaboração estão presentes em nosso dia-a-dia.

Somos muitos, trabalhando como um em todo Brasil, com objetivo de contribuir para um futuro melhor.

Somos Roche.



CONFIRA OS PREMIADOS POR CATEGORIA



DESTAQUES REGIONAIS

CENTRO OESTE

MARLY VIDAL -
LABORATÓRIOS SABIN
NEREU BAVARESCO-
AMAGGI

NORDESTE

MOACY FREITAS - GRUPO
MOURA
VLADIMIR BARROS - ALE
COMBUSTÍVEIS

NORTE

CESAR AUGUSTO UEDA -
PANASONIC DO BRASIL
MICHELINE ARAÚJO -
IMERYS RIO CAPIM
CAULIM

SUDESTE

RODRIGO VASCONCELLOS -
BRF S.A.
PATRICIA PUGAS -
MAGAZINE LUIZA

SUL

VALERIA DE PAULA RIBEIRO
- ARAUCO DO BRASIL
RAFAEL JAWORSKI -
PORMADE



DESTAQUES ESTADUAIS

ALAGOAS

FABIO MONIZ - USINA
CORURIFE

DISTRITO FEDERAL

JOSE CAETANO DE
ANDRADE MINCHILLO -
BANCO DO BRASIL

GOIÁS

MOACYR DE MELO
JÚNIOR - SAMA S.
A. - MINERAÇÕES
ASSOCIADAS

MINAS GERAIS

ADRIANA BARACHO -
LOCALIZA
CICERO DOMINGOS PENHA
- ALGAR
DANIELA CHAVES CORREA -
AETHRA

PARANÁ

LIA AZEVEDO - GRUPO
BOTICÁRIO

RIO DE JANEIRO

CATIA PORTO - AMIL
JAYME HENRIQUE SIPPEL -
IPIRANGA

RIO GRANDE DO SUL

CARLOS LIENSTADT - YARA
BRASIL FERTILIZANTES
MISIARA ALCANTARA -
KEPLE WEBER

SANTA CATARINA

DIONE DE QUADROS
TEODORO - INTELBRAS

SÃO PAULO

MARCELO MADARASZ -
PARKER
GLAUCIMAR PETICOV -
BRADESCO

MARCELO DE FREITAS
NÓBREGA - McDONALD'S
TANIA TERESKOVAE -
PHILIPS
ANA PAULA SANTOS - WAL
MART
PAOLA GIGLIOTI - LOUIS
DREYFRUS
MARISA FERNANDES - DIA
GROUP
REGINA STEINAS -
HEALTHWAYS BRASIL
JULIANA ZAN - TOKIO
MARINE
MARLI MANARA - TENNECO
AUTOMOTIVE
ROSANA G. MACHADO
- AXALTA COATING
SYSTEMS
WEBER NIZA - LEROY
MERLIN
SERGIO POVOA - NETSHOES



10 MAIS

NEREU BAVARESCO -
AMAGGI
CATIA PORTO - UNITED
HEALTH GROUP BRASIL -
AMIL
GLAUCIMAR PETICOV -
BRADESCO

RODRIGO VASCONCELLOS -
BRF S.A.
SERGIO GUILLINET
FAJERMAN - ITAÚ-
UNIBANCO
ADRIANA BARACHO -
LOCALIZA
PATRICIA PUGAS -
MAGAZINE LUIZA

GIUSEPE HUMBERTO GIORGI
- PIRELLI
MOACYR DE MELO JÚNIOR
SAMA S. A. - MINERAÇÕES
ASSOCIADAS
FERNANDA KAULING -
ULTRAGAZ



RHS DO ANO - BRASIL

LIA AZEVEDO - GRUPO
BOTICÁRIO
MARCELO DE FREITAS
NÓBREGA - McDONALD'S



RHS DO ANO - AMÉRICA LATINA

LUCIANA DE CAMARGO
PEREIRA - IBM
JAYME HENRIQUE SIPPEL -
IPIRANGA

O MELHOR DE ANUNCIAR ESTE PRÊMIO É SABER QUE A MARISA FAZ PARTE DO NOSSO TIME.

É com muito orgulho que o DIA Brasil parabeniza todo o trabalho de nossa Diretora de RH, Marisa Fernandes, premiada por estar entre os 25 profissionais de RH mais admirados do Brasil.

O DIA é formado por pessoas assim: determinadas e inovadoras, que sabem da importância de relacionamentos sólidos e autênticos.

É por isso que quem trabalha no DIA tem orgulho de fazer parte de um time que valoriza o que mais importa: as pessoas.



Com parte
do time de RH
do Brasil.



Junte-se a nós. Venha para o DIA.

Acesse: www.dia.com.br/trabalhe-conosco

CONHEÇA A VISÃO DOS “RHS DO ANO”

Os executivos atuantes no País que foram mais lembrados pelos profissionais da área se sagraram vencedores da distinção “RH do Ano – Brasil” na pesquisa realizada pela Gestão RH. Em 2017, a honraria foi concedida a Lia Azevedo, vice-presidente de Desenvolvimento Humano e Organizacional do Grupo Boticário, e a Marcelo de Freitas Nóbrega, diretor de Recursos Humanos do McDonald’s, marca que no Brasil é administrada pela Arcos Dourados.

A trajetória profissional de Lia Azevedo começou a partir de sua formação em Economia e Planejamento Financeiro, áreas nas quais atuou por dez anos. Após este período, entrou em contato com o departamento de Recursos Humanos, na qual permaneceria desde então, e decidiu se especializar. Estudou Estratégia de Recursos Humanos no INSEAD e, mais adiante, fez um curso de Estratégia de RH na Universidade de Michigan (EUA), com foco em Cultura e Liderança. Passou por grandes companhias, como Novelis, Alcon e Dow Química, antes de chegar à diretoria de RH do Grupo Boticário, em 2014. Depois de dois anos no cargo, assumiu a vice-presidência de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), da qual fazem parte Recursos Humanos, Comunicação Corporativa, Sus-

tentabilidade e Cultura.

“No Grupo Boticário trabalhamos com o propósito de criar oportunidades para a beleza transformar a vida das pessoas e assim transformar o mundo ao nosso redor. E é com essa missão que buscamos por candidatos apaixonados por desafios e por inovação, pessoas transformadoras, com espírito empreendedor e senso de dono, que tenham foco nas metas, mas que saibam trabalhar em equipe e, acima de tudo, respeitar e valorizar as diferenças”, afirma Lia.

Em 2015, já com a executiva em cargo de liderança, a área de DHO do Grupo Boticário foi redesenhada com o objetivo de ganhar eficiência e agilidade e dar continuidade ao crescimento sustentável dos negócios. Foi este o momento da criação de quatro vice-presidências, duas com foco em negócios, uma no corporativo e a quarta voltada ao desenvolvimento humano e organizacional. Depois disso, o desafio foi envolver todos os profissionais, da liderança aos colaboradores, em uma reflexão sobre a cultura corporativa almejada pelo grupo. Um dos fatores sempre presentes nesse processo foi a valorização da diversidade.

“Somos uma empresa de alma feminina. Isso fica evidente pela natureza do negócio, pela trajetória da



NO GRUPO BOTICÁRIO
TRABALHAMOS
COM O PROPÓSITO
DE CRIAR
OPORTUNIDADES
PARA A BELEZA
TRANSFORMAR A
VIDA DAS PESSOAS E
ASSIM TRANSFORMAR
O MUNDO AO NOSSO
REDOR

LIA AZEVEDO





POR MEIO DE BENCHMARKING E ESTUDOS, IDENTIFICAMOS ALGUMAS AÇÕES QUE PROMOVEM MAIOR DIVERSIDADE, E UMA DELAS É QUE ESSE TEMA TEM QUE ESTAR NA PAUTA DA ALTA DIREÇÃO

MARCELO DE FREITAS NÓBREGA



empresa, pela maioria de mulheres em nosso quadro de colaboradores. Há 40 anos, acreditamos que homens e mulheres são igualmente capazes, inclusive de fazer a diferença. Atuamos, desde o começo de nossa história, para que mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens para ascender profissionalmente. O Grupo Boticário defende o empoderamento da mulher para a equidade de gênero porque esse tema está conectado com a nossa história, nossos valores e nosso propósito”, explica a executiva. Atualmente, as mulheres estão à frente de 85% das franquias do Grupo Boticário. Da mesma forma, a primeira franquia da marca foi aberta em 1980 por uma mulher. Elas também representam 56% dos colaboradores, estão em 50% das vice-presidências e ocupam 50% das posições de liderança.

No McDonald’s, a meta é alcançar um quadro de lideranças composto metade por homens e metade por mulheres, algo que já é visto em muitos dos restaurantes da companhia. “Por meio de benchmarking e estudos, identificamos algumas ações que promovem maior diversidade, e uma delas é que esse tema tem que estar na pauta da alta direção. Por isso, temos um Comitê de Diversidade e buscamos políticas que não criem obstáculos em relação a esse tema. Também adotamos medidas para promover o equilíbrio

entre vida pessoal e vida profissional para ambos os gêneros, agendando reuniões no horário comercial e marcando voos em dias úteis, por exemplo. E na divulgação de vagas buscamos a equidade no perfil de candidatos internos”, aponta Marcelo de Freitas Nóbrega.

Antes de chegar à companhia, em novembro de 2014, Marcelo ocupou cargos de administração em TI, Compras e Saúde, Segurança e Meio Ambiente nos setores de Petróleo e Gás, TI e Financeiro. Quando migrou para a área de Recursos Humanos, trabalhou em empresas multinacionais nos segmentos de Petróleo e Gás, Bens de Consumo e Serviços de Transporte Aéreo, como Repsol YPF, British Petroleum, Reckitt Benckiser e TAM. Junto dessas experiências, se especializou em coaching de executivos, gestão da mudança e desenvolvimento organizacional e de lideranças. Recentemente, foi responsável por projetos de transformação de estratégia e cultura corporativa, tanto no Brasil, como na América Latina e nos EUA, no contexto de aquisições, fusões, spin-offs e startups.

Com toda essa experiência na área, o executivo aponta as competências que considera essenciais para o gestor de pessoas de hoje e de amanhã: “discriminação, sensibilidade organizacional, protagonismo, inquietação e coragem executiva para encarar de frente



BUSCAMOS PROFISSIONAIS DE TODAS AS FORMAÇÕES, POIS SEMPRE ESTIVEMOS NA VANGUARDA DA DIVERSIDADE, NÃO SÓ DE GÊNERO, RAÇA OU ORIENTAÇÃO SEXUAL, MAS TAMBÉM DE PENSAMENTO. VALORIZAMOS E FOMENTAMOS A INCLUSÃO PORQUE NOSSOS CLIENTES E MUNDO SÃO ASSIM: A DIVERSIDADE DE PENSAMENTO É O QUE NOS MANTÉM LÍDERES EM PATENTES NO MUNDO HÁ 25 ANOS

LUCIANA DE CAMARGO PEREIRA



temas sensíveis, desafios relevantes para o negócio e situações delicadas. É importante também, para qualquer gestor, armar uma equipe forte, que o complemente e desafie”, diz Marcelo.

Neste ano, pela segunda vez consecutiva, a pesquisa dos “RHs Mais Admirados” também contou com a distinção “RH do Ano – América Latina”, concedida a profissionais que atuam em empresas com atuação em outros países da região, além do Brasil. Os vencedores deste título em 2017 foram os executivos Luciana de Camargo Pereira, vice-presidente de RH da IBM América Latina, e Jayme Sippel, Head de Recursos Humanos da Ipiranga.

Luciana começou na IBM como estagiária na filial de Hortolândia (SP), quando era estudante de Engenharia de Produção na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Atuou na área de serviços e em projetos de consultoria de business transformation e reengenharia. Aos 26 anos, foi nomeada gerente e passou a trabalhar com Learning Services, unidade de negócios que atendia os clientes da empresa. Foi ali que começou a ter contato com os departamentos de Recursos Humanos das companhias parceiras.

A executiva atua em RH há 19 anos, já tendo liderado áreas como especialista em talentos, learning, diversidade, Talent Acquisition (responsável pela estratégia em atrair talentos e no plano de carreira para re-

tenção destes talentos), Employee & Labor Relations e generalista como HR Business Partner para Unidades de Negócio. Ao longo desse período liderou posições no Brasil, na América Latina e globalmente. Passou por escritórios em Miami e Nova York e, em setembro de 2011, retornou para liderar o RH da IBM Brasil. Em julho de 2016, foi convidada para liderar o RH na América Latina.

Luciana acredita que a indústria de aquisição de talentos está passando por uma profunda transformação, condicionada pelos anseios pessoais trazidos pelos colaboradores da nova geração, que acaba interferindo na procura por talentos. “Buscamos profissionais de todas as formações, pois sempre estivemos na vanguarda da diversidade, não só de gênero, raça ou orientação sexual, mas também de pensamento. Valorizamos e fomentamos a inclusão porque nossos clientes e mundo são assim: a diversidade de pensamento é o que nos mantém líderes em patentes no mundo há 25 anos. O desafio hoje é encontrar talentos com os skills e competências necessários para a nova Era Cognitiva. Buscamos pessoas que queiram mudar o mundo, que estão constantemente aprendendo e se reciclando, que trabalham de forma ágil e colaborativa”, aponta.

Na IBM, a cultura organizacional pretendida recebeu o nome de Agile e foca em três princípios: clare-

za no objetivo e propósito; interações curtas; e times pequenos e empoderados. “São mudanças profundas como: foco na experiência dos nossos funcionários e gerentes, foco em aprendizado contínuo, cultura de feedback, colaboração, uso da tecnologia para aumentar nossa capacidade de Recursos Humanos para gerarmos valor ao negócio. Obviamente, esta é uma jornada, e ainda temos muito o que evoluir. O importante é que já vemos e sentimos nosso impacto no valor que geramos aos nossos clientes e na transformação da IBM”, diz Luciana.

Os impactos do departamento de Recursos Humanos na evolução de uma companhia também são verificados no dia a dia do outro “RH do Ano – América Latina”. Jayme Sippel, da Ipiranga, dá a receita para o bom profissional da área. “Primeiramente, um gestor precisa gostar de lidar com pessoas. É importante estar muito sintonizado com o que acontece no mundo e desenvolver uma acentuada inteligência emocional. Deve possuir a capacidade de antecipar tendências e habilidade de relacionamento para transitar em diferentes fóruns, bem como desenvolver e implementar estratégias de gestão. Além disso, no cenário atual de constantes transformações, é essencial incentivar a inovação, com tolerância a erros e com foco no engajamento e desenvolvimento de equipes, mobilizando e influenciando pessoas para mudanças”, diz.

A trajetória profissional de Jayme começou já na área de RH, em diferentes segmentos de negócios,

tais como serviços, hotelaria e indústria. Em poucos anos, assumiu a divisão de RH de uma subsidiária da Coca-Cola Indústria. Posteriormente, aceitou o desafio de participar do processo de profissionalização e expansão do Grupo Ipiranga, onde esteve à frente de decisivas mudanças e aquisições de grandes empresas como a Atlantic e a Texaco, participando ativamente de desmobilizações e transformações de negócios e lidando com a necessidade de planejar a renovação nos cargos de liderança.

“A Ipiranga valoriza e investe no desenvolvimento e na preparação de seus funcionários para fazerem carreira na empresa. Mais de 90% dos seus líderes atuais foram formados internamente, fruto de um planejamento de sucessão e carreira bem estruturado, realizado há mais de 20 anos. Este processo, onde os sucessores são identificados, acontece anualmente e como decorrência a empresa planeja ações de desenvolvimento dos profissionais, tais como: designações temporárias; estágios programados; participações em projetos especiais; viagens técnicas nacionais e internacionais; além de programas específicos de treinamento no Brasil e no exterior”, enumera.

Para um grupo selecionado, a Ipiranga realiza o Programa de Mentoring, no qual os líderes mais experientes têm a oportunidade de orientar, incentivar e participar ativamente do desenvolvimento de novos líderes, buscando maximizar o potencial e as habilidades identificadas durante a trajetória de carreira dos respectivos mentorados.



PRIMEIRAMENTE, UM GESTOR PRECISA GOSTAR DE LIDAR COM PESSOAS. É IMPORTANTE ESTAR MUITO SINTONIZADO COM O QUE ACONTECE NO MUNDO E DESENVOLVER UMA ACENTUADA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

JAYME SIPPEL



PROFISSIONAIS RECONHECIDOS ENTRE OS “10 MAIS” FALAM SOBRE SUAS BOAS PRÁTICAS

Quando chegou à Amaggi, em 2009, Nereu Bavaresco tinha a missão de estruturar uma área de RH para que pudesse dar sustentação ao crescimento dos negócios. “A empresa me ofereceu as condições para essa estruturação, e a realidade da época era ideal, uma vez que existia somente a área de Administração de Pessoal. Foi então que comecei a trabalhar para estruturar os demais subsistemas de RH, como Remuneração, Benefícios, Relações Sindicais, Apoio a Gente, Atração e Seleção, Desenvolvimento Humano e Educação Corporativa”, lembra o atual diretor de Gente da marca.

Com a companhia crescendo anualmente acima de dois dígitos, a área de RH se transformou em uma diretoria. Hoje, possui um papel estratégico e é tratada como um centro de resultados, assim como as áreas de negócios da Amaggi. Tal case é exemplo de como muitas empresas obtiveram sucesso recentemente ao valorizarem o departamento de Recursos Humanos.

Um dos trunfos de Nereu Bavaresco para esse sucesso foi a relação colaborador-gestor. “A Amaggi estimula o diálogo aberto entre líder e liderado sobre desenvolvimento, aspirações e carreira, bem como estabelece processos internos para fomentar a identificação e desenvolver o pool de talentos com foco na sustentação do crescimento da organização”, afirma.

Desafio semelhante teve Patricia Pugas, diretora executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza desde fevereiro de 2016. “Logo que cheguei, meu primeiro grande desafio foi implementar o modelo de gestão, para acompanhamento e distribuição das metas da companhia, o que impacta em diversas frentes de gestão de pessoas na empresa, como avaliação de competências, promoções, plano de carreira, remuneração e benefícios, comunicação, entre outros. Estamos rodando o ‘segundo ciclo’ deste projeto e acredito que os resultados obtidos são satisfatórios”, declara.



“

A AMAGGI ESTIMULA O DIÁLOGO ABERTO ENTRE LÍDER E LIDERADO SOBRE DESENVOLVIMENTO, ASPIRAÇÕES E CARREIRA, BEM COMO ESTABELECE PROCESSOS INTERNOS PARA FOMENTAR A IDENTIFICAÇÃO E DESENVOLVER O POOL DE TALENTOS COM FOCO NA SUSTENTAÇÃO DO CRESCIMENTO DA ORGANIZAÇÃO

NEREU BAVARESCO

”

NOSSO DESTINO, NÓS QUE TRAÇAMOS.



Acreditar nas pessoas. Valorizar méritos. Buscar o crescimento conjunto. Foi essa determinação que nos trouxe até aqui. Estar entre as **25 marcas mais admiradas do Brasil**, ter nosso Diretor de Gente, Nereu Bavaresco, entre os **10 RHs mais admirados do país** e como **RH destaque da região Centro-Oeste** nos dá a segurança de que estamos no caminho certo e que chegaremos cada vez mais longe.





Patricia Pugas, diretora executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza



Rodrigo Vasconcellos, Head de RH Corporativo da BRF

Com vasta experiência no setor, Patricia aponta as características que, em sua opinião, são fundamentais para quem trabalha com gestão de pessoas. “Gostar de gente, claro, é a primeira e mais básica. Embora pareça óbvio, tenho visto constantemente profissionais excelentes, mas que não estão prontos pra ouvir e trocar com o outro, desenvolvendo empatia na gestão de conflitos. Ter habilidade e flexibilidade para mudanças seria a segunda qualidade. O mundo muda constantemente e tudo muda muito rápido, então aqueles que se adaptam melhor têm vantagem. Por fim, conhecer e se interessar por tecnologia e inovação, não a ponto de ser um especialis-

ta, mas para se utilizar dela em prol de seu trabalho, são as características que considero grandes diferenciais”, receita.

Na gestão de RH da BRF, empresa fruto da fusão entre Sadia e Perdigão, anunciada em 2009 e concluída em julho de 2013, o desafio foi criar uma nova cultura organizacional. “Somos uma empresa em formação e, portanto, estamos avançando nesta etapa de construção de uma das maiores empresas de alimentos do mundo. Temos uma história quase centenária, mas pouco mais de cinco anos nessa formação atual. Portanto, isso gera necessidades de negócio diferentes. O que ousou destacar foi o processo de unificação das culturas Sadia e Perdigão, que trouxe a BRF para um lugar comum e de fato gerou um senso coletivo de pertencimento muito forte”, acredita Rodrigo Vasconcellos, Head de RH Corporativo da companhia.

Para responder às necessidades da gestão de pessoas na era da hiperconectividade, o executivo aponta duas características que são e serão vitais no final desta década e na próxima. A primeira é a velocidade de aprendizado. “As empresas têm se reinventado numa velocidade muito rápida, e a capacidade de aprendizagem será o principal fator de sucesso. Ou um líder se resignifica, ou terá dificuldades para lidar com a revolução digital de todos os segmentos de negócio”, opina Rodrigo.

A outra característica fundamental é a capacidade de trabalhar em rede. “Com a evolução das ciências específicas e de gestão, a necessidade de conectar os mais diferentes conhecimentos e experiências é essencial ao sucesso. A inovação e capacidade de transformação das empresas não será mais o modelo atual, que é 100% interno e organizado por silos. Este modelo é limitado e não explora todo o capital intelectual disponível na sociedade. Essa, sem dúvida, será a grande revolução coletiva. Quem entender isso e colocar em prática de forma estrutural irá prosperar fortemente”, projeta.

No UnitedHealth Group Brasil, a área de Capital Humano está em um processo de transformação, o que inclui a recente criação da área de Desenvolvimento de Talentos. Essa diretoria é responsável por atuar de forma integrada ao longo de todo o processo de desenvolvimento desses talentos, que começa com o mapeamento, passa pelo desenvolvimento e inclui o plano de sucessão das lideranças. Também está sendo criado um novo plano de carreira para os colaboradores, além dos programas nacionais de Jovem Aprendiz, de estágio e de trainee, que serão lançados em breve.

Vice-presidente de Capital Humano da companhia desde o final do ano passado, Catia Porto lembra que



PARA OS NOSSOS COLABORADORES, O SALÁRIO DEIXOU DE SER O ITEM MAIS IMPORTANTE DA AGENDA. ELES BUSCAM UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL, UMA POLÍTICA DE BENEFÍCIOS COMPETITIVA, INVESTIMENTOS NA CARREIRA E VIVÊNCIA DOS NOSSOS VALORES NA PRÁTICA

CATIA PORTO



o UnitedHealth Group Brasil é uma empresa formada pelas aquisições da Amil e do Americas Serviços Médicos. “Somos hoje um grupo grande, com quase 40 mil funcionários, e o mercado ainda não nos conhece enquanto UnitedHealth Group Brasil. Nesse caso, o maior desafio na área de atração é solidificar a nossa marca empregadora e mostrar ao público que somos uma marca forte e um excelente lugar para trabalhar”, aponta Catia.

Já em termos de retenção de talentos, o maior desafio após as aquisições tem sido a consolidação das políticas de Recursos Humanos, que valorizam o investimento nas boas relações profissionais, na qualidade de vida e no desenvolvimento profissional. “Para os nossos colaboradores, o salário deixou de ser o item mais importante da agenda. Eles buscam um ambiente de trabalho saudável, uma política de benefícios competitiva, investimentos na carreira e vivência dos nossos valores na prática. É preciso reforçar que, apesar das mudanças, os esforços para investir nos nossos talentos continuam”, pontua.

A capacidade de manter os colaboradores motivados também é uma preocupação central da mineiradora Sama, que tem Moacyr de Melo Júnior como gerente de RH. “O gestor de hoje e de amanhã precisa se relacionar com sua equipe, conversar abertamente com seus colaboradores, entender os anseios de cada um deles, dar autonomia para o desenvol-

vimento das atividades, tratar todos de forma justa e respeitosa, dar feedbacks constantemente para o desenvolvimento deles e também buscar feedbacks para o seu próprio desenvolvimento”, opina o executivo.

Com a crise econômica, a companhia reduziu o número de contratações, sendo que de 2016 até o fim do primeiro semestre deste ano apenas dois profissionais foram contratados - sem contar a chegada de aprendizes, que acontece anualmente. O momento de austeridade foi aproveitado pela Sama para selecionar colaboradores que realmente estivessem alinhados às necessidades da organização e tivessem as melhores competências técnicas e comportamentais para assumir os cargos disponíveis.

“Apesar de a crise econômica oferecer uma disponibilidade maior de mão de obra, devido à escassez de oferta de trabalho pelo mercado, entendemos que este é o momento ideal para termos uma visão mais holística e olharmos para dentro de nossas empresas, dando maior atenção aos nossos líderes e a todas as pessoas com potencial que têm demonstrado engajamento na luta pela sobrevivência e sucesso da organização, buscando contribuir ainda mais com ideias criativas e inovadoras”, avalia Moacyr.

A prospecção da Ultragas por novos talentos nesse momento ruim da economia é parecida. “Buscamos profissionais arrojados, com visão sistêmica desenvolvida e senso de auto desenvolvimento apurado,

dispostos a vivenciar desafios de uma empresa com planos sólidos para o futuro. Precisam ser motivados pela necessidade de inovação e, desta forma, concretizar nossos planos de crescimento”, enumera a gerente de Recursos Humanos Fernanda Kauling.

Uma iniciativa a ser destacada no trabalho de Fernanda à frente do RH da Ultragas é o início da definição de uma linha sucessória na companhia. O processo e mapeamento dos profissionais que podem no futuro assumir posições de liderança na empresa está em andamento, e é algo novo dentro da organização.

No posto desde janeiro de 2016, a executiva trabalha ativamente para que a diversidade esteja na pauta cotidiana da Ultragas. “O RH incentiva, promove e apoia a cultura da diversidade e inclusão, tratando o tema como estratégico para a organização. A empresa está em um processo de construção de grupos de afinidades para dialogar sobre os temas, gerando aprendizados significativos, aprimorando as práticas de gestão e impactando positivamente nossos resultados. Também participamos ativamente de fóruns LGBT, PCDs e do Movimento Mulher 360, promovendo assim trocas de conhecimento sobre o tema e as melhores práticas do mercado”, comenta.

No caso do Bradesco, a atenção às Pessoas com Deficiência (PCDs) é uma das marcas da gestão da diretora de Recursos Humanos Glaucimar Peticov. Devido à importância do tema, foi constituído o Grupo de Trabalho para Soluções de Acessibilidade, que busca a eliminação de barreiras físicas e arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais. As práticas de acessibilidade foram reconhecidas pela Secretaria do Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, no Prêmio das Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência.

“A responsabilidade social sempre foi característica do Bradesco e nossas práticas contribuem para que possamos conquistar um ambiente interno e externo mais inclusivo e acessível, que vai ao encontro de nossa missão, visão e valores, nas quais temas como a crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas, o respeito à dignidade e à diversidade do ser humano, a inclusão bancária e a promoção da mobilidade social recebem a devida importância”, pontua a executiva.

Outro trunfo do RH da companhia é a Universidade Corporativa Bradesco (UniBrad), criada em 2013 (leia sobre a premiação recebida pela UniBrad na página 80). A iniciativa é tida por Glaucimar Peticov como a sua principal ação na gestão de pessoas do banco. “A UniBrad foi instituída como um grande e

inovador projeto para a criação de um sistema de formação de pessoas com base em competências para a viabilização das estratégias do negócio, promovendo um processo de aprendizagem ativo vinculado aos valores, objetivos e metas da organização. É constituída por dez escolas que planejam soluções de aprendizado a partir das estratégias corporativas vinculadas ao desenvolvimento de competências. As escolas são: Cidadania e Sustentabilidade, Digital, Excelência Operacional, Gente, Identidade Organizacional, Inteligência de Negócios, Liderança, Negócios, Relacionamento com o Cliente e Segurança e Solução Operacional”, explica.



Fernanda Kauling, gerente de Recursos Humanos da Ultragas



Glaucimar Peticov, diretora de Recursos Humanos do Bradesco



TECNOLOGIA SE FAZ CUIDANDO BEM DE QUEM A PRODUZ: AS PESSOAS.

Somos uma empresa reconhecida pela tecnologia e inovação. Mas a nossa energia vai muito além. Cuidar das pessoas é um dos nossos maiores valores.

Por isso, contamos com uma área de gestão de pessoas presente e participativa para que todo mundo trabalhe melhor e feliz.

O nosso diretor de pessoas, Moacy Freitas, foi premiado como um dos profissionais de RH mais admirados do país. Para nós, é um orgulho tê-lo na nossa equipe.

E cuidando bem dela.

EXECUTIVOS APONTADOS ENTRE OS "RHS MAIS ADMIRADOS" REVELAM SEUS DIFERENCIAIS

Presente entre as "25 Marcas Mais Admiradas pelos RHs", a SulAmérica tem como diretora de Capital Humano e Sustentabilidade a executiva Patricia Coimbra, que ocupa a função desde 2013. Com formação em Economia, Tecnologia da Informação e Marketing, Patricia valoriza a multidisciplinaridade e o aprendizado contínuo, algo que é fruto de uma carreira com atuação em empresas nacionais e multinacionais de diferentes segmentos, como Óleo & Gás, Bens de Consumo, Telecomunicações e, agora, em Seguros. Esta experiência diversificada tem influência em seu pensamento sobre gestão de pessoas.

"O empoderamento do colaborador é o melhor caminho para criar uma cultura empreendedora dentro das organizações. Isso significa que a liderança deve criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de talentos, propondo desafios interessantes ao time, comunicando com clareza os objetivos de cada projeto, proporcionando autonomia e abertura para

novas ideias. Na SulAmérica, a construção de uma cultura empreendedora tem ocorrido muito em virtude da adoção da metodologia Lean, que tem capacitado cada um de nossos colaboradores a revisar processos e propor melhorias sob a ótica do cliente e de quem está na linha de frente da execução", afirma.

A presença da Klabin entre as "Mais Admiradas" está muito relacionada a boas práticas adotadas há anos. A gestão da empresa está orientada para o desenvolvimento sustentável, buscando crescimento integrado e responsável, que une rentabilidade, desenvolvimento social e compromisso ambiental. Desde 2014, a companhia integra a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da BM&FBovespa. Também é signatária do Pacto Global da ONU e do Pacto Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, buscando fornecedores e parceiros de negócio que sigam os mesmos valores de ética, transparência e respeito aos princípios de sustentabilidade.

O respeito às comunidades é um valor norteador da Klabin em todas as regiões em que atua. Ter critérios claros de governança, dar transparência a todos os seus atos e promover o engajamento dos públicos locais são preocupações permanentes da companhia na gestão dos impactos sociais de suas atividades.

Seu Programa de Fomento Florestal busca ampliar e diversificar a renda nas comunidades. A iniciativa consiste no estímulo à formação de florestas plantadas em propriedades rurais vizinhas às operações da empresa. Ela auxilia na fixação dos agricultores na terra, promove a recuperação da vegetação e diversifica cultivos. O programa já beneficiou 19 mil produtores rurais e distribuiu mais de 160 milhões de mudas.

O cuidado com os colaboradores também é uma das prioridades da Klabin. A companhia gera mais de 18 mil empregos (diretos e indiretos) e investe no desenvolvimento das pessoas, com foco nas competências de seus negócios e na promoção do bem-estar e da segurança.

Diretora de RH da Roche Farma Brasil, também presente entre as "25 Marcas", Denise Horato possui 20 anos de experiência em gerenciamento de RH e consultoria em empresas multinacionais. Ela acredita que para ingressar em Recursos Humanos é essencial estar com o olhar voltado à gestão das informações e tendências futuras. "São estas tendências que



Patricia Coimbra, diretora de Capital Humano e Sustentabilidade da SulAmérica

guiam o mercado, e estar na vanguarda é um dos principais diferenciais competitivos. Por isso, a visão sistêmica do negócio e a agilidade na tomada de decisões de forma veloz, flexível e sustentável serão cada vez mais peças-chave na diferenciação dos profissionais que buscam atuação em alta performance”, avalia.

Na gestão de Denise, uma pesquisa realizada pela Great Place to Work constatou que 44% dos colaboradores respondentes apontaram que a oportunidade de crescer e se desenvolver na companhia era a principal motivação, seguida pelo alinhamento de valores com a empresa. Os resultados demonstram um alto índice de engajamento com a companhia.

Segundo Marly Vidal, atuante em outra marca eleita entre as “Mais Admiradas”, o Laboratório Sabin, vivemos atualmente na “era do propósito”. “Hoje, mais do que nunca, as pessoas querem estar em lugares que tenham um sentido verdadeiro para elas. É primordial que a gestão de pessoas desenvolva políticas e programas capazes de dar suporte e apoiar o colaborador nessa construção, vinculando seus propósitos pessoais aos da empresa. Dessa forma, o engajamento e retenção de talentos será maior”, declara a diretora Administrativa e de Pessoas da companhia.

Uma das marcas do Laboratório Sabin, até pela área em que atua, é o cuidado com a saúde dos colaboradores. “Possuímos uma equipe especializada composta por médico, psicólogo, enfermeiro e técnicos voltados para desenvolver programas de acompanhamento da promoção à saúde. Também temos na Gestão de Pessoas uma área específica de Bem-Estar, cujo foco é estruturar políticas e benefícios com a finalidade de conscientizar e incentivar nossos colaboradores a adotar um estilo de vida mais saudável, cuidando não só de sua saúde física, mas também emocional e social”, conta Marly.

Ainda na área de saúde, o diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin, Marcelo Madarász, eleito entre os “Destaque Estaduais”, afirma que “salvaguardar a lucidez própria, das pessoas e da organização deveria ser missão fundamental da área de RH. Zelar pela coerência entre DNA (conjunto de essência, visão, valores) e os processos da empresa, bem como pelo equilíbrio entre a pressão do curto prazo versus resultados sustentáveis na linha do tempo é mais do que desejável: é obrigatório”, afirma.

Outra maneira de lutar por um bom ambiente de trabalho é oferecer suporte para que os colaboradores possam relatar casos de assédio sofridos



Marly Vidal, diretora Administrativa e de Pessoas do Laboratório Sabin

no ambiente de trabalho. Em todos os países onde a Parker opera há um 0800 que funciona de maneira autônoma e independente e que atua como instância máxima para a qual se pode recorrer para quaisquer temas ligados a inadequação de conduta ou infração ao código de ética. “Casos de assédio moral e sexual não são em hipótese alguma tolerados e devem ser denunciados, seja ao superior imediato, ao RH, ao Compliance Officer que há em todos os sites ou mesmo ao 0800. A prevenção ocorre desde a boa comunicação do código de conduta até a rigorosa observância e punição em caso de infração. As punições incluem advertência e suspensão, mas em sua totalidade, ao ser confirmado após rigorosa investigação, a punição é o desligamento”, diz Marcelo.

Também eleita como “Destaque Estadual”, Dione Teodoro, gerente de Recursos Humanos da Intelbras, aponta algumas das práticas que utiliza para manter um ambiente de trabalho saudável. Entre elas estão: controle do número de horas extras realizadas; flexibilidade de horário; apoio ao colaborador em momentos difíceis na vida pessoal; e incentivo a um ambiente informal.

Os colaboradores mais experientes também são contemplados quando chegam aos últimos anos da carreira profissional. “Em nossa empresa não adotamos nenhuma regra em relação ao tempo de aposen-



Dione Teodoro, gerente de Recursos Humanos da Intelbras

tadoria dos colaboradores, ou seja, a decisão é do colaborador de parar ou continuar trabalhando. Quando ele informa que irá se aposentar, planejamos um evento para homenageá-lo. Desde 2013, adotamos uma nova prática. Os colaboradores aposentados são anualmente convidados para participar da festa de final de ano. Enviamos um convite especial para sua casa informando a data e local. O feedback dos nossos aposentados sobre esta prática foi bastante positivo, pois desta forma reencontram os colegas de trabalho”, conta Dione.

Na Tenneco, a diretora de Recursos Humanos para América do Sul Marli Manara costuma dizer que está estagiando nesta vida: “não sossego nunca, estou sempre me aprimorando”, explica. Tal modo de encarar os desafios no dia a dia é passado para os colaboradores da companhia.

“A empresa incentiva e desenvolve conhecimentos técnicos e intelectuais de seus colaboradores com o objetivo de melhoria nas competências técnicas, comportamentais, motivacionais e do ambiente de trabalho. Anualmente é traçado pelos gestores, junto ao RH, um plano de treinamento, onde são apontadas as necessidades individuais de desenvolvimento

e também os treinamentos necessários para o desempenho da função, como os que envolvem a qualidade e a capacitação da liderança. Além disto, há cursos online, via intranet e internet, universidade corporativa, parcerias com instituições de ensino e entidades externas, entre outros”, enumera Marli.

Apontado como “Destaque Regional”, Rafael Jaworski, gerente de Recursos Humanos da Pormade, aposta na inovação como principal diferencial competitivo. “Quando os profissionais percebem que a inovação dentro da empresa é tarefa de um setor ou de um grupo de pessoas, eles passam a não buscar a inovação em seu dia a dia de trabalho, pois acreditam que essa tarefa é delegada a outros profissionais. Para criar uma cultura empreendedora, todos devem sentir que a inovação é tarefa de todos. O engajamento para essa cultura, acontece quando os profissionais que realmente inovam são recompensados e reconhecidos”, opina.

Inovar é também se preocupar com a comunidade ao redor da empresa, como acontece com a Imerys Rio Capim Caulim. Eleita como “Destaque Regional”, Micheline Araújo, diretora de RH e Infraestrutura da companhia, aponta o programa Em Tempo de Aprender como esse diferencial.

“Com o objetivo de elevar a escolaridade dos nossos profissionais, ministramos aulas de ensino médio e fundamental dentro das Minas em Ipuxuna - interior do Pará. Como a região é bastante carente, não fornece ao profissional opções de ensino adulto. Nos dá imensa satisfação ouvir de um colaborador que hoje se sente mais confiante por poder ajudar seus filhos nas lições de casa”, conta Micheline.

Com 5.400 colaboradores, o Grupo Moura tem Moacy Freitas como diretor de Pessoas e Organização há cinco anos. O chamado foi um desafio para o executivo, que fez sua vivência profissional longe do segmento de RH, atuando na própria companhia nos setores de controladoria, jurídico, fiscal tributário e auditoria interna. A lembrança como “Destaque Regional” mostra que o caminho trilhado vem sendo bem-sucedido, a exemplo da forma de atrair novos talentos.

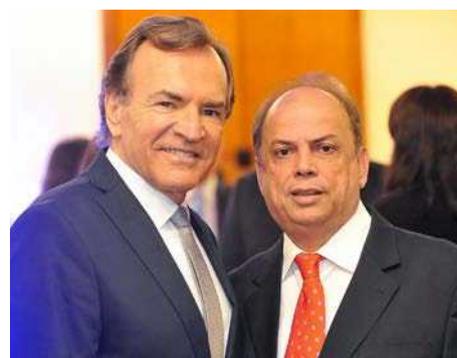
“Temos duas portas principais de entrada na Moura hoje: o programa Jovem Aprendiz e o Programa de Estágio. Geralmente, nossos colaboradores entram jovens e fazem carreira na empresa. Hoje, o tempo médio de casa da nossa liderança chega a mais de 14 anos, enquanto no nosso segmento a média é a metade disso. Só conseguimos chegar a essa realidade porque investimos, acreditamos e capacitamos as nossas pessoas. A Moura investe constantemente em treinamentos, parcerias com instituições de ensino, programa de formação da liderança, entre outras frentes de atuação”, salienta Moacy.

ORGULHO DE SER SEALED AIR

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

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

VEJA ALGUNS MOMENTOS DA CERIMÔNIA DE PREMIAÇÃO DOS "MAIS ADMIRADOS"







RECONHECIMENTO DOS PARES

Pirelli é a “Marca Mais Admirada pelos RHs”; conheça o que fazem as companhias reconhecidas pela pesquisa



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 atividades comerciais em mais de 160 países nos cinco continentes. Presente há mais de 90 anos no mercado brasileiro, tem atualmente três fábricas em funcionamento - Gravataí (RS), Campinas (SP) e Feira de Santana (BA) – e cerca de 10 mil colaboradores. Possui a maior rede de revendedores oficiais no País, com mais de 600 lojas.

TRABALHAMOS PARA TORNAR RHS MAIS **ADMIRADOS**

A Aon trabalha estrategicamente com o RH de algumas das maiores empresas do Brasil. Somos especialistas em promover soluções em Saúde, Benefícios, Capital Humano e Aposentadoria, com inovações que permitem uma gestão mais eficiente desses recursos e garantem maior satisfação de colaboradores e gestores.

Conheça nossas soluções: aon.com/brasil

AON
Empower Results®



ACCOR HOTELS

A Accor Hotels está no Brasil há mais de 40 anos. É uma das cinco maiores operadoras do grupo no mundo, e possui na América do Sul quase 300 hotéis em operação.

A gama de marcas varia de super econômicas, como Ibis Style e Ibis Budget; outras middle, como Novotel, Mercure e Adaggio; indo até o segmento do luxo, como Pullman, Grand Mercure e Sofitel.

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



AMIL-UNITED HEALTH GROUP BRASIL

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.

Em 2012, a companhia foi adquirida pelo americano UnitedHealth Group, gigante do setor. Em 2016 houve a criação do United Health Group Brasil, englobando três plataformas de negócios distintas de atuação conjunta: Amil, focando em benefícios de saúde; Américas Serviços Médicos, em serviços hospitalares; e Optum, oferecendo tecnologia em serviços de saúde.



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.



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.

ATENTO:

ATENTO

A Atento é a empresa líder em BPO (Business Process Outsourcing) e CEM (Customer Experience Management) na América Latina e Espanha, sendo a única companhia em seu setor a ser reconhecida como uma das 25 melhores multinacionais para trabalhar segundo o Great Place to Work.

No Brasil, trabalha com um número considerável de empresas provenientes de diferentes setores, com destaque para: telecomunicações, bancos e serviços financeiros, seguradoras, saúde, varejo e administração pública.

Está presente nos seis maiores centros urbanos brasileiros: São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Belo Horizonte, Porto Alegre, Goiânia, e nas cidades de Campinas, São Bernardo do Campo, Santo André, São José dos Campos, Santos, Ribeirão Preto, Feira de Santana e Guarulhos. Além disso, oferece serviços presenciais em mais de 900 cidades brasileiras.



Bradesco

BRADESCO

A missão do Bradesco é fornecer soluções, produtos e serviços financeiros e de seguros com agilidade e competência, principalmente 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.

Mantendo a crença nas pessoas e no seu potencial de desenvolvimento, o respeito à dignidade e à diversidade do ser humano, além do compromisso com melhoria contínua da qualidade de nossos produtos e serviços, o Bradesco, fundado em 1943, dono de uma trajetória marcada por inovações, atualmente conta com 91.633 funcionários.



BRF

A BRF é uma das maiores companhias de alimentos do mundo, com mais de 30 marcas em seu portfólio, entre elas, Sadia, Perdigão, Qualy, Paty, Dánica, Bocat ti e Confidence. Seus produtos são comercializados em mais de 150 países, nos cinco continentes. Mais de 105 mil funcionários mantêm 54 fábricas em sete países: Argentina, Brasil, Emirados Árabes Unidos, Holanda, Malásia, Reino Unido e Tailândia.

Nos últimos três anos, a BRF investiu mais de US\$ 1 bilhão na aquisição e construção de unidades e marcas. O investimento alterou o perfil da empresa de “grande exportadora de aves” para “multinacional do setor de alimentos”. Anualmente, a companhia comercializa mais de 4 milhões de toneladas de alimentos. São milhares de produtos que cumprem um objetivo claro: o de alimentar o mundo.



DANONE

A Danone é uma empresa multinacional de origem francesa que tem como missão levar saúde por meio da alimentação ao maior número de pessoas. Presente em mais de 120 países, é a sexta maior empresa de alimentos do mundo e líder mundial em nutrição infantil.

Ao longo dos anos o Grupo Danone passou por diversas transformações, tornando-se sinônimo de nutrição, de saúde, de qualidade e de inovação. No ano de 2007 o grupo adquiriu mundialmente a Royal NUMICO, uma empresa holandesa com mais de 100 anos de pesquisa e dedicação à Nutrição Infantil e Clínica.

Após esta aquisição, a Danone estabeleceu suas quatro divisões de negócio: Produtos lácteos frescos - Líder mundial neste segmento; Águas - Vice-líder mundial neste segmento; Nutrição infantil - Líder mundial neste segmento; e Nutrição clínica - Vice-líder mundial neste segmento.



IPIRANGA

Fundada em 1937, no Rio Grande do Sul, como uma refinaria de petróleo, a Ipiranga possui uma história de expansão contínua e de grandes aquisições. Hoje, com cerca de 3 mil funcionários diretos e mais de 100 mil indiretos, 7 mil Postos, cerca de 4 mil Franquias am/pm e Jet Oil, e uma das marcas mais valiosas do país, a Ipiranga tem uma posição de destaque no varejo brasileiro.

A sua proposta - que tem como diferenciais a inovação constante e a ampla diversificação da oferta de produtos e serviços, seja no ponto físico ou no mundo digital - transforma o Posto Ipiranga em um espaço multinegócios para atender a todos os perfis de consumidores, desde os tradicionais até aqueles que preferem utilizar de inovadoras tecnologias para atender suas necessidades. Desta forma, com a busca constante de alternativas que ofereçam comodidade e pronta disponibilidade de produtos e serviços, a Ipiranga inovou com o conceito de Posto Completo e tem se tornando cada vez mais digital.



Klabin

KLABIN

A Klabin, maior produtora e exportadora de papéis do Brasil, é líder na produção de papéis e cartões para embalagens, embalagens de papelão ondulado e sacos industriais, além de comercializar madeira em toras. É também a única do País a fornecer simultaneamente ao mercado celulose de fibra curta (eucalipto), celulose de fibra longa (pínus) e celulose fluff.

Empresa brasileira, fundada em 1899, possui atualmente 18 unidades industriais (17 no Brasil, em oito estados, e uma na Argentina). A Klabin também conta com escritórios comerciais em oito estados brasileiros, uma filial nos Estados Unidos, um novo escritório na Áustria, além de representantes e agentes comerciais em vários países.



ITAÚ UNIBANCO

O Itaú Unibanco é o maior banco privado do Brasil - e uma das maiores empresas do mundo, segundo ranking da Forbes, levando em conta atributos como negócios gerados, ativos e valor de mercado. Com 91 anos de história e de tradição, hoje conta com mais de 90 mil colaboradores, quase 60 milhões de clientes e mais de 95 mil acionistas. Tem também cerca de cinco mil agências no Brasil e no exterior (com atuação em 21 países), além de 26 mil caixas eletrônicos e pontos de atendimento.



LABORATÓRIO SABIN

O Laboratório Sabin é um dos maiores players do Brasil em Medicina Diagnóstica com unidades no Distrito Federal e nos estados de Goiás, Bahia, Minas Gerais, Amazonas, Tocantins, Pará, São Paulo, Mato Grosso do Sul, Paraná e Roraima. Fundado por duas mulheres, Janete Vaz e Sandra Soares Costa, em 1984, é conhecido no Brasil não apenas pela qualidade, agilidade e exatidão nas análises, mas também por figurar na lista das 100 melhores empresas para se trabalhar no Brasil e na América Latina.

O Sabin investe continuamente em tecnologia e inovação, qualidade em seus processos, no atendimento personalizado aos seus clientes que buscam os serviços do laboratório e na política de gestão de pessoas baseada no desenvolvimento dos colaboradores. A companhia conta com mais de 200 unidades de atendimento, onde trabalham cerca de 4.000 pessoas. Atualmente, o laboratório realiza mais de 40 milhões de exames e atende 3,6 milhões clientes por ano.

Pormade Portas. Compre portas pela internet.
www.pormadeonline.com.br

Com um bom ambiente de trabalho, nossa equipe conseguiu o que parecia impossível: porta pronta para o consumidor final.



Pormade
Portas

Pormade Portas, há 16 anos entre as melhores empresas para trabalhar no Brasil



LEROY MERLIN

A Leroy Merlin chegou ao Brasil em 1998 trazendo um novo conceito para o mercado de Material de Construção. Considerada multiespecialista do lar, por ser especializada em Construção, Acabamento, Bricolagem, Decoração e Jardinagem, a companhia apresenta aos seus clientes a maior variedade de produtos em 80 mil itens divididos em 15 setores, como Madeiras, Elétrica, Ferramentas, Tapetes e Cerâmica.

Hoje, a rede francesa possui 41 lojas distribuídas em 11 estados brasileiros e o Distrito Federal e uma loja virtual que atende todos os estados do País. Entre as unidades, a Leroy Merlin Niterói (RJ) foi a primeira Loja 100% AQUA – Alta Qualidade Ambiental, construída e mantida sob os mais rigorosos padrões de economia de recursos naturais. Atualmente, a rede possui 13 lojas 100% AQUA, somando um total de 32 certificados, destacando a Leroy Merlin como a empresa com maior número de certificação AQUA/HQE no mundo na categoria varejo.



MAGAZINE LUIZA

Com 60 anos de história, o Magazine Luiza se tornou um dos gigantes do varejo brasileiro, atuando no comércio varejista através de lojas físicas e site, e também oferecendo produtos e serviços financeiros complementares, tais como: crédito ao consumidor (Luizacred), seguros (Luizaseg) e consórcios (Consórcio Luiza).

São mais de 800 lojas físicas, um site e nove centros de distribuição, estrategicamente localizados em 16 estados brasileiros. O Magazine Luiza conta também com mais de 20 mil colaboradores, e uma base de aproximadamente 45 milhões de clientes. A empresa é a única em seu setor a contar com um centro de desenvolvimento de inovações, o Luizalabs, cujo objetivo é levar o espírito do Vale do Silício para as operações e contribuir para a estratégia de transformar o Magazine Luiza em uma empresa digital, com pontos físicos e calor humano.



LOCALIZA

A Localiza é uma empresa especializada em aluguel de carros no Brasil e na América Latina que conta com 44 anos de experiência. Desde 1973, já cuidou do caminho de mais de 6,5 milhões de pessoas, oferecendo o veículo ideal para cada tipo de roteiro. A empresa possui 579 agências nas principais cidades e aeroportos do Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai e Uruguai, com uma frota de 137.607 carros disponíveis.



MCDONALD'S

O McDonald's é a maior e mais conhecida empresa de serviço rápido de alimentação do mundo. Presente em 119 países, a rede possui mais de 36 mil restaurantes, onde trabalham dois milhões de funcionários que alimentam diariamente mais de 64 milhões de clientes. No Brasil, a rede é operada desde 2007 pela Arcos Dorados, máster franqueada da marca McDonald's em toda a América Latina. No Brasil desde 1979, emprega cerca de 50 mil pessoas no país, atendendo diariamente quase dois milhões de clientes. Sua missão é servir comida de qualidade, proporcionando sempre uma experiência extraordinária.

A Arcos Dorados possui, opera e concede franquias de restaurantes McDonald's em 20 países e territórios, incluindo Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Panamá, Peru, Uruguai e Venezuela. Diretamente ou por meio de franquias, a companhia opera mais de 2.062 restaurantes da marca McDonald's na região, com mais de 95.000 funcionários atendendo cerca de 4,3 milhões de clientes todos os dias.



RAIADROGASIL

A RaiaDrogasil (RD Gente, Saúde e Bem-Estar), empresa líder no mercado brasileiro de drogarias, com mais de 1.450 lojas em 18 estados brasileiros, foi criada em novembro de 2011 a partir da fusão entre a Raia S.A. e a Drogasil S.A. Com receita bruta de R\$ 11,8 bilhões em 2016, a RD é a maior rede de drogarias do Brasil em receita e número de lojas.

A companhia pauta sua atuação em cinco valores essenciais: Ética, Eficiência, Inovação, Relações de Confiança e Visão de Longo Prazo. Além disso, a RD sela seu compromisso com a Sustentabilidade baseada em três pilares: Cuidar da Saúde das Pessoas, Cuidar da Saúde do Planeta e Cuidar da Saúde do Negócio. Ao final de 2016, as marcas Droga Raia e Drogasil estavam presentes em 18 estados brasileiros.



SANTANDER

Em atividade no mercado local desde 1982, o Santander Brasil é o terceiro maior banco privado do Sistema Financeiro Nacional por ativos. A instituição está presente em todas as regiões do País por meio de uma ampla estrutura, composta de agências, Postos de Atendimento Bancário (PABs) e máquinas de autoatendimento, além de escritórios regionais, centros de tecnologia e unidades culturais.

A atuação do Santander Brasil se divide em duas grandes estruturas: o Banco Comercial, que reúne todas as atividades do Varejo, como atendimento a pessoa física e Pequenas e Médias Empresas, e o Atacado, voltado às grandes empresas e operações no mercado de capitais.

A missão do Santander Brasil, aprovada pelo Comitê Executivo e pelo Conselho de Administração, é "ter a preferência dos clientes por ser um banco simples, seguro, eficiente e rentável, que busca melhorar a qualidade de tudo o que faz, com uma equipe que gosta de trabalhar junto para conquistar o reconhecimento e a confiança de todos".



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.



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 Brasil, já assinalando a marca do pioneirismo que tem caracterizado a empresa em diversos campos de atuação. A companhia também instalou a primeira fábrica de transformadores do País, 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.



SulAmérica

SULAMÉRICA SEGUROS

A SulAmérica é a maior seguradora independente do Brasil, com uma rede de distribuição de mais de 30 mil corretores independentes. Fundada em 1895, a companhia possui mais de 5 mil funcionários e atua em várias linhas de seguros, como saúde e odontológico, automóveis e outros ramos elementares, vida, além de outros segmentos, como previdência privada, investimentos e capitalização. A SulAmérica tem mais de 7 milhões de clientes, de pessoas físicas a grandes empresas, em todo o país. Em 2016, a Companhia registrou receitas totais de R\$ 16,8 bilhões.



SOUZA CRUZ

SOUZA CRUZ

Ao longo de sua história centenária, a Souza Cruz conviveu com diversos desafios do ponto de vista econômico, social, ambiental e regulatório em sua atuação na indústria de cigarros e tabaco. As barreiras que recorrentemente encontrou em seu caminho fizeram com que a companhia desenvolvesse uma de suas características mais marcantes: a resiliência.

A companhia abastece diretamente com seus produtos mais de 300 mil pontos de venda, espalhados por 5,5 mil municípios brasileiros, constituindo a mais complexa operação de distribuição do Grupo BAT e uma das mais abrangentes do Brasil.

As atividades da Souza Cruz empregam diretamente 6,6 mil pessoas, além de gerarem outros 240 mil postos de trabalho de forma indireta.



ULTRAGAZ

Fundada em 1937 pelo imigrante austríaco Ernesto Igel, a Companhia Ultragaz foi responsável por mudar os hábitos dos brasileiros ao lançar o gás engarrafado no País e por ser a primeira empresa a comercializar o GLP a granel no mercado nacional. É, até hoje, uma das maiores e mais respeitadas empresas de gás.

Popularmente conhecido como gás de cozinha, o gás liquefeito de petróleo está disponível para mais de 90% da população do Brasil, com uma penetração maior do que a energia elétrica. No segmento empresarial, o GLP tem conquistado um espaço cada vez maior. Neste cenário, a marca de gás Ultragaz atende mais de 11 milhões de domicílios, 50 mil clientes empresariais, que juntos consomem aproximadamente 1,7 milhão de toneladas por ano de GLP (Gás Liquefeito de Petróleo), o que significa fornecer cerca de 23% de todo o gás consumido no País.



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.

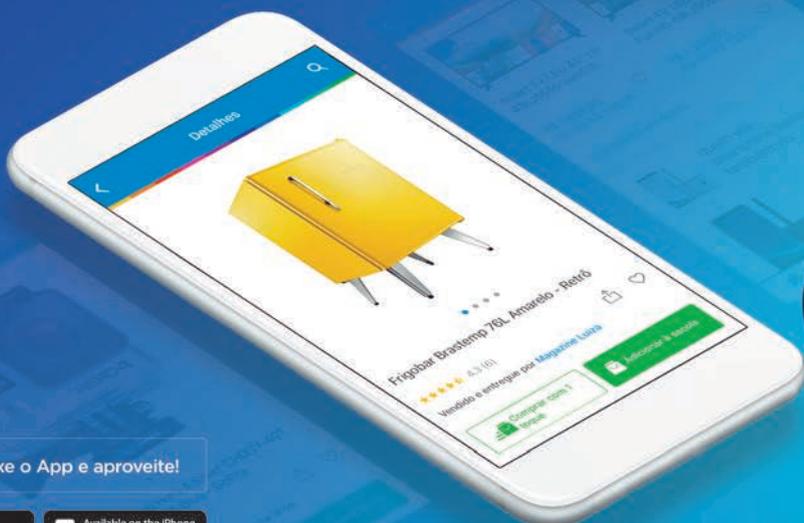
Em 14 de fevereiro de 2014 foi lançada a pedra fundamental da nova fábrica de Porto Feliz, em São Paulo, que irá produzir motores para os modelos Etios e Corolla. O resultado de todos esses anos de atuação no Brasil pode ser mensurado pelo maior índice de satisfação do consumidor entre as montadoras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

Internet Grátis

no App Magalu



Além de Frete Grátis*,
agora você navega no
nosso app sem gastar
sua internet!



Baixe o App e aproveite!



Navegação grátis no app exclusiva para Android e iOS. Essa campanha poderá ser encerrada a qualquer momento. Confira no App (na área Regulamentos) ou em magazineluiza.com.br/regulamentoapp as operadoras participantes, condições gerais e se a regra ainda continua vigente."

magazineluiza

CONHEÇA A FORMAÇÃO E A CARREIRA DOS RHs MAIS ADMIRADOS



Adelmo Santiago é diretor de Recursos Humanos da Up Brasil desde agosto de 2016. Formado em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), ele atuou por mais de duas décadas como gerente de planejamento e desenvolvimento de talentos humanos na Algar. Também teve passagem como diretor executivo na Manancial Adventure Camp.

Gerente de Recursos Humanos da Apetit Serviços de Alimentação desde 2015, **Adilseia Soriani Batista** é graduada em Psicologia pela Universidade Estadual de Londrina (PR). Atualmente é professora efetiva da Faculdade Pitágoras e do Senai-SC. Também atua como professora convidada dos cursos de pós-graduação de instituições de ensino como PUC, Unifil, Unopar, Faat, entre outras.



Adriana Baracho é gerente de Recursos Humanos da Localiza. A executiva é responsável pelos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, estruturação de programas de carreira e sucessão, desenvolvimento gerencial, remuneração, benefícios, relações sindicais, retenção de RH, programas de expatriação e gestão de mudanças. Adriana é formada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), onde também realizou mestrado em Gestão de Pessoas. Também possui especializações na mesma área de atuação na Fundação Dom Cabral e no Insead.



Palestrantes
Mestres de Cerimônias
Mediadores em Fóruns e Debates
Media Training

Jornalistas
Apresentadores
Empreendedores
Economistas
Atletas

Viabilizamos a contratação dos melhores e mais renomados profissionais do país para atuar em eventos corporativos.



Dony de Nuccio

Jornalista, Apresentador do Jornal das Dez da Globonews



Giovane Gavio

Técnico da Seleção Brasileira de Voleibol sub-21, do time Sesc RJ e Bicampeão Olímpico



Gustavo Caetano

Autor do Best-seller Pense Simples e CEO da Samba Tech



Murilo Gun

Um dos pioneiros da internet no Brasil



Philippe Guedes

Jornalista, Repórter da Rede Globo SP.



Tallis Gomes

Fundador da Easy Taxi, Fundador e CEO da Singu



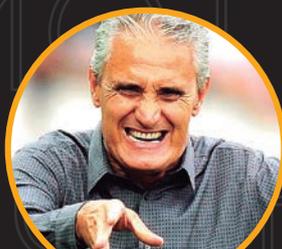
Rodrigo Pimentel

Ex capitão do Bope e autor de Tropa de Elite



Fernando Fernandes

Atleta Paralímpico



Tite

Técnico da Seleção Brasileira de futebol



Amyr Klink

Navegador, palestrante e escritor

11 3926.9665
11 2894.5977

R. Michigan, 901 - Itaim Bibi,
São Paulo - SP

connectpessoasemarcas.com



Adriana Farhat é Head de Gente e Gestão na Gafisa, onde também é responsável pelas áreas de Comunicação Corporativa e CRM. Formada em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Adriana atuou em companhias como a Mercer e a Vale antes de trilhar trajetória bem-sucedida na Gafisa.



Alexandre Sena é vice-presidente de Gente e Gestão na Oi desde 2013. Antes de chegar à companhia de telecomunicações, atuou por oito anos na Light. Alexandre é formado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ) e tem MBA pelo Ibmec e pela Trevisan Escola de Negócios.



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.



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 de 26 anos, 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.



André Rapoport é diretor de RH da divisão de produtos lácteos frescos (PLF) da Danone no Brasil. É formado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com mestrado em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e pela Université Catholique de Louvain (França). No início da trajetória profissional, trabalhou nas áreas tributária e de planejamento de negócios, mas logo migrou para o RH, setor em que atuou como executivo principal em companhias importantes como Sanofi, Oracle e Credicard, antes de chegar à Danone.



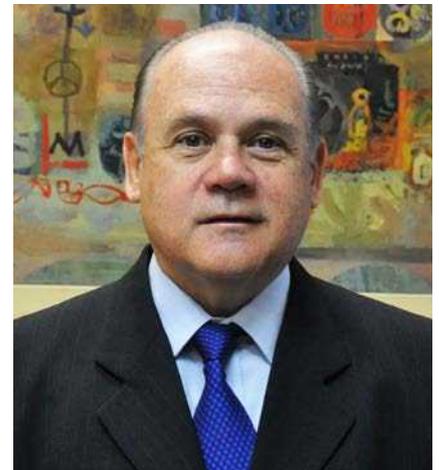
Andrea Clemente é diretora sênior de Recursos Humanos na Whirlpool América Latina. Andrea é formada em Administração e Comércio Exterior pelo Mackenzie, com pós-graduação no Ibmec e MBA na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atua na Whirlpool desde 2014, tendo começado na empresa na área de logística internacional.



Andreia Dutra é diretora de Recursos Humanos da Sodexo desde 2014. Com forte experiência operacional, a executiva é graduada em Nutrição pela Universidade Federal de Pelotas, com pós-graduação em Gestão de Negócios em Alimentação e MBA em Gestão Empresarial.

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 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.





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 GPA. Sua trajetória de carreira sempre foi na área de Recursos Humanos, à frente deste setor em empresas como HP, Ambev, PwC, Promon e IBM.

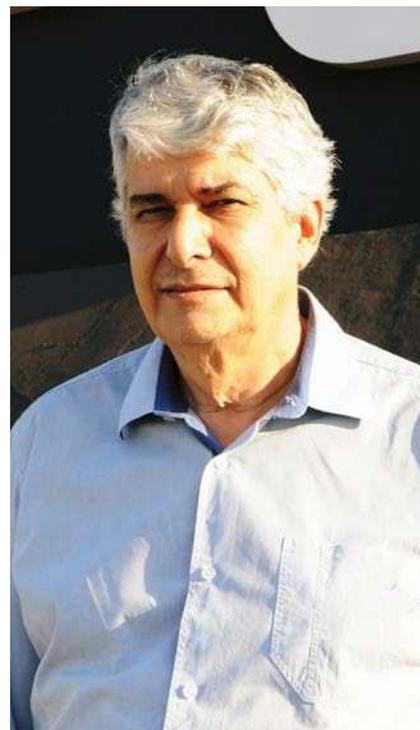
Carla Sauer é vice-presidente de Recursos Humanos da Heineken desde 2013. É graduada em Ciências da Computação pela Universidade Federal de Santa Catarina, com pós-graduação em Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM) e MBA pelo Ibmecc e pela FIA. Atuou no Itaú e na Sodexo antes de chegar à Heineken.



Carlos Baldini ocupou o cargo de diretor sênior de Recursos Humanos da Abbott Laboratórios por cinco anos, até o último mês de março. 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.



Beatriz Nunes de Miranda é gerente de RH da Copagaz há mais de duas décadas. É formada em Pedagogia pela Unisa e pós-graduada na mesma instituição em Gestão de Meio Ambiente. Atua também como Coach Life/ PPC - Profissional Personal Coaching, Executive Coach e Positive Coach. É certificada pela Sociedade Brasileira de Coaching (SBC).



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



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 três décadas dedicadas à vida corporativa, ele trabalha há quatro anos na Yara Fertilizantes, onde foi diretor de RH e atualmente ocupa a função de vice-presidente de RH, Comunicação e Sustentabilidade. Desenvolveu sua carreira predominantemente na Embraco (Whirlpool Unidade Compressores), em Joinville (SC). Profissional sênior de Recursos Humanos, tem 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.



Catia Porto é uma executiva que desenvolveu carreira internacional, tendo estudado e trabalhado nos Estados Unidos, México, Japão, Finlândia e Reino Unido. Brasileira com nacionalidade britânica, é formada em Psicologia, pós-graduada em Gestão de Recursos Humanos e membro do Conselho da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH). Catia possui mais de 20 anos de experiência em Recursos Humanos e mais de 10 anos liderando e gerenciando grandes equipes no Brasil e no exterior. Sua carreira tem passagens pelas mais diversas disciplinas em Recursos Humanos, com sólida experiência em eficiência organizacional, desenvolvimento de liderança, startups, business transformation e fusões/aquisições. Trabalhou em empresas dos segmentos de tecnologia, bens de consumo e serviços, em companhias como AIG, UCI Cinemas, Nokia e British American Tobacco (BAT)/Souza Cruz. Em novembro de 2016, Catia ingressou no UnitedHealth Group Brasil como vice-presidente de Capital Humano, participando ativamente da reestruturação da empresa – hoje com quase 40 mil funcionários – com a missão de transformar a área de Recursos Humanos, na qual lidera um time composto por mais de 300 colaboradores.

Celia Maria Dutra é diretora de Recursos Humanos da Cosan desde 2013. Atuou por mais de dez anos na Comgas antes de alcançar o posto atual. Também teve passagens profissionais pela Aracruz, pela Vulcan Material Plástico e pela RJ Reynolds.



Cesar Augusto Ueda é gerente administrativo da Panasonic do Brasil desde 2005. É graduado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), com MBA em Negócios pela Universidade do Novo México (EUA).



Cicero Domingos Penha é vice-presidente de Talentos Humanos do Grupo Algar, onde atua há quatro décadas. Sua formação universitária se deu no curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. É autor dos livros Empresa Rede – Talentos Nota 10 (Editora Cultura) e Atitude é Queerer (Editora Qualitymark).



Claudio Costa ocupou por cerca de quatro anos a posição de diretor executivo de gestão de pessoas na holding do Grupo Ecorodovias. Desde março deste ano, ele é secretário executivo adjunto de Gestão de Pessoas na Secretaria Municipal de Gestão, vinculada à Prefeitura de São Paulo. Claudio 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 Hay Group 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.



Claudia Mariane 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.

SIPAT A CUSTO ZERO!

EQUIPE COM SAÚDE

= EQUIPE MOTIVADA!



AGENDE JÁ NOSSA PALESTRA.

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

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



Para maiores informações, ligue:

11 4126 2506 | 4126 2505

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

**GRUPO
SAÚDE E VIDA
20
anos**



Daniela Chaves Correa é diretora de Recursos Humanos do Grupo Aethra – Sistemas Automotivos, onde trabalha desde 2015. É bacharel em Administração de Empresas pela Unicentro Newton Paiva, onde também se pós-graduou em Gestão de Recursos Humanos.



Daniela Araujo é diretora de Recursos Humanos da Gerdau, companhia onde atua desde 2010. É graduada em Psicologia pela Faculdade Ruy Barbosa, com pós-graduação em Gestão de Pessoas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Antes de chegar à Gerdau, atuou na Produman Engenharia e no Shopping Center Iguatemi, sempre no departamento de RH.

Danielle Noronha é gerente de Recursos Humanos da Ambev. É graduada em Psicologia com ênfase em Psicologia Organizacional pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), com MBA em Gestão de Negócios (Ibmec) e Gestão de Pessoas (UVA). Atua há mais de uma década na área de Recursos Humanos de empresas multinacionais, tendo passado também pela Leroy Merlin.



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 Assurant Solutions antes de entrar no Atacadão, em 2013.



Diretora de RH da Roche Farma Brasil, **Denise Horato** possui 20 anos de experiência em Gerenciamento de RH e Consultoria em empresas multinacionais, incluindo head-quarters, Operações Regionais e Locais. Atua com foco em questões estratégicas de RH, tais como Design de Estrutura Organizacional, Reestruturação de RH, Sucessão e Gestão de Talentos, Gestão de Cultura e Mudança. Fornece consultoria/orientação para executivos e líderes empresariais.

Edecio Brasil é diretor de Recursos Humanos da Vale. É formado em Administração e tem MBA pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Entrou na Vale em 2009, depois de passagem como diretor de Securidade Social da Fundação Valia.

Edenio Barbosa Nobre é diretor estatutário com atuação nas áreas de Recursos Humanos, IT, Infra Estrutura, Marketing, Patrimônio, Back Office, Orçamento e Controle de Despesas. Atua há 15 anos no CCB – China Construction Bank. É graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza (Unifor) e pós-graduado em Administração de Empresas com especialização em RH pela Universidade Estadual do Ceará.



Gerente de Recursos Humanos da Intelbras, **Dione Teodoro** é pós-graduada em Desenvolvimento e Gestão de Pessoas pela FGV e bacharel em Automação de Escritórios e Secretariado pela UNIVALI. Possui 15 anos de experiência no gerenciamento de políticas e programas de Recursos Humanos nos subsistemas de Educação e Desenvolvimento Organizacional, Gestão de Clima Organizacional, Comunicação Interna, Programas Motivacionais, Gestão por Competências, Administração de Pessoal e Benefícios, Recrutamento e Seleção, Remuneração e Saúde e Segurança Ocupacional.



Elaine Regina Mattioli atua há mais de três décadas 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.



Eliana Cachuf é diretora de Recursos Humanos da Arteris, empresa na qual trabalha desde 2012. Também atuou no Grupo M. Cassab e na Volkswagen do Brasil. É graduada em Psicologia pela Universidade Paulista (Unip), com MBA em Desenvolvimento de Recursos Humanos pela FIA.



Elizia Silva é gerente de Bem Estar da Azul Linhas Aéreas. Graduada pela Faculdade Paulista de Serviço Social, fez especialização em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas. Sua trajetória inclui passagens por Ryder System, Philips e Serasa Experian.

Eniale Maion é diretora de Recursos Humanos e Comunicação Corporativa da Martin-Brower desde 2015. A executiva é graduada em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com MBA em Recursos Humanos pela FIA. Soma duas décadas de experiência em empresas como Monsanto, PricewaterhouseCoopers, Nestlé e Banco ABN-Santander.



Fabricia Abreu é Head de Recursos Humanos e Sustentabilidade da Elektro. Possui MBA em Desenvolvimento e Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).



Fabio Moniz é diretor administrativo e de Recursos Humanos da Usina Coruripe, onde trabalha desde 2013. Graduado em Marketing pela Universidade Metodista de São Paulo, possui MBA em Business pelo Insper e pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atuou na Volkswagen, na Alpargatas e na Gerdau antes de alcançar o atual posto.

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.

Fernanda Kauling é gerente de Recursos Humanos da Ultragaz desde janeiro de 2016. É graduada em Administração de Empresas pela Universidade Positivo, com pós-graduação em Gestão Estratégica de RH pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atuou por mais de uma década como gerente de RH da Gerdau e também teve passagem pela Rodobens antes de chegar à Ultragaz.



Fernando Viriato de Medeiros é diretor de RH da Accor na América do Sul. 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.

Flávia Rodrigues Campos é gerente de Recursos Humanos do Grupo Bahamas desde 2001. É graduada em Psicologia pelo Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora.

Flavio Pesiguelo é Head de Recursos Humanos da Natura. Antes de chegar à companhia, atuou por dez anos na Unilever. Possui MBA em Administração de Empresas pela Fundação Dom Cabral.



Genilda Saji é gerente sênior de Gestão de Pessoas da Multiplus, sendo a responsável por assegurar o alinhamento da estratégia de gestão de pessoas e comunicação corporativa à estratégia da empresa em todos os subsistemas de Recursos Humanos. Possui mestrado em Gestão de Negócios pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Sua trajetória profissional também inclui passagens por Claro, Banco Ibi e C&A.



Giusepe 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 quase três décadas, 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.



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.

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 da Serasa Experian, o executivo possui experiência de três décadas 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).



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.



Gustavo Leme é Head de RH e Comunicação do Grupo Baumgart. É graduado em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba, com pós-graduação em Business Communication pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). Atuou em grandes empresas, como Brasil Kirin e Grendene, antes de chegar ao posto atual.



**OS PROFISSIONAIS
DE RH MAIS
ADMIRADOS
DO BRASIL
NÃO ESTÃO SOZINHOS.**

Eles contam com o suporte, parceria e soluções da Gi Group, uma das maiores consultorias de RH do mundo, presente em mais de 40 países na Europa, Américas e Ásia.

No Brasil desde 2008, a Gi Group possui a maior cobertura geográfica do mercado e figura entre as líderes nas atividades de Recrutamento e Seleção, Administração de Temporários, projetos de Terceirização, Treinamento e Consultoria Empresarial.

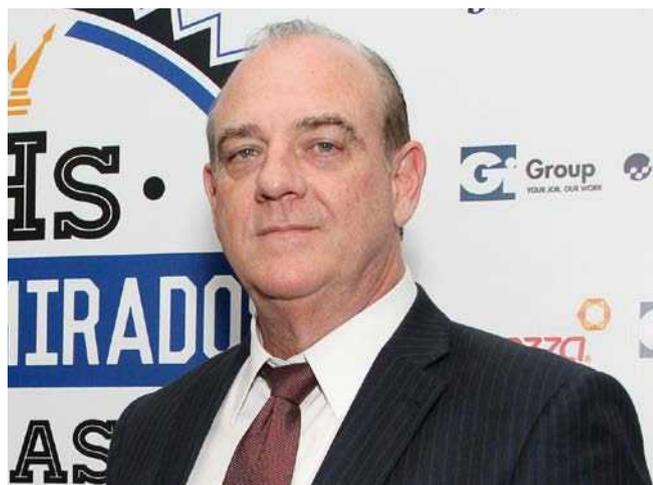
Em busca das melhores soluções em RH?
Saiba mais em: www.gigroup.com.br



Group
YOUR JOB, OUR WORK



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 na 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).



Jayme Sippel é o Head de RH da Ipiranga, uma das maiores empresas do Brasil e com uma posição de destaque no varejo brasileiro. Tendo uma longa experiência e formação na área de Recursos Humanos, atuou em diversos negócios, tais como serviços, hotelaria e indústria, antes de iniciar sua carreira na Ipiranga. Formado em Administração de Empresas com diversas especializações no Brasil e no exterior, desde cedo ocupou posições executivas em RH. Passou a integrar a equipe da Ipiranga no momento em que a empresa buscava uma transição do modelo de gestão familiar para uma gestão profissional. Aceitou o desafio de apoiar esta transformação e coordenar os seus efeitos na cultura e na gestão de pessoas. Como principal executivo de RH da Ipiranga, liderou grandes mudanças organizacionais e culturais decorrentes das aquisições de empresas multinacionais Atlantic e Texaco, dentre outras. Além disso, participou ativamente da desmobilização e mudanças de portfólio de negócios considerados como não estratégicos para o grupo empresarial. Mais recentemente, o desafio foi preparar a estrutura e as equipes para o forte crescimento da Ipiranga. Agente de transformação permanente, Jayme Sippel acredita no constante aprimoramento das pessoas e no desenvolvimento de profissionais com foco na obtenção de resultados para o negócio. Atento às transformações do mundo digital, busca orientar e estimular as equipes para este cenário de constantes mudanças e incertezas.



Jeise Lucia Moreira é diretora de Recursos Humanos da Magnesita para América do Sul. É bacharel em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), com MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Atua na Magnesita desde 2004, e anteriormente teve passagens por Usiminas e Fiat.



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 Ricardo Amaro atualmente é diretor de RH da Ticket. 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 Price Waterhouse.



Juliana Zan é gerente de Recursos Humanos da Tokio Marine desde 2009. É graduada em Administração pelo Centro Universitário Ibero-Americano, com pós-graduação em Marketing pelo Mackenzie. Antes de entrar na Tokio Marine, atuou por dois anos na Deloitte, na área de auditoria externa.



Lia Azevedo é formada em Economia pelo Mackenzie, com especialização em Planejamento Financeiro pela Universidade de São Paulo. Depois de atuar por dez anos na área, migrou para o departamento de Recursos Humanos, onde pôde entender que as pessoas são a alma da empresa e o grande diferencial das organizações de sucesso. Estudou Estratégia de Recursos Humanos no INSEAD e, mais adiante, fez um curso de Estratégia de RH na Universidade de Michigan, com foco em Cultura e Liderança. Passou pelo RH de grandes companhias, como Novartis, Alcon e Dow Química. Em 2014, assumiu a diretoria de RH no Grupo Boticário. Depois de dois anos no cargo, chegou à vice-presidência de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), da qual fazem parte Recursos Humanos, Comunicação Corporativa, Sustentabilidade e Cultura.



Lenilton Jordão é diretor de Recursos Humanos da Embraport. É formado em Administração de Empresas pelo Mackenzie, com pós-graduação em Finanças pelo Fipecafi. Atuou por sete anos na Odebrechet antes de chegar ao posto atual.



Lourival Justino da Silva Júnior é gestor de RH Corporativo da Poli-Nutri Nutrição Animal. Tem 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.

Luciana Reichert é gerente de Desenvolvimento Organizacional da Sapore desde 2015. Psicóloga graduada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), possui especialização em Gestão de Pessoas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Sua trajetória profissional inclui passagens por Estagiário RS e Laboratório Weinmann.

Luciana de Camargo Pereira é atual VP de RH da IBM América Latina, após uma trajetória em Recursos Humanos que inclui posições de liderança no Brasil, LA e na IBM Global, com designações internacionais em Miami e Nova York. Ao longo de quase 20 anos, liderou Recursos Humanos para unidades de negócio de serviços, finanças e áreas estratégicas, como gestão de talentos, learning, desenvolvimento organizacional, recrutamento, diversidade e inclusão. É coach certificada pelo ICI (International Coaching Institute) e membro do G3, que reúne CHROs de várias empresas. Atua como palestrante-convidada para cursos de graduação e MBA na PUC, FGV e Fundação Dom Cabral, entre outras, e é conferencista em congressos e seminários, como em eventos do programa das Escolas Associadas da UNESCO, AMCHAM e ABRH. É formada em Engenharia de Produção na UFSCar, com MBAs em Administração e Recursos Humanos pela FDC e FIA, e cursos de especialização no MIT Sloan (EUA) e Insead (França).



Luiz Fruet é Head Global de Recursos Humanos da Nestlé. 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.

Maíra Fischer é diretora de Recursos Humanos da Givaudan. Psicóloga graduada pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), possui MBA em Recursos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP). Accenture, Sygenta, Natura e Banco Santander são algumas das companhias pelas quais Maíra passou em sua trajetória profissional.



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).



Marcelo de Freitas Nóbrega é um executivo com mais de 25 anos de experiência em empresas dos setores financeiro, de petróleo, bens de consumo, serviço de transporte aéreo e alimentício. É especialista em coaching de executivos, gestão da mudança e desenvolvimento organizacional e de lideranças. Fez bacharelado e mestrado em Ciência da Computação pela Universidade de Columbia e doutorado em Engenharia de Produção pela COPPE/UFRJ. É coach Certificado pela Universidade de Columbia e autor do livro "Você Está Contratado!". Foi nomeado pela Você RH em 2015 como Melhor RH do Ano no Setor de Varejo.



Marcelo Alves Pereira é diretor de Recursos Humanos da AES Brasil. Possui especializações em RH pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap) e pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atuou na SulAmérica Seguros e na GM antes de chegar à AES.



Marcelo Gaspari é Head de Recursos Humanos e Compliance da Veloce Logística desde janeiro de 2014. É graduado em Administração de Empresas pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). Possui especializações na London Business School (Inglaterra) e na Graduate School of Management (Tóquio, Japão).



Marcelo Madarász é diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin desde 2014. Tem licenciatura e bacharelado em Psicologia pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), com habilitação para as áreas clínica, educacional e organizacional. Possui especializações em Desenvolvimento Gerencial pela Fundação Dom Cabral e MBA em Recursos Humanos pela FIA. Antes de ingressar na Parker, trabalhou na Natura, Nokia, Camargo Corrêa Cimentos e Thomson.



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 mais 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.



Marcos Poletto é diretor de Recursos Humanos do Saint-Gobain Abrasives, grupo no qual atua há quase quatro décadas. É responsável pela gestão de Cultura Organizacional, Comunicação Interna, Sistemas de Segurança, Riscos, Meio Ambiente e Higiene Industrial e cogestão do programa de Inovação.

Marcia Martins é diretora de RH Corporativo da Imerys para América do Sul. Antes de atingir o atual posto, trabalhou durante 20 anos como gerente de RH no Saint-Gobain.



Maria Carolina Bonalda é diretora de RH na Plastipak Packaging. Trabalha na área de Recursos Humanos há mais de duas décadas. 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 Susana de Souza é vice-presidente de Recursos Humanos da Raia Drogasil. É formada em Psicologia Organizacional pela Universidade Católica de Pernambuco. Possui o certificado Women on the Move Executive Education pela Florida International University (EUA). Sua trajetória profissional também inclui passagens por Walmart e Makro.



Marisa Fernandes é diretora executiva de RH do Dia Group. Formada em Letras, possui especialização em RH pela Universidade Paulista (Unip). Sua trajetória profissional inclui passagens por DHL, AOC e Videojet.



Mariana Verceze é diretora de Recursos Humanos da Basf para América do Sul. Graduada em Psicologia pelo Mackenzie, tem MBA em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Sua trajetória profissional inclui passagens por Reckitt Benckiser, Bayer e Banco Votorantim.

Formada em Letras e pós-graduada em Recursos Humanos, **Marli Manara** iniciou a sua carreira na Tenneco há 40 anos. Atual diretora de Recursos Humanos para América do Sul, Marli ingressou na empresa como assistente administrativa, passando pelos cargos de secretária, secretária executiva, supervisora de departamento pessoal, gerente de recursos humanos e diretora de Recursos Humanos para América do Sul. Fluente em espanhol e inglês, Marli também possui formação em Psicanálise e Coaching.





> **arezza**[®]

Espaços Diferenciados para
Relacionamentos Duradouros!

Reconhecimento • Excelência • Compromisso

2017

**EMPRESA
DO ANO**

TRADEMARKETING



Construindo **ADILIS**
Trade Marketing...



Consulte
também serviços
temporários e limpeza.

www.arezza.com.br
0800 777 4126



Marly Vidal é natural do estado da Bahia e chegou a Brasília em 1991. Ao participar de um processo seletivo, fez uma entrevista no Laboratório Sabin em 3 de abril de 1991 e já no dia seguinte estava iniciando sua trajetória como Atendente de Recepção. Em 2017, completa 26 anos de Sabin e está à frente da Diretoria Administrativa e Pessoas. Marly Vidal é formada em Administração, possui pós-graduação e vários MBA's. Seu crescimento profissional aconteceu em paralelo com o crescimento da empresa, que com 33 anos, possui 4.000 colaboradores e está presente no Distrito Federal e em mais 10 estados (São Paulo, Goiás, Bahia, Minas Gerais, Tocantins, Pará, Amazonas, Paraná, Mato Grosso do Sul e Roraima). O RH liderado por Marly Vidal é reconhecido e premiado em todo o país. Além disso, o Sabin está entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil e na América Latina, onde é conhecido por proporcionar oportunidades de carreira, qualidade de vida e satisfação aos colaboradores.



Marta Oliveira é gerente de Recursos Humanos da Marilan Alimentos desde 2006. É graduada em Administração de Empresas pela Instituição Toledo de Ensino (ITE), com pós-graduação na mesma área pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap).



Micheline Araujo é Gerente Sênior de Gestão de Pessoas e Infraestrutura da Imerys Rio Capim Caulim desde 2012. A executiva é graduada em Administração Hoteleira pelo Cefet-BA, com especialização em Gestão de Negócios pela Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e em Gestão de Pessoas pela FTC. Antes de chegar à Imerys, trabalhou no departamento de RH de empresas como Grupo Calderón, Multiplus Restaurante e Gamesa Eólica Brasil.



Miguel Francisco Feres é diretor de Recursos Humanos da Faber Castell desde 2012. Graduado em Psicologia pela Universidade São Marcos, tem pós-graduação em Administração de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas. Sua trajetória profissional inclui passagem de sete anos pela Santher.



Milton Bragança estudou Ciências Contábeis e Administração de Empresas e possui pós-MBA em Gestão de Pessoas. Começou a carreira na área de Remuneração e Benefícios do Grupo Schain, depois passou a atuar mais como generalista, envolvendo-se com temas ligados a Treinamento e Desenvolvimento. Posteriormente, foi convidado pela antiga diretora de Recursos Humanos da Eletropaulo para voltar para a área como Business Partner na Altana Pharma, atual Takeda Farmacêutica. Em 2007, foi convidado para assumir a diretoria de RH Brasil da JohnsonDiversey, acompanhando todas as mudanças na empresa, com a 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. Posteriormente, foi indicado diretor de operações de RH para a América Latina e Business Partner da área de Supply Chain.



Diretor de Pessoas e Organização do Grupo Moura há cinco anos, **Moacyr Freitas** tem mais de 30 anos de experiência profissional. Graduado pela Faculdade de Ciências Contábeis de Itapetininga (SP), com Mestrado em Controladoria pela PUC-SP, MBA em Finanças pelo IBMEC, além de Especialização em Direitos Tributário pela Facinter e Direito Econômico Empresarial pela FGV, já atuou em diversas áreas da Baterias Moura, a exemplo de Controladoria, Jurídico, Fiscal Tributário e Auditoria Interna. Ingressou na empresa como mecanógrafo em 1985 e passou por diversas áreas e funções até assumir o cargo de diretor há oito anos.

Moacyr de Melo Júnior é formado em Administração de Empresas, com MBA em Gestão Empresarial (FGV) e pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos, Metodologia do Ensino Superior e Administração Hospitalar. Atua há mais de 17 anos em Gestão de RH na SAMA - S.A. - Minerações Associadas, tendo o privilégio de conquistar junto com os colaboradores premiações como: 1ª colocação como Melhor Empresa para Trabalhar no Brasil 2015 e 2016 e 1ª colocação como Melhor Empresa para Trabalhar no Centro-Oeste 2014, 2015, 2016 e 2017, todos os prêmios pelo Instituto Great Place To Work. Possui sólida experiência e vivência na gestão de ambientes complexos e desafiadores de RH. Mentor, empreendedor e facilitador 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.



Misiara de Alcântara 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. 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.





Monica Duarte Santos é Head de Recursos Humanos do Google para América Latina. Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), possui MBA em Recursos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP) e em Business pelo Ibmec. Sua trajetória profissional inclui passagem de oito anos pela Nokia.



Monique Stony é Head de Talentos da Souza Cruz. Psicóloga formada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), fez mestrado na mesma instituição. Sua trajetória profissional inclui passagens por Accenture e Clave Consultoria.



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.

Diretor de Gente da Amaggi, **Nereu Bavaresco** tem 52 anos de idade e é natural de Toledo (PR). Possui formação em nível Superior em Graduação de Professores e Especialização em Gestão Avançada em Recursos Humanos. Sua experiência profissional abrange desenvolvimento, gerenciamento e implantação de grandes projetos, como programas de sucessão, escolas de liderança, coaching, remuneração, previdência privada, plano de carreira, qualidade de vida, segurança do trabalho e sustentabilidade, entre outros. Ingressou na Amaggi em 2002 para atuar como gerente de Recursos Humanos, tendo sido elevado ao cargo de diretor em 2009. Antes da Amaggi, trabalhou por 17 anos na Sadia e por outros cinco na empresa Archer Daniel Midland (ADM).





Nilma Ribeiro é Gerente Geral de Desenvolvimento e Educação Corporativa da Votorantim. 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.

Nilton João dos Santos é gerente do departamento de Gestão de Recursos Humanos da Sabesp, coordenador e professor dos cursos de pós-graduação, Lato Sensu, da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Administração de Empresas pela mesma instituição, onde também se pós-graduou, com ênfase em Recursos Humanos.



Paola Giglioti é diretora de RH na Louis Dreyfus. Formada em Administração de Empresas pela Universidade de São Paulo (USP), possui MBA em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas.



Patrícia Coimbra é diretora de Capital Humano e Sustentabilidade da SulAmérica desde 2013. Graduada em Economia e em Tecnologia da Informação e pós-graduada em Marketing pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), possui longa experiência em Recursos Humanos e em Planejamento Estratégico e Financeiro. Trabalhou em companhias multinacionais e nacionais dos setores de Óleo e Gás, Bens de Consumo e Telecomunicações.



Patrícia Pugas é diretora executiva de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza desde fevereiro de 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. A partir do ano de 2007, atuou também como Diretora da Equatorial Energia S.A. De 1999 a 2004, trabalhou à frente da área jurídica do Bompreço Bahia S.A., tendo vivenciado as alterações do controle para a Royal Ahold e Walmart e aquisição das redes Petipreço e G Barbosa. Anteriormente, atuou como gerente de Patrimônio da então Ferrovia Sul Atlântico, 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.



Paula Jacomo é Head de Recursos Humanos da SAP para 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.



Pedro Christino Neto é gerente geral de Gente, Gestão e SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente) da Bombril. Graduado em Direito pela Universidade de Mogi das Cruzes, tem MBA em Gestão Estratégica de Negócios pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e em Psicologia Organizacional pela Universidade Paulista (Unip). Sua trajetória profissional inclui passagens por Comgas, Gafor e Grupo Brasanitas.



Pedro Pittella é Head de Recursos Humanos da Sanofi desde fevereiro deste ano. É formado em Engenharia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com MBA em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Sua trajetória profissional inclui passagens por Citibank, Johnson & Johnson e Makro Atacadista.

Paulo Barreto Pereira da Silva é gerente de RH na Positivo Informática, respondendo pelas áreas de Remuneração, Benefícios, Administração de Pessoas, Serviço Social, Planejamento e Orçamento de RH. É formado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (PR), com MBA em Gestão de Projetos pela George Washington University (EUA). Sua trajetória profissional inclui passagens pela Brasil Telecom e pelas Lojas Salfer.



Quézia Souza é especialista em gestão estratégica de pessoas na Touch Health, onde atua desde 2009. Pós-graduada em Gestão de Pessoas pelo Mackenzie, passou pela Voith Industrial Services e pela P2D Prontuário Eletrônica antes de chegar ao posto atual.

Priscila Lopes é coordenadora de Recursos Humanos na Aliança Geração de Energia. É mestre em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Atuou por 14 anos na Vale antes de chegar ao posto atual.

REvolution
cloud 

Software para folha de pagamento e RH. Completo. Na nuvem.

Com o modelo de rápida implantação do Rrevolution Cloud sua empresa começa hoje o futuro na nuvem.



Venha para o novo, venha para o Rrevolution Cloud.
CLOUD | BPO | ON PREMISES

ORACLE Gold Partner

techware.com.br 11 3871 7485



techware

25
anos



Rafael Jaworski é gerente de Recursos Humanos da Pormade e professor no Centro Universitário de União da Vitória (UNIUV). Formado em Administração de Empresas, é pós-graduado em Administração Hospitalar pela FAE Business Scholl e mestre em Gestão Estratégica de Organizações. Em 2015, 2016 e 2017 foi eleito pela Revista Gestão RH um dos 100 profissionais de Recursos Humanos mais admirados do Brasil, recebendo prêmio de destaque estadual no ano de 2016 e regional em 2017.



Ricardo Garcia é vice-presidente de Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Relações Institucionais da Arcelor Mittal, empresa na qual trabalha desde 2001. É formado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG).



Regina Steinas é diretora de Recursos Humanos da Healthways Brasil. Formada em Economia pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), tem pós-graduação em RH pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap) e MBA pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Sua trajetória profissional inclui passagens por Bunge Alimentos e Martin Brower.



Ricardo Melantonio é superintendente de RH, Jurídico e Compliance do Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee). É formado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com especialização em Direito Educacional pela CEU-II-CS Escola de Direito.

Ricardo Furtado é gerente de gestão de pessoas na Dudalina desde 2011. Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina (Unisociesc), tem MBA pela INPG Business School. Tem experiência na implementação e manutenção de todos os subsistemas de Recursos Humanos, Segurança do Trabalho e Patrimonial, Medicina do Trabalho, Sustentabilidade e Ambiental.



Rita Pellegrino é diretora de Recursos Humanos da Totvs. Profissional há 14 anos no mercado, atuando em empresas de grande porte (nacionais e multinacionais), com experiência em Consultoria Interna, Captação de Talentos, Capacitação, Avaliação de Performance, Carreira e Sucessão, Desenvolvimento de Liderança e Gestão de Cultura e Clima. Tem bacharelado em Psicologia pelo Centro de Estudos Superiores de Londrina e pós-graduação em Administração de Recursos Humanos pela Fundação Armando Álvares Penteado (Faap).



Robson Rigoni é diretor de Recursos Humanos da Akzo Nobel para América do Sul. Atua na companhia desde 2004. Sua formação inclui graduação em Direito pelas Faculdades Padre Anchieta e MBA em Gestão Estratégica de Pessoa pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).



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.



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 Guaratinguetá, possui especialização em Administração de Empresas - Recursos Humanos pela FGV e MBA em Gestão Estratégica de Negócios pelo ITA-ES-PM. Roberto tem experiência em diversas áreas da montadora, incluindo a formação na Toyota Motor Corporation em TPS - Toyota Production System, metodologia industrial exclusiva da Toyota.

Rodrigo Porto é diretor de RH da AES Tietê desde 2011. Entrou na AES em 2007, como coordenador de Remuneração. É pós-graduado em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Mackenzie.



Rodrigo Rojas é diretor de Recursos Humanos dos Supermercados Mundial desde 2016. Anteriormente, atuou por 12 anos na Souza Cruz. É formado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal Fluminense (UFF), com especialização em RH pela London Business School.



Rosana Machado é gerente de Recursos Humanos da Axalta Coating Systems desde 2013. É graduada em Administração de Empresas pela Universidade Cruzeiro do Sul, com pós-graduação em Administração Industrial pela Fundação Vanzolini. Anteriormente, atuou por 15 anos na Dupont do Brasil.



Rodrigo Vasconcellos é Head de RH Corporativo da BRF desde setembro de 2016. Graduado em Engenharia Mecânica, com experiências em multinacionais europeias e americanas, iniciou a carreira como trainee de manufatura, passando pela experiência de supervisor e gerente de produção. Atuou em áreas como gestão e finanças. Em 2011 fez a transição para o RH e desde então atuou em funções ligadas a “Operação” e “Corporativo”. Desde 2015 na BRF, atualmente é responsável pelo RH Corporativo, liderando os temas de Talent Acquisition, Gestão de Talentos, Gestão de Performance, Educação Corporativa (Aprendizagem), Comunicação Interna, Cultura & Engajamento, Gestão de Mudança e HR Intelligence (Workforce Planning, HR Analytics e Orçamento geral de pessoas).

Rose Gabay é diretora de Recursos Humanos da Odontoprev desde 2008. É formada em Psicologia pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), com MBA em RH pela Universidade de São Paulo (USP). Atuou no Grupo Ultra e no Banco Real antes de chegar à Odontoprev.



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 Ibmecc 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.



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.



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, onde atualmente é diretor de RH, atuou no Brasil em empresas como Ford, Kraft Foods, Claro e Contax. Nos EUA, passou pela 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.



Sergio Povoá é diretor de RH da Netshoes para América Latina. Tem especialização em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Sua trajetória profissional inclui passagens por GPA e Portway Consultoria.

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.



Sylmara Requena é diretora de RH da Siemens. Formada em Psicologia, tem especialização em Administração de Empresas na FGV, MBA em RH na USP e especialização adicional em Gestão de Pessoas pelo Insead – Paris.



Tony Geraldo Carneiro é executivo em Gestão de Pessoas do Instituto Presbiteriano Mackenzie. Doutor em Direito Político e Econômico pelo Mackenzie e pós-doutor na mesma área pela Universidade de Coimbra.



Valeria de Paula Ribeiro é diretora de Pessoas da Arauco do Brasil desde 2014. Formada em Administração de Empresas pela FAE Business School, tem MBA em Estratégia e Gestão Empresarial pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Atuou na BRF por oito anos antes de chegar ao posto atual.

Tania Tereskova é Head de Recursos Humanos da Philips do Brasil, empresa na qual atua desde 1989. Possui formação em Administração com ênfase em Recursos Humanos pela Universidade Paulista (Unip).



Vanessa Lobato é vice-presidente do Santander Brasil. Ocupou até 2015 o cargo de diretora de RH na mesma instituição. É formada em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), com pós-graduação em Marketing pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Entrou no Santander em 2006, como superintendente de rede de agências.



Viviane Thomaz é gerente de gestão de pessoas da Gazin. Graduada em Pedagogia pela Unipar, tem MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos pela Unipar.



Vera Regina Benedet Barreiros é gerente corporativa de Recursos Humanos da Liquigás.



Weber Niza é diretor de Recursos Humanos da Leroy Merlin. Possui graduação em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, com MBA em Desenvolvimento Humano de Gestores pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

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.



NO TOPO

Criada em 2013 pelo Bradesco, UniBrad é eleita melhor universidade corporativa do mundo

Romper fronteiras e obter o reconhecimento pela qualidade das iniciativas relacionadas ao departamento de Recursos Humanos é o objetivo de todo profissional da área. Em apenas quatro anos, um

importante projeto do Bradesco ganhou o maior reconhecimento possível no campo global. Criada em 2013, a UniBrad (Universidade Corporativa do Bradesco) recebeu o prêmio de "Melhor Universidade Corporativa



do Mundo” na GlobalCCU Awards 2017, em evento realizado em Paris, na França.

A honraria, que a cada dois anos reconhece as melhores práticas e programas de educação corporativa no mundo, é promovida pelo instituto Global Council of Corporate Universities (Conselho Global de Universidades Corporativas) e considerada referência mundial no setor de educação corporativa. Na edição deste ano, foram finalistas ao prêmio o Banco Central do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o Banco do Brasil, além de empresas globais dos Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Rússia.

A GlobalCCU foi criada em 2005, com sede em Londres, e é a primeira rede mundial composta apenas por profissionais de universidades corporativas. O objetivo é fomentar o aprendizado de seus membros por meio da troca de experiências, bem como permitir que eles demonstrem às partes interessadas que sua universidade corporativa, academia, instituto ou campus é uma ferramenta que gera valor real para as pessoas, as organizações e a sociedade.

Baseado em uma renomada expertise global e mais de 20 anos de

experiência na construção, lançamento e gestão de universidades corporativas, o GlobalCCU proporciona network mundial de entidades desse tipo em mais de 50 países e cinco continentes por meio da Plataforma Virtual GlobalCCU e dos Fóruns GlobalCCU; acesso a apoio tecnológico e metodológico; estruturação de práticas por meio da Certificação GlobalCCU, que permite às universidades corporativas alcançarem o nível de excelência; além de outras vantagens.

Para a diretora de Recursos Humanos do Bradesco, Glaucimar Peticov, o troféu “simboliza o reconhecimento de que o investimento contínuo e progressivo em educação é essencial para a construção do conhecimento e para o aperfeiçoamento profissional, permitindo que todos os funcionários possam desenvolver-se e assumir desafios crescentes”.

A Unibrad foi concebida com uma proposta inovadora em relação ao modelo de treinamento e desenvolvimento até então aplicado pelo banco. A entidade se certifica de que o sistema de educação corporativa dedique esforços para atender às estratégias organizacionais. Ela atua

de forma primordialmente proativa, sem preterir o resgate de eventuais fragilidades na formação do profissional. Assim, dá ciência a todo o quadro de funcionários de que a participação é determinante para sua carreira e para os resultados da organização, criando condições para que os seus objetivos individuais e coletivos sejam alcançados.

Um exemplo recente de como a Unibrad suporta a implementação das estratégias do Bradesco foi a incorporação de mais de 20 mil funcionários, decorrente da aquisição, em 2016, de um banco. O processo de sinergia exigiu respeito às diferenças de cultura organizacional, precisão técnica e metodológica no processo de adaptação dos novos profissionais, de forma natural, empática, minimizando impactos no negócio.

A relevância da Unibrad para a perenidade do negócio do Bradesco é evidente não apenas para os educandos sensibilizados pelas soluções de aprendizado, mas para a alta administração, que reconhece tal importância e investe massivamente no orçamento anual para a manutenção dessa estrutura. Somente em 2016, foram investidos mais de R\$ 144 milhões.

GESTÃO SAUDÁVEL



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

Diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin, Marcelo Madarász traz bagagem da Psicologia para construir um bom ambiente corporativo

Por Adriano Garrett

"Penso que um dos focos dos profissionais de RH deve ser salvaguardar a lucidez – própria, dos colaboradores e da organização." Com estas palavras, Marcelo Madarász resume o seu modo de atuação na área de gestão de pessoas. Diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin desde 2014, o executivo é formado em Psicologia e veio a atuar com o departamento de Recursos Humanos através de um caminho pouco comum, por meio de um convite recebido quando dava aulas de inglês em empresas.

Fabricante diversificada, líder mundial em tecnologias e sistemas de movimento e controle, fornecendo soluções de engenharia de precisão para uma grande variedade de mercados móveis, industriais e aeroespaciais, a Parker Hannifin está presente no Brasil há mais de 40 anos, e atualmente conta com mais de mil colaboradores locais e mais de 200 distribuidores autorizados espalhados por todo o País.

Em entrevista à Gestão RH, Marcelo Madarász contou sua trajetória e

comentou os inúmeros desafios de estar no comando do RH de uma empresa desse porte.

GESTÃO RH - Como foi sua trajetória até chegar à posição de diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin?

Marcelo Madarász - Minha formação é em Psicologia. Quando me graduei, possuía habilitação para as áreas clínica, educacional e organizacional. Desde o primeiro ano da faculdade eu tinha clareza que seguiria a área clínica, tanto que a partir do segundo ano iniciei minhas atividades como estagiário em dois hospitais psiquiátricos e atuei também como acompanhante terapêutico de pacientes psicóticos. Foram experiências muito ricas. Aprendi muito, e certamente este aprendizado me ajudou no entendimento da mente humana e da dinâmica das relações, conhecimentos valiosos para quem atua em organizações, em gestão de pessoas, em RH.

Após minha graduação, estudei psicanálise, abri consultório e, como todo bom recém-formado, o que eu mais tinha no consultório era tempo livre. Nesta ocasião recebi um convite para dar aulas de inglês para executivos. Aceitei e, quando me dei conta, aquilo que era para ser a atividade paralela passou a ser a principal. Eu tinha mais alunos em empresas que pacientes no consultório. Foi quando um aluno, que era presidente da Thomson, me convidou para trabalhar com ele em RH. Por um tempo mantive o consultório, mas depois a dedicação à empresa inviabilizou a continuidade desta atividade.

Fiz vários cursos ligados ao RH (Desenvolvimento Gerencial pela FDC, MBA em RH pela Fia) e construí uma carreira nas empresas Thomson, Camargo Corrêa, Nokia e Natura; desde 2014, respondo pelo RH para América Latina da Parker Hannifin. Tenho muito orgulho desta história e costumo brincar que a diferença entre hospitais e empresas é que nos hospitais estão todos medicados. Brincadeiras à parte, penso que um dos focos dos profis-

sionais de RH deve ser salvaguardar a lucidez – própria, dos colaboradores e da organização. Há muitas empresas que não são exatamente o que chamaríamos de saudáveis, e cabe a nós zelar pela saúde do coletivo.

Há muito stress e componentes patogênicos, não apenas nas empresas, mas no uso dos processos que suportam a gestão. Um exemplo disso é o processo de avaliação de desempenho, que muitas vezes age na contramão do que se quer e acaba trazendo mais danos do que benefícios, quando é inadequado ou quando reforça um sentimento de injustiça.



É NECESSÁRIO QUE TALENTOS QUE EVENTUALMENTE IDENTIFICAMOS PARA CONTRATAÇÃO TAMBÉM TENHAM UM NÍVEL DE CONSCIÊNCIA QUE OS PERMITA JÁ TER REFLETIDO SOBRE SEU PROPÓSITO DE VIDA E O CONJUNTO DE VALORES QUE OS NORTEIAM EM SUAS DECISÕES



GESTÃO RH - Na área de atração e retenção de talentos, quais são os maiores desafios para o setor de RH da Parker neste momento de crise econômica?

Marcelo Madarász - Verdaderamente vivemos um período de profundas transformações e testemunhamos crises de liderança e de valores. Um grande desafio que temos, e acredito que boa parte das empresas também o enfrentem, diz respeito à possibilidade de atrair colaboradores cujos valores estejam alinhados com os da organização.

Este desafio passa por estágios an-

teriores: primeiro, a organização precisa ter clareza de seu DNA - conjunto de essência, visão, missão, valores. No caso da Parker, desde 2013 há um profundo processo de mudança cultural, e a identificação dos valores e dos princípios é parte fundamental deste processo. Em segundo lugar, é necessário que talentos que eventualmente identificamos para contratação também tenham um nível de consciência que os permita já ter refletido sobre seu propósito de vida e o conjunto de valores que os norteiam em suas decisões. Nem sempre as pessoas refletiram sobre este tema.

O verdadeiro engajamento será possível a partir da reflexão deste alinhamento: os valores individuais e os da empresa. Após esta identificação, para termos o engajamento - termo muito mais interessante que retenção (que nos remete a algo ruim, como retenção de líquidos no corpo ou de aprisionamento) - é necessário ter a percepção de que a empresa poderá oferecer território propício para que este colaborador evolua e se desenvolva em busca de seu propósito. O que a empresa precisa é dar a estrada e o carro, mas o desejo de viajar e os pedágios devem ser responsabilidade do colaborador.

GESTÃO RH - No seu ponto de vista, qual foi a ação ou programa mais inovador e eficiente implantado pelo RH da Parker em sua gestão?

Marcelo Madarász - O principal projeto da Parker chama-se Viva Novos Tempos, pois a partir dele identificamos quais eram os valores vigentes, quais são os valores desejados e o que seria o futuro Ideal a partir destes valores. Trata-se de um processo de profunda mudança cultural, que convoca e convoca todo o corpo de colaboradores e principalmente os líderes a refletir sobre a forma como se conduz o dia a dia e, a partir desta reflexão, faz com que se promovam mudanças que tornem o ambiente muito mais democrático, inclusivo e respeitoso. Ele tem o objetivo de empoderar indivíduos e equipes, quase que promovendo uma

certa inversão da pirâmide, na qual por meio de equipes de alta performance o poder está distribuído desde a base até os níveis intermediários, e aos líderes cabe fazer a governança do processo e atuar como coaches e mentores. É um projeto muito bonito de convite e convocação ao protagonismo. Um dos princípios é: seja líder de si, seja uma pessoa de ação.

GESTÃO RH - Que tipo de ações a companhia realiza nas áreas de mentoria, plano de carreira e linha sucessória transparente?

Marcelo Madarász - Dentro deste novo modelo de gestão, o papel do líder passa a ser muito mais de fazer a governança do processo e atuar como coach e mentor. Para que o líder possa verdadeiramente ser o exemplo, a alta administração teve sessões de coaching coletivo com um consultor externo, Oscar Motomura, da Amana Key, nossa parceira no projeto de mudança cultural, e depois este modelo de coaching e mentoring foi sendo cascadeado para os outros níveis da organização. As próprias equipes de alta performance (EAPs) passam por treinamentos em que os colaboradores se apoiam e ajudam mutuamente. Os líderes devem apoiar e se colocar a serviço de todos e da organização como um todo.

Por meio de pesquisas (internas e com o apoio de consultorias externas) e de vários grupos focais, chegamos a uma lista de pontos que no coletivo são considerados importantes. Um destes pontos identificados tem a ver com o desejo de se discutir carreira, mas não daquela forma superada na qual a empresa é a detentora desta discussão e deste poder, mas sim por meio da ideia de que cada um é dono de sua carreira e de que a empresa precisa prover seus colaboradores de caminhos que viabilizem a vivência deste desenvolvimento de carreira por meio dos desafios de trabalho.

Construímos um workshop chamado Diálogos de Carreira, no qual a grande mensagem, além de convidar a refletir sobre propósito de vida, é ques-

tionar quais são seus valores e suas âncoras de carreira. O que você quer para si pode ser vivido aqui na Parker? É um verdadeiro mergulho no autoconhecimento e na busca da resposta à pergunta: você tem fome de quê?

Ao convidar as pessoas para essa reflexão, um dos momentos posteriores é perceber se para a aspiração do colaborador há o desejo de crescer naquela determinada área, e, em caso positivo, talvez ele possa ser incluído num plano de sucessão. Cuidar do desenvolvimento dos líderes e identificar os possíveis sucessores para as posições chave da organização é um



DÁ MUITO ORGULHO DE SE TRABALHAR NUMA EMPRESA CENTENÁRIA QUE REFLETE SOBRE O QUE É IMUTÁVEL, COMO SUA ESSÊNCIA, E SOBRE O QUE OBRIGATORIAMENTE PRECISA SER DESAFIADO E PERMANENTEMENTE EVOLUÍDO



dos nossos focos para este atual ciclo. A Parker cresceu muito, fez aquisições importantes, e mais do que nunca se faz necessário termos líderes preparados em quantidade e qualidade para os desafios do negócio.

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

Marcelo Madarász - Em todas as discussões de avaliação de desempenho

há um olhar apurado para o equilíbrio entre os gêneros e o convite a nos empenharmos como organização para termos mais mulheres em posições de liderança, mas muito mais importante que isso é não termos nenhum tipo de preconceito ou viés invisível nos processos de seleção.

No próprio documento distribuído a 100% dos colaboradores, chamado Visão do Futuro Ideal, é expresso que a diversidade de nossos colaboradores é vista como oportunidade para nos fazer crescer. Como as pessoas se comunicam e se entendem muito bem, a diversidade presente no time é efetivamente convertida em muitos benefícios para a organização. Mais importante que metas estabelecidas é ter o espírito de inclusão como parte do nosso DNA

GESTÃO RH - A identificação com a cultura organizacional da Parker foi fundamental para que você atingisse o cargo de diretor de RH na companhia?

Marcelo Madarász - A discussão sobre os valores e os princípios da Parker fez parte do meu longo processo seletivo, e o alinhamento dos meus valores pessoais com os da Parker foi absolutamente fundamental para que eu pudesse assumir este grande desafio de cuidar do RH da Parker para América Latina.

Entre outros desafios está o de cotidianamente permitir que no coletivo as pessoas percebam o grande valor que é trabalhar para uma empresa com a decisão clara de que os resultados são fundamentais, pois sem eles a empresa não se sustenta e não sobrevive, mas que estes resultados não podem ser conquistados a qualquer preço, se deixando, por exemplo, um rastro de sangue - eles só serão aceitos se o modo de se obtê-los for aderente ao conjunto de valores e de princípios. Dá muito orgulho de se trabalhar numa empresa centenária que reflete sobre o que é imutável, como sua essência, e sobre o que obrigatoriamente precisa ser desafiado e permanentemente evoluído.



FÁBRI
CA
ANS nº 31.431-5



UNIODONTO[®]
PLANOS ODONTOLÓGICOS

Conectamos a Odontologia de excelência
a milhões de pessoas em todo o Brasil

CONEXÃO

A MAIOR COOPERATIVA
ODONTOLÓGICA DO MUNDO

PRESENÇA
NACIONAL

20 MIL
DENTISTAS
COOPERADOS

O MELHOR DESEMPENHO NO IDSS
ENTRE OPERADORAS SEU PORTE

FOCO EXCLUSIVO
EM ODONTOLOGIA

ALTO ÍNDICE
DE SATISFAÇÃO

TRANSPARÊNCIA E GESTÃO
PARA EMPRESAS CONTRATANTES



(11) 5904.4400



Rua Correia Dias, nº 185 | Paraíso | São Paulo

uniodonto.br@uniodonto.com.br



UNIODONTO[®]
PLANOS ODONTOLÓGICOS



CONSTRUINDO UMA NOVA CULTURA



Marcia Lourenço é diretora executiva de RH da Aon Brasil.

Marcia Lourenço comenta desafios da Aon após aquisição da Admix

Por Adriano Garrett

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Marcia Lourenço tem uma carreira de 30 anos no departamento de RH de grandes empresas nacionais e multinacionais, como Banco Nacional, Unibanco, Duratex, Alcoa e Gerdau.

Na Aon Brasil, onde atua como diretora executiva de Recursos Humanos desde dezembro de 2012, sua missão no departamento ganhou um novo desafio no início deste ano, quando foi concluída a aquisição da Admix pela companhia, o que resultou na junção de duas das maiores corretoras e consultorias de saúde e benefícios do Brasil. “Pela minha experiência, não temos como unificar duas culturas, e sim construir uma nova, e só conseguiremos isto com o envolvimento das lideranças para que liderem pelo exemplo e ajudem as pessoas a mudarem seus hábitos e mindset”, ela diz.

A partir da aquisição da Admix, a Aon passou a fazer a gestão de mais de 2,7 milhões de vidas em saúde e benefícios, colocando aproximadamente R\$ 7 bilhões em prêmios no mercado de seguros, em todos os ramos, dobrando o tamanho do seu negócio de saúde e benefícios no Brasil.

Reconhecida pela inovação e excelência no desenvolvimento de soluções para organizações dos mais diversos segmentos, a empresa mantém como uma de suas principais diretrizes estratégicas uma política de qualidade diretamente voltada às necessidades de seus clientes, a fim de ofere-

cer e entregar as melhores soluções em Risco, Seguros e Benefícios.

Em entrevista à Gestão RH, Marcia Lourenço falou sobre os aprendizados que teve ao longo de sua trajetória e comentou os principais desafios do RH da Aon Brasil para os próximos anos.

GESTÃO RH - No início do ano foi confirmada a aquisição pela Aon da Admix, corretora líder em soluções de saúde e benefícios no Brasil. Quais foram os desafios que essa aquisição trouxe para o setor de RH da companhia? Como fazer para que a aquisição se reflita também na unificação de duas culturas organizacionais distintas?

Marcia Lourenço - Foram muitos desafios, porém posso ressaltar três deles: construir uma nova cultura para esta nova empresa, preparar a nova liderança e preparar toda a companhia para atingir uma maior produtividade e excelência nos serviços para os clientes.

Pela minha experiência, não temos como unificar duas culturas, e sim construir uma nova, e só conseguiremos isto com o envolvimento das lideranças para que liderem pelo exemplo e ajudem as pessoas a mudarem seus hábitos e mindset.

GESTÃO RH - Na área de atração e retenção de talentos, quais são os maiores desafios para o setor de RH da Aon Brasil?

Marcia Lourenço - Na Aon nós temos uma expressão que nos orienta na atração de pessoas. Buscamos pessoas boas e boas pessoas, quero dizer: não estamos em busca somente de conhecimento técnico, mas de diversidade - pessoas com conhecimentos diversos e também pessoas éticas que querem o bem coletivo.

Com relação à retenção de talentos, procuramos mapear nossas pessoas para conhecer não somente o que precisam desenvolver, mas suas potencialidades. Isso é um desafio muito grande, por que não é somente ter um pacote de retenção, mas saber o que os motiva, por quanto tempo querem

permanecer na companhia e o quanto estão dispostos a se empenharem em tudo o que fazem.

GESTÃO RH - No seu ponto de vista, qual foi a ação ou programa mais inovador e eficiente implantado pelo RH da Aon Brasil em sua gestão?

Marcia Lourenço - Posso elencar quatro projetos:

- Projeto Cultura Aon: Realizado em 2013 e finalizado em 2014. Fizemos uma grande conversa com toda a liderança e os 1200 funcionários, sobre Missão, Visão e Valores Aon. Deste movimento “trilhamos” várias mudanças na companhia e em todos os processos de RH.
- Projeto Trilhas de Carreira e Desenvolvimento: O objetivo deste programa é contemplar a elaboração do plano de carreira com o colaborador como protagonista, apresentar as possibilidades de carreiras e dar a escolha de um mentor em qualquer lugar do mundo.
- Estruturação do Processo de Coaching: Foi estruturado o processo de forma mensurável, com assessment no início e o no final do processo, com alinhamento do RH, gestor, colaborador e coach, com total confidencialidade do processo e das sessões e acompanhamento do RH sobre a execução de cada etapa do processo.
- Plano de Sucessão para o Nível Gerencial: O objetivo é auxiliar na retenção, gerir o conhecimento, entender e avaliar os níveis antecessores aos gerenciais, através de:
 - Workshops: O objetivo é que experimentem a atuação como “especialistas e gestores”;
 - Avaliação 360: O objetivo é balizar a vivência de nossos valores e competências AON;
 - Dinâmica Colleague Experience: O objetivo é avaliar a atuação de cada um com a proposta de valor da Aon para colegas;
 - Inclinação de carreira: O objetivo é entender as tendências, as preferências de cada colaborador e

ter gente certa no lugar certo;

- Assessment (avaliação de competências): O objetivo é ter um “colchão” para posição de Especialista e Gerencial.

Ao final deste programa todos os nossos 300 colaboradores serão designados para programas de desenvolvimento de acordo com suas habilidades e preferências.

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

Marcia Lourenço - A Aon é pautada pelas ações de inclusão e diversidade. Toda a preparação dos nossos gestores está baseada neste pilar. Não possuímos metas estabelecidas, todavia, nossos gestores e a própria empresa é avaliada pelos colaboradores em nossa pesquisa de engajamento. Atualmente o tema ocupa 10% dos temas abordados em nossa pesquisa de engajamento. Falamos de inclusão e diversidade em todos os aspectos, desde os gêneros, etnias, religião até a proposição de ideias.

GESTÃO RH - Quais são as principais características que fazem parte da cultura organizacional da Aon Brasil?

Marcia Lourenço - Somos uma empresa que tem três pilares no centro de sua gestão: Pessoas, Clientes e Resultados, nessa ordem. Eles nos orientam em nossas escolhas e na forma de fazer as coisas por aqui.

GESTÃO RH - Como fazer para que essa cultura também seja bem aceita pelos colaboradores?

Marcia Lourenço - Em todos os nossos processos e ações, seja de atração, retenção, desenvolvimento e mesmo em uma roda conversas, nós encontramos uma maneira de inserir os pilares em contexto, mas o mais importante é que a liderança esteja alinhada não só com o discurso, mas com a prática dos pilares das companhia.

NOVA DIREÇÃO



Renato Garcia Carvalho é CEO da Philips do Brasil

CEO da Philips do Brasil desde março, Renato Garcia Carvalho vislumbra novas metas no País para a tradicional companhia, que agora tem foco em saúde e bem-estar

Por Adriano Garrett

Renato Garcia Carvalho é formado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Itajubá (MG) e tem MBA em Business Administration pela Uni-

versidade de São Paulo (USP). Na Philips desde 2011, ele passou pelos cargos de diretor-sênior de Supply Chain e Operações na Philips América Latina, diretor-geral da Philips

Lighting Brasil e diretor-geral da Philips Healthcare Brasil antes de chegar ao posto de CEO da Philips do Brasil, em março deste ano. Por isso, sabe exatamente quais são os desafios da atual fase da companhia no País.

“Passamos por uma grande transformação ao longo dos últimos cinco anos, ao partirmos de uma empresa essencialmente eletroeletrônica para uma empresa focada em saúde e bem-estar. Ao longo deste caminho tive a oportunidade de trabalhar com líderes que foram mentores e coaches, assim como tive um suporte fundamental de Recursos Humanos. Estamos reestruturando nosso RH, seus processos e objetivos para algo mais moderno e ágil, dando cada vez mais *empowerment* às pessoas e suas carreiras. Na Philips, quem mostra trabalho e resultado consegue muitas oportunidades, seja no Brasil ou no exterior”, garante.

Mesmo em meio à crise política e econômica, a companhia inaugurou em janeiro deste ano uma fábrica de equipamentos médicos em Varginha, no sul de Minas Gerais, onde serão fabricados e montados equipamentos de raio-X, mamografia, ressonância magnética, tomografia e ultrassom. O local será um dos centros globais de pesquisa e desenvolvimento de novas soluções para a Philips, e terá alguns de seus produtos e equipamentos exportado para países da América Latina e Oriente Médio.

Em entrevista à Gestão RH, Renato Garcia Carvalho falou sobre os desafios futuros que terá à frente da Philips do Brasil, comentou sobre sua trajetória profissional e apontou a importância do departamento de Recursos Humanos para a transformação da companhia.

GESTÃO RH - Você assumiu o cargo de CEO da Philips do Brasil em março de 2017. Quais são os principais objetivos da companhia sob seu comando, e quando pretende alcançá-los?

Renato Garcia Carvalho - Globalmente, a Philips tem a missão de melhorar a vida de três bilhões de pessoas até 2025 através de inovações significativas nas áreas de saúde e bem-estar. A empresa hoje oferece produtos e soluções presentes em todo o ciclo de vida, desde o nascimento até o envelhecimento, passando por vida saudável, prevenção, diagnóstico, tratamento e, por fim, home-care.

É importante ressaltar também que além de pautarmos a qualidade e melhoria da saúde, trabalhamos de forma intensa e inovadora para reduzir



AO ESCUTAR MAIS COLABORADORES, CLIENTES E SOCIEDADE, E DEDICARMOS MAIS TEMPO ÀS PESSOAS E FORMAÇÃO DE EQUIPES, AUMENTAMOS RADICALMENTE A CHANCE DE SUCESSO DE UMA COMPANHIA



os seus custos totais; ou seja, qualidade e redução do custo total do sistema de saúde devem andar de forma igualmente prioritária, pois somente assim impactaremos positivamente um número cada vez maior de pessoas no Brasil e no mundo.

GESTÃO RH - Quais foram os reflexos específicos da crise econômica para a Philips do Brasil, e como você avalia o cenário econômico para este ano?

Renato Garcia Carvalho - Estamos há 93 anos no Brasil. As crises e oportunidades não são algo novo ou surpresa

para nós, sempre vemos e buscamos as oportunidades. Apesar da crise, o Brasil é um mercado de grande importância para a Philips no mundo e acreditamos no potencial do mercado e da empresa no País. Continuamos investindo no Brasil e atuando no cuidado à saúde dos milhões de brasileiros.

Em meio à crise política e econômica, em janeiro deste ano, inauguramos nossa fábrica de equipamentos médicos em Varginha, no sul de Minas Gerais, onde serão fabricados e montados equipamentos de raio-X, mamografia, ressonância magnética, tomografia e ultrassom. O local será um dos centros globais de pesquisa e desenvolvimento de novas soluções para a Philips. Alguns produtos e equipamentos produzidos em Varginha serão exportados para países da América Latina e Oriente Médio.

GESTÃO RH - Quais foram os principais aprendizados que você teve em sua trajetória profissional até chegar à Philips do Brasil?

Renato Garcia Carvalho - Tive a oportunidade de passar por empresas americanas, europeias e brasileiras, e assim entender diversas culturas organizacionais, com seus pontos fortes e de desenvolvimento; este aprendizado em suas diferenças e virtudes tem sido fundamental. Após 15 anos de carreira, vejo que devemos desenvolver cada vez mais a capacidade de “escutar ativamente” e sermos humildes ao admitir que nunca saberemos tudo; a velocidade da geração de novos conhecimentos supera exponencialmente a capacidade individual de aprendizado. Nesse sentido, a dedicação e empenho individual da liderança para formar grandes equipes é fundamental; ainda observo que tal dedicação é muito mais teórica do que de fato exercitada como uma rotina. Ao escutar mais colaboradores, clientes e sociedade, e dedicarmos mais tempo às pessoas e formação de equipes, aumentamos radicalmente a chance de sucesso de uma companhia.

GESTÃO RH - Você atua na Philips

desde 2011. De que forma você avalia o processo interno que experieciou na companhia? Mentoria, plano de carreira e linha sucessória transparente foram elementos dessa trajetória?

Renato Garcia Carvalho - A Philips tem sido minha mais desafiadora e empolgante experiência profissional. É uma empresa centenária que lhe dá liberdade de atuação muitas vezes somente vista em startups. Passamos por uma grande transformação ao longo dos últimos cinco anos, ao partirmos de uma empresa essencialmente eletroeletrônica para uma empresa focada em saúde e bem-estar. Ao longo deste caminho tive a oportunidade de trabalhar com líderes que foram mentores e coaches, assim como tive um suporte fundamental de Recursos Humanos. Estamos reestruturando nosso RH, seus processos e objetivos para algo mais moderno e ágil, dando cada vez mais empowerment às pessoas e suas carreiras. Na Philips, quem mostra trabalho e resultado consegue muitas oportunidades, seja no Brasil ou no exterior.

GESTÃO RH - Como você define seu estilo de liderar? De que forma ele reflete na atuação dos colaboradores da Philips?

Renato Garcia Carvalho - Procuo sempre estar próximo da organização e dos clientes, sendo um colega que ajuda a construir a direção e remover obstáculos. Precisamos sempre ser transparentes e objetivos; a liderança se dá pelo exemplo, e não pela hierarquia, e tento viver isso diariamente. Desta forma, busco ajudar na construção de equipes que sigam tal exemplo e “respirem” esta atitude.

GESTÃO RH - Qual é a sua receita para inspirar as lideranças a desenvolver suas equipes de trabalho?

Renato Garcia Carvalho - Não penso muito sobre como inspirar as pessoas; na verdade, acredito que o grande desafio em liderar é justamente não haver uma receita. Mas posso dizer que hoje a identificação com a visão da

companhia, me colocando como parte da equipe e comunicando de forma clara e transparente tanto as boas notícias quanto os problemas, vem me ajudado na liderança da Philips. Ao fim do dia, procuramos talentos constantemente para que eles possam ter a liberdade de trabalhar. Não há sentido em trazer grandes talentos e controlá-los a cada passo e dizer a eles o que devem ou não fazer.

GESTÃO RH - De que forma o equilíbrio entre vida pessoal e profissional reflete no sucesso nos negócios?



PROCURAMOS
TALENTOS
CONSTANTEMENTE
PARA QUE ELES
POSSAM TER A
LIBERDADE DE
TRABALHAR. NÃO HÁ
SENTIDO EM TRAZER
GRANDES TALENTOS
E CONTROLÁ-LOS A
CADA PASSO E DIZER
A ELES O QUE DEVEM
OU NÃO FAZER



Renato Garcia Carvalho - É fundamental. Não há como separar as coisas, ou seríamos robôs. É preciso equilíbrio pessoal e profissional para que possamos estar felizes e para desempenharmos nosso papel na sociedade. Esse é um objetivo claro que procuramos aperfeiçoar cada vez mais em nossa estratégia de Recursos Humanos. Nesse sentido, já há bastante tempo damos a oportunidade a todos os colaboradores da Philips para desempenharem seus trabalhos um dia por semana de casa. Queremos que as pessoas tenham equilíbrio pessoal-profissional, e

sabemos dos desafios de se viver em uma metrópole como São Paulo.

GESTÃO RH - De que maneira a direção geral da Philips Brasil incentiva o RH como setor estratégico para os negócios e para o crescimento dos colaboradores?

Renato Garcia Carvalho - O objetivo de Recursos Humanos na Philips é atrair e desenvolver talentos que nos ajudem a aperfeiçoar os caminhos relacionados à saúde e bem-estar, implementando e renovando estratégias que possam estimular seus colaboradores a adotarem uma rotina mais equilibrada e saudável, e, como consequência, atuarem em sinergia com os objetivos de negócio da empresa.

GESTÃO RH - Você acredita que o investimento no aprendizado dos colaboradores é vital para que a Philips siga escrevendo novas páginas em sua história mais que centenária? Quais ações nesse sentido serão mantidas, aprimoradas ou lançadas?

Renato Garcia Carvalho - Na Philips acreditamos que o intercâmbio entre as nossas equipes contribui para o desenvolvimento profissional de todos, seja entre áreas distintas, entre segmentos de negócios diferentes ou entre países. Nossos colaboradores compõem equipes, muitas vezes de diferentes nacionalidades, seja por interações presenciais ou à distância. Essa dinâmica de trabalho globalizado é fundamental para o desenvolvimento e trocas de experiências enriquecedoras para todos. A predisposição para se integrar a diferentes experiências profissionais é o diferencial para impulsionar a carreira.

A Philips oferece diversos caminhos para que os colaboradores possam se desenvolver, como uma universidade digital com conteúdos desenvolvidos pela empresa em todo o mundo. Hoje temos um programa de avaliação e desenvolvimento de carreira que está atingindo sua maturidade, preparando futuros gestores e desenvolvendo um plano de desenvolvimento de carreira na empresa.



Nossa admiração
por **resultados
de excelência**
refletida em forma
de premiação



Nossa Diretora de RH, Regina Steinas, foi homenageada na premiação “**RHs Mais Admirados do Brasil e América Latina 2017**”, além de ser destaque estadual. Pela terceira vez, ela recebe o prêmio do Grupo Gestão RH, que valoriza a atuação dos profissionais de Recursos Humanos e incentiva o trabalho realizado nas empresas.

Nossos serviços permitem resultados na redução de custos médicos em saúde, aumento da produtividade e engajamento, aumento do bem-estar, redução do absenteísmo, redução do presenteísmo e maior competitividade.



Quer saber mais? Acesse: www.healthways.com.br

Saiba mais sobre nossas soluções em:

 www.healthways.com.br

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

 [/company/healthways-brasil](https://www.linkedin.com/company/healthways-brasil)

 **HEALTHWAYS**
a  sharecare company

CHAVE PARA O FUTURO



Sandra Papaiz é presidente do conselho familiar da Papaiz

Sandra Papaiz conta sua trajetória e aponta próximos passos do grupo familiar, que agora foca atuação na área imobiliária

Por Adriano Garrett

Fazer com que o nome de sua marca seja associado imediatamente pelos consumidores ao serviço que oferece é um dos grandes sinais de negócio bem-sucedido. No Brasil, a Papaiz obteve tal destaque. Acontece que desde 2015 o controle das companhias Papaiz – de cadeados e fechaduras - e Udi-nese - de componentes de esquadrias para portas e janelas – foi adquirido pelo grupo sueco Assa Abloy, líder mundial no setor. O negócio, entretanto, não colocou fim ao Grupo Papaiz, que foca sua atuação nos dias de hoje no setor imobiliário, através da Cicap, e também está presente nas áreas agropastoril (com a Veredas do Arrojado) e de comércio exterior (com a Papaiz Trading Ásia e Canadá).

Desde a época em que ingressou na universidade, Sandra Papaiz participa dos negócios da família, que atualmente está na sua terceira geração, composta por sete netos de Luigi Papaiz – fundador da companhia em 1952. Sandra está à frente do conselho familiar e participa da definição de estratégias da Cicap. Além dela, atuam no grupo o irmão, Paolo Papaiz, presidente do Conselho da Cicap, e o cunhado Ricardo de Mello Franco.

“Há momentos muito importantes na vida das companhias. A decisão de venda de duas atividades industriais que, em 63 anos, haviam sido as colunas do grupo, foi uma prova de fogo. Devo confirmar que, tendo uma governança razoavelmente organizada e com muita transparência, conseguimos chegar ao final do processo mantendo a família unida”, garante a executiva.

Em entrevista à Gestão RH, Sandra Papaiz falou sobre sua carreira e trouxe importantes insights a respeito da atuação de empresas familiares no Brasil.

Gestão RH - De que maneira a perspectiva de trabalhar com os negócios da família influenciou a sua escolha universitária e o início da sua trajetória profissional?

Sandra Papaiz - Sempre quis ser advogada e trabalhar na empresa da família. Minha especialização foi em direito empresarial, ou seja, com foco em comercial, tributário, trabalhista e internacional. Aos 18 anos já era sócia com 3% de participação na empresa e iniciei as atividades aos 19 anos na Gerência de Comércio Exterior. A área foi uma grande escola para mim, não apenas pela necessidade de me comunicar em várias línguas - inglês, francês, espanhol e italiano -, mas também pelo contato com as diferentes formas de se fazer negócios. Paciência, tolerância e maleabilidade são necessários para se fazer negócios com mais de 40 países e foram qualidades que eu aprendi durante esses anos.

Gestão RH - Como foi o seu processo de crescimento na organização? Houve dificuldades para convencer os familiares de sua competência para assumir cargos gerenciais?

Sandra Papaiz - Em cada uma das áreas em que trabalhei na Papaiz fui adquirindo conhecimento e conquistando espaço. Passar por uma gerência de marketing, por exemplo, também trouxe muita humildade e respeito pelo consumidor. A passagem pela diretoria de Recursos Humanos foi uma grande experiência, porque não se tratava só de cumprir leis trabalhistas, mas de trabalhar com motivação e desenvolvimento.

Gestão RH - Você é integrante da Comissão das Empresas de Controle Familiar do IBGC. Tendo essa experiência, quais desafios você aponta como primordiais para as empresas familiares brasileiras no contexto atual, no qual o mercado exige uma série de boas práticas relacionadas a governança corporativa, por exemplo?

Sandra Papaiz - Empresas familiares têm suas particularidades. Uma série de emoções influenciam decisões, e a principal é a da sucessão no comando. É aconselhável se antecipar e tentar estabelecer regras para a inserção dos familiares na empresa. Adminis-



A PASSAGEM PELA DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS FOI UMA GRANDE EXPERIÊNCIA, PORQUE NÃO SE TRATAVA SÓ DE CUMPRIR LEIS TRABALHISTAS, MAS DE TRABALHAR COM MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO





HÁ MUITOS CASOS EM QUE A FAMÍLIA GOSTA TANTO DA EMPRESA QUE ACABA DESTRUINDO TUDO. DESAPEGAR-SE TAMBÉM É UMA EXPERIÊNCIA IMPORTANTE. SEM FALAR NO PROCESSO TODO DE VENDA, BASTANTE COMPLEXO E PROFISSIONAL



trar expectativas e conflitos é o papel principal dessa receita que se chama Governança Corporativa. Em geral, empresas jovens, de pequeno ou até médio porte, não percebem bem a necessidade de se organizarem neste sentido. Infelizmente, quando já há conflitos grandes instalados fica mais difícil.

No meu caso específico, iniciei minhas atividades diretamente na empresa familiar. Aos 35 anos, já mais madura e experiente, não concordei com as diretrizes que o fundador deu à sucessão. Foi um momento importante na minha carreira, quando optei pela minha saída do dia a dia, embora tenha permanecido como sócia.

Gestão RH - Como a dedicação a outras atividades, como diretora-geral da Fundação Faculdade de Medicina da USP e secretária de Desenvolvimento Econômico e Planejamento Urbano da Prefeitura de Diadema, ajudou você a agregar conhecimentos à gestão das empresas familiares?

Sandra Papaiz - Outras experiências externas foram muito valiosas para o meu crescimento profissional. Trabalhei com praça de alimentação, agência de propaganda, diretoria de fundação e secretaria de desenvolvimento econômico. Foram atividades que pude desenvolver fora do contexto familiar e que me trouxeram novos conhecimentos. Nessas situações o que vale é sua competência pessoal. Fui realmente colocada à prova, e acredito que me saí bem. A grande vantagem da empresa familiar é ter acesso a todas as informações, o que não ocorre no início de carreira nas grandes organizações. Devemos considerar também o fato de ser mulher nos anos 70 e 80!

Gestão RH - As empresas Papaiz e Udinese foram vendidas em 2015 para o Grupo Assa Abloy. Quais são os principais fatores que influenciaram esta venda? Que dicas você daria para executivos de empresas familiares que estão em dúvida so-

bre a aquisição de suas companhias por outras organizações?

Sandra Papaiz - Há momentos muito importantes na vida das companhias. A decisão de venda de duas atividades industriais que, em 63 anos, haviam sido as colunas do grupo, foi uma prova de fogo. Devo confirmar que, tendo uma governança razoavelmente organizada e com muita transparência, conseguimos chegar ao final do processo mantendo a família unida.

Gestão RH - O Grupo Papaiz continua atuando no setor imobiliário, agropastoril e de comércio exterior. O quão importante foi para a organização a diversificação de negócios? Este é um caminho vital para quem deseja alcançar sucesso a longo prazo?

Sandra Papaiz - A venda das unidades ao grupo número 1 do setor no mundo trouxe uma segurança de continuidade e fortalecimento aos executivos e trabalhadores que permaneceram. Perenizar a empresa, mesmo sem mantermos a propriedade, foi um dos pontos centrais na decisão. Há muitos casos em que a família gosta tanto da empresa que acaba destruindo tudo. Desapegar-se também é uma experiência importante. Sem falar no processo todo de venda, bastante complexo e profissional. Porém, antes da opção de venda ser escolhida, houve estudos de planejamento estratégico que vislumbravam outras opções, como fusões e aquisições.

A estratégia do grupo para o momento é de se concentrar na área imobiliária. Comércio exterior e atividades florestais também continuam. Obviamente, isto não é definitivo. A análise de oportunidades é contínua. Para dar identidade a esta fase, já foi implementada uma nova logotipia e vários estudos sobre as áreas imobiliárias, assim como de extensão de marca para produtos e serviços. A marca Papaiz é muito forte, e nestes 65 anos chegou a um importante marco: qualidade, confiabilidade e proximidade.

Resultados e Ética personificados em um nome:

EDNA

VASSELO GOLDONI

★ VOTE ★

Categoria Profissional de Vendas

O trabalho sério frente ao desenvolvimento de soluções de gestão de benefícios me renderam, além da confiança de grandes clientes, a indicação pelo oitavo ano consecutivo como Top Of Mind na categoria Profissional de Vendas, sendo a única mulher três vezes campeã.

Agora, conto com o seu voto para mais uma vez alcançar esse reconhecimento.

Diretora Comercial
Prime - Corretora Parceira Aon
(11) 3491-1134 / 96453-0391
ednavasselo@admix.com.br



BICAMPEÃ



CAMPEÃ

PRATO CHEIO



Marcia Mocelin Manfrin é presidente da Apetit Serviços de Alimentação

Marcia Mocelin Manfrin celebra história da Apetit, empresa de refeições corporativas que vem crescendo, em média, 30% ao ano desde 2010

Por Adriano Garrett

Muito antes do boom da startups, Marcia Mocelin Manfrin começou sua trajetória empreendedora de modo pouco ambicioso. Em 1989, aos 22 anos, ela abriu um pequeno restaurante na cidade de Londrina (PR), no qual servia pratos feitos, os populares “PFs”. Quando uma empresa local solicitou a produção de 13 marmitas diárias para seus funcionários, Marcia aceitou o desafio. Era o início de uma empreitada que hoje coloca a Apetit como uma das maiores empresas do segmento de refeições corporativas no Brasil, com cerca de 120 mil serviços por dia. A empresa emprega aproximadamente duas mil pessoas, entre cozinheiros, nutricionistas e executivos de diversas áreas, em 11 estados brasileiros.

“O diferencial da Apetit é oferecer serviços com um padrão superior, que une alimentação de alta qualidade e ambientes sofisticados e acolhedores, oferecendo uma experiência diferenciada aos clientes consumidores, ao montar restaurantes com opções variadas de cardápios”, comenta Marcia.

Em 2016, a Apetit investiu R\$ 10 milhões em sua infraestrutura em Londrina, englobando uma fábrica de beneficiamento de vegetais, que abastece 30% de seus restaurantes e movimenta 60 toneladas de alimentos por mês, e a Unidade de Beneficiamento de Carnes, fornecendo 50 toneladas/mês para 74% dos restaurantes Apetit. Ambas padronizam cortes e evitam o desperdício de alimentos, facilitando o trabalho nas cozinhas. Também no ano passado, foi aberto o primeiro Centro de Distribuição da companhia, agilizando o processo logístico e aperfeiçoando os processos de abastecimento dos restaurantes, o que garante excelência no prazo de entrega, segurança e integridade dos produtos.

Em entrevista à Gestão RH, Marcia Mocelin Manfrin falou sobre a trajetória bem-sucedida da Apetit e comentou os desafios antigos e atuais no processo de empreender.

Gestão RH - De maneira geral, você acredita que empreender era mais fácil em 1989 ou é mais fácil nos tempos atuais, pós-revolução digital? Por quê?

Marcia Mocelin Manfrin - Entendo que ser empreendedor antes dos avanços tecnológicos era muito mais difícil, uma vez que ao abrir um negócio o aspirante a empreendedor necessitava obrigatoriamente de uma infraestrutura física para trabalhar. Diante deste cenário, a principal necessidade de alguém que gostaria de iniciar algo novo era abrir uma empresa física, para que a mesma pudesse ser vista também como algo real, e os altos custos com o aluguel de espaços, contratação de funcionários e demais despesas de um negócio físico eram fatores que limitavam o trabalho de muitas pessoas. Por isso, acredito que o desenvolvimento da tecnologia e a evolução da internet permitiram o avanço do modelo de empreendedorismo no Brasil. Hoje podemos ver uma nova forma de fazer negócios e conquistar muito mais clientes, uma vez que empreender na era digital não precisa da infraestrutura física para acontecer,

pois a versatilidade, dinamismo, simplicidade e o vasto leque de oportunidades são as principais vantagens do empreendedorismo pós-revolução digital.

Gestão RH - O que a era da tecnologia e das startups trouxe de novos desafios para o negócio da Apetit?

Marcia Mocelin Manfrin - Para vencer concorrentes já experientes e com uma carteira de clientes já fidelizada, nós procurávamos demonstrar em cada contato com possíveis clientes nossa vontade de desenvolver um trabalho profissional e diferenciado, mudando a visão dos que estavam acostumados ao tradicional “bandejão” dos refeitórios industriais. O diferencial da Apetit é oferecer serviços com um padrão superior, que une alimentação de alta qualidade e ambientes sofisticados e acolhedores, oferecendo uma experiência diferenciada aos clientes consumidores, ao montar restaurantes com opções variadas de cardápios.

Gestão RH - Você atua no segmento de refeições coletivas, no qual as grandes empresas costumam ser



ACREDITO QUE O DESENVOLVIMENTO DA TECNOLOGIA E A EVOLUÇÃO DA INTERNET PERMITIRAM O AVANÇO DO MODELO DE EMPREENDEDORISMO NO BRASIL. HOJE PODEMOS VER UMA NOVA FORMA DE FAZER NEGÓCIOS E CONQUISTAR MUITO MAIS CLIENTES, UMA VEZ QUE EMPREENDER NA ERA DIGITAL NÃO PRECISA DA INFRAESTRUTURA FÍSICA PARA ACONTECER





A APETIT POSSUI 26 ANOS DE MERCADO, E COM O AMADURECIMENTO DE SUAS OPERAÇÕES A ESTRATÉGIA É CONTINUAR INVESTINDO EM NOSSOS PROFISSIONAIS PARA QUE A EQUIPE SEJA TÃO SUSTENTÁVEL QUANTO A CADEIA DE SUPRIMENTOS, GARANTINDO QUE AS DUAS VARIÁVEIS MAIS IMPORTANTES DO NEGÓCIO SEJAM ESTRATEGICAMENTE TRABALHADAS COMO VISÃO SISTÊMICA



dirigidas por homens. Por que você acredita que há esse predomínio masculino na área? Como é para você ser uma mulher nesse mercado? Já sofreu algum tipo de preconceito direto ou velado no trato profissional?

Marcia Mocelin Manfrin - Apesar de todos os avanços que temos acompanhado nos últimos anos, podemos ainda notar um atraso e intolerância em algumas situações, e o papel das mulheres na sociedade, como parte fundamental de uma família ou mesmo provedoras de um lar, infelizmente, é um desses casos, reflexo de anos de repressão e desigualdade. Em 2017, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para se firmar no mercado de trabalho, especialmente nos cargos de liderança. Acredito que a grande dificuldade da mulher está em aprender a se impor, sem se intimidar por conta da desigualdade de gênero ainda existente no mercado. Com determinação e qualificação somos todos capazes de chegar ao topo.

Ser mulher e comandar uma empresa de refeições corporativas pode até ter sido uma vantagem competitiva, porque as mulheres possuem características marcantes tipicamente femininas que fazem todo diferencial no dia a dia de trabalho: maior facilidade nos relacionamentos interpessoais e negociações, grande habilidade para gerir equipes e delegar funções; além, é claro, da sensibilidade, ternura e carinho com que se dedicam aos seus postos de trabalho.

Gestão RH - Quando foi que você sentiu a necessidade de criar a Universidade Corporativa Apetit? Quais são os conteúdos oferecidos por ela, quais são os impactos dela no negócio e quantos colaboradores já concluíram cursos nela?

Marcia Mocelin Manfrin - Desde 2010, a Apetit vem crescendo, em média, 30% ao ano, o que nos levou a investir ainda mais na capacitação de nossos colaboradores. Em 2012, foi reestruturado o modelo de desenvolvimento interno de nossos colaboradores e a Universidade Corporativa Apetit – UNIAP, lançada em janeiro de 2013. Ao longo de 2012, foram investidos R\$ 1.300.000 em estru-

ra física para receber os colaboradores de todo o Brasil. Desde então, a UNIAP conta com uma sede própria com alojamento para 80 pessoas, restaurante com capacidade para 250 pessoas, auditório para 150 pessoas, cozinha experimental, área de lazer com piscina, churrasqueira, campo de futebol, entre outros.

Buscamos, por meio da UNIAP, desenvolver nossos colaboradores em diversas áreas, para que continuemos crescendo, porém sem perder os valores da organização. A Universidade Corporativa Apetit tem proporcionado aos nossos colaboradores a possibilidade de integração e troca de ideias, gerando mais engajamento e compartilhamento dos conhecimentos individuais no cenário coletivo da Apetit. Isso contribui para a promoção da gestão do conhecimento organizacional.

Gestão RH - Na trajetória da Apetit de microempresa a companhia de sucesso, quais foram as principais mudanças e desafios vivenciados pela área de Recursos Humanos da companhia nestes mais de 25 anos de organização? Além da Universidade Corporativa, quais são as boas práticas neste setor possíveis de serem destacadas?

Marcia Mocelin Manfrin - A Apetit possui 26 anos de mercado, e com o amadurecimento de suas operações a estratégia é continuar investindo em nossos profissionais para que a equipe seja tão sustentável quanto a cadeia de suprimentos, garantindo que as duas variáveis mais importantes do negócio sejam estrategicamente trabalhadas como visão sistêmica. No ano de 2010, aprofundamos nosso modelo de gestão com a inclusão de um processo de profissionalização da equipe gerencial e do corpo dirigente da empresa, em que compartilhamos nosso anseio de crescer de forma estruturada.

Além da UNIAP, temos o Instituto Apetit de Educação. Responsável pelos projetos sociais, ele contempla ações que proporcionam educação sócio-profissionalizante, qualidade de vida e promoção da diversidade no ambiente de trabalho. Tais programas foram adotados com o propósito de atender os co-

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



GRUPO META RH
especialistas em recursos humanos



Há mais de 30 anos
Identificando talentos

11 5525 2711

grupometarh.com.br

laboradores da Apetit e a comunidade em que a empresa está inserida. Temos, dentro do instituto, um programa de voluntariado no qual todos os colaboradores podem se inscrever e ajudar nos projetos sociais da empresa. Essa prática desenvolve o colaborador e influencia no plano de desenvolvimento de carreira dentro da política de cargos e salários.

Gestão RH - Quais foram as lições que você aprendeu à frente da Apetit durante a expansão na área de atuação da companhia (do município para o estado, do estado para o país)? Como garantir não estar dando “um passo maior que a perna”?

Marcia Mocelin Manfrin - O segredo é muito esforço, dedicação, comprometimento e capacitação. Para fazer bem, é preciso amar o que se faz e se entregar aos riscos do negócio. Crescer, em momento algum, foi fácil. Com o tempo, à medida que fomos atraindo novos clientes, a equipe cresceu. Entretanto, sempre busquei manter na empresa a essência de quando comecei: atender cada cliente de forma única, apresentando soluções personalizadas e criativas.

O planejamento de médio e longo prazo inclui a Governança Corporativa como forma de melhorar ainda mais nossa gestão, de forma a garantir crescimento e resultado em todas as operações. É necessário delegar e monitorar

as estratégias da empresa, com regras e políticas bem definidas. Acreditamos que, dessa forma, manteremos nossa cultura e a sustentação da essência.

Gestão RH - Como premiações como a dos “100 Melhores Fornecedores para RH” foram importantes para consolidar a Apetit como uma marca reconhecida em todo o mercado?

Marcia Mocelin Manfrin - Ao longo de nossa história, desenvolvemos uma cultura de aprendizado e inovação que oferece práticas estruturadas de compartilhamento de informações e conhecimentos, processos alinhados e focados. O cuidado e respeito por nossos colaboradores é o nosso maior diferencial. Somos a única empresa do segmento reconhecida entre as melhores empresas para trabalhar do Brasil. Acreditamos que cuidando de nossos colaboradores e capacitando-os constantemente, eles estarão mais aptos a cuidar também de cada trabalhador brasileiro que se alimenta com a Apetit. Toda a transparência e respeito refletem em parcerias duradouras que nos colocam entre o seleto grupo de “Melhores Fornecedores para RH”. Essa premiação representa o resultado de todo o trabalho, do planejamento e da atitude vencedora que nos inspira todos os dias. O reconhecimento do mercado nos mostra que estamos no caminho certo.



O Hapvida tem tudo para garantir saúde de qualidade pelo melhor custo para sua empresa.

Conte com a rede de saúde e odontologia ideal para os seus colaboradores.

Núcleo de Controle e Qualidade.

Graças à tecnologia, rede exclusiva e gestão de custos, o Hapvida é a melhor opção de plano de saúde para sua empresa. Aqui, você pode contar com uma rede verticalizada, um modelo em que o Hapvida produz e gerencia diretamente a qualidade do serviço e também o custo final.

O resultado disso são hospitais, clínicas e unidades de diagnóstico por imagem próprios que oferecem o melhor em qualidade.

ANS - nº 36.825-3

UMA DAS MAIORES REDES EXCLUSIVAS DE SAÚDE DO BRASIL

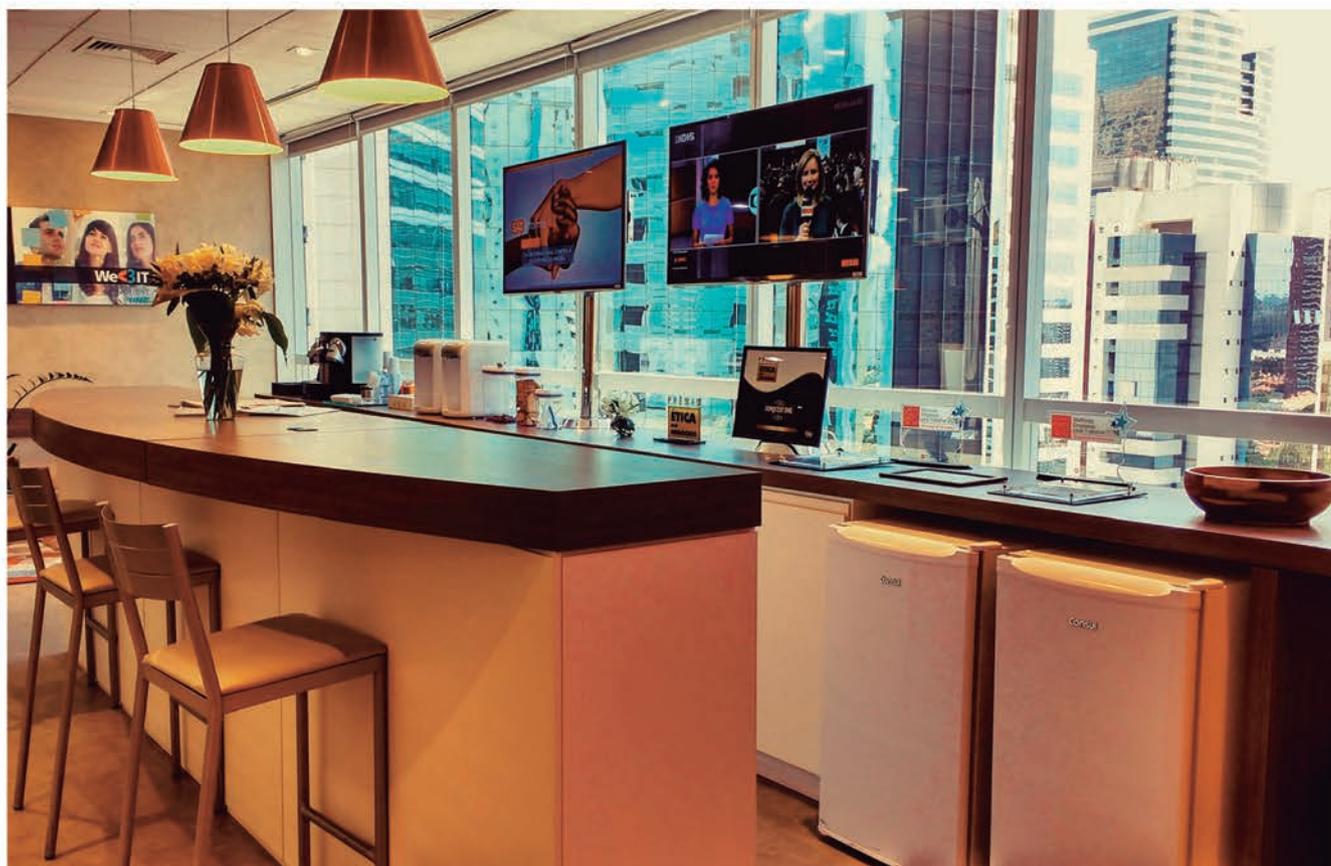
- 23 hospitais próprios • 19 prontos atendimentos
- 73 hapclínicas • 66 unidades de diagnóstico por imagem
- 58 postos de coleta laboratorial • Mais de 16.000 colaboradores

3,8 MILHÕES
DE CLIENTES



ODONTOLOGIA COM
REDE CREDENCIADA
EM TODO O BRASIL.

 **hapvida**
Saúde e Odontologia



INTEGRAÇÃO REAL

Aplicativo criado pela Conquest One facilita medição da satisfação do colaborador e alavanca produtividade

Com vistas a se adequarem à era digital, muitas companhias já perceberam que as pesquisas anuais de clima corporativo e avaliação de produtividade vêm se tornando insuficientes. Tendo isso em mente, a Conquest One, empresa brasileira de Staffing especialista na área de Tecnologia da Informação (TI), desenvolveu o aplicativo Sense-

One, que busca reduzir a burocracia e encurtar a distância entre colaborador e gestores. Para isso, o app possibilita ao profissional apontar o nível de satisfação com o seu projeto no dia a dia.

“Acreditamos que as avaliações de performance anuais e semestrais estão com os dias contados, pois as gerações atuais – até devido à evo-

lução digital - precisam de feedbacks constantes, e a comunicação com esses profissionais tende a ser pontual e online. Acreditamos que o Sense One vai ao encontro disso, respondendo como uma forma de avaliação de performance semanal e até diária”, apontam o CEO Antonio Loureiro e o diretor de Pessoas e Compliance Marcelo Vianna.



Antonio Loureiro, CEO da Conquest One

O app permite que o colaborador informe qual é o seu nível de satisfação com o clima geral da empresa, os projetos em andamento, os gestores, entre outros componentes. Isso permite que a chefia seja ágil para tomar ações que evitem a desmotivação e a perda de talentos. No momento, a ferramenta é usada apenas pela Conquest One, fazendo parte da sua metodologia de gestão de pessoas, mas a empresa não descarta compartilhar o produto com outras companhias, inclusive integrando-o com outras plataformas já presentes no mercado.

De acordo com os executivos, a criação do app foi motivada pela necessidade de acompanhamento em tempo real da satisfação dos colaboradores da companhia, visando entender de forma rápida e precisa o estado de ânimo dos funcionários, ainda mais porque a Conquest One trabalha junto a diversos profissionais que atuam a distância, em projetos fora da sede da empresa - e estes precisam de um feedback constante e de uma comunicação que os mantenha integrados e engajados com a companhia.

“A revolução digital pode influenciar bastante a questão da comunicação face a face, mas não acreditamos que reduz a comunicação em si. O que acontece é que com o aumento do número de pessoas atuando

remotamente as empresas precisam investir na comunicação virtual, uma vez que os times têm se transformado em times virtuais. O Sense One, nesse caso, vem para maximizar a comunicação, e não apenas para o que satisfaz ou não o profissional”, avaliam os gestores.

Antes de ser colocado totalmente em prática, o app passou por um projeto piloto que durou oito meses, período no qual foi possível trocar informações com os profissionais participantes. O feedback positivo foi fundamental para que o projeto fosse levado adiante. Atualmente em funcionamento, a ferramenta mede índices de saúde do colaborador e de satisfação com a gestão, com o clima geral e com projetos e

atividades do dia a dia.

As avaliações e apontamentos acontecem de forma nominal, já que a meta é atender individualmente cada profissional. “Damos feedback para cada ponto alertado, mantendo a singularidade e a confidencialidade de cada ação. Quanto à intimidação (dos colaboradores com relação à autoavaliação), ela foi sentida nos primeiros momentos do projeto piloto, mas isso não acontece mais, uma vez que o processo se torna cada vez mais saudável à medida que os profissionais percebem a existência de uma equipe realmente atenta a cada apontamento do app”, declaram Antonio Loureiro e Marcelo Vianna.

Com essa troca recíproca entre gestores e colaboradores, já é possível verificar avanços na produtividade e no clima da companhia, uma vez que são necessários poucos dias para que as dificuldades sejam corrigidas. “Quando não tínhamos a ferramenta e havia algum problema, seja de gestão ou no projeto, esse fato só era conhecido e sinalizado quando o trabalho estava próximo do fim, e às vezes partia do próprio cliente a sinalização. O tempo real nos permite saber do problema antes de ele efetivamente acontecer. Hoje quem atua fora da sede física da Conquest One se sente muito mais integrado e um real participante do time”, concluem os profissionais.



Marcelo Vianna, diretor de Pessoas e Compliance da Conquest One

QUALIDADE NO ATENDIMENTO



José Clovis Tomazzoni de Oliveira é
diretor vice-presidente de Operações e
Mercado da Uniodonto do Brasil

**Número de beneficiários de planos
exclusivamente odontológicos
aumenta no País e Uniodonto
oferece lições para surfar na crise**

Por Adriano Garrett

“Todo mundo tem motivo para ir ao dentista”. A frase da campanha da Uniodonto do Brasil sintetiza o momento vivenciado pela cooperativa, que é a maior do mundo no segmento da odontologia. Fundado há 45 anos, o Sistema Uniodonto foi responsável por criar o modelo de planos odontológicos de atendimento a usuários no País. Desde então, o sistema de cooperativas atende a mais de três milhões de beneficiários, mantendo uma rede estável de 22 mil cirurgiões dentistas cooperados em todo o Brasil.

A maioria absoluta dos planos Uniodonto é comercializada para empresas. Os planos para pessoas jurídicas são responsáveis por mais de 70% do faturamento do sistema. Apesar da redução do número de vidas que contratam planos de saúde, os planos odontológicos cresceram em 3,8% no último ano e deverão crescer ainda mais em número de usuários no próximo ano, de acordo com dados da Associação Brasileira de Planos de Saúde (Abramge).

A Uniodonto não sentiu os efeitos da crise. Nos últimos seis anos, o número de beneficiários de planos exclusivamente odontológicos saltou de pouco mais de nove milhões para quase 22 milhões de brasileiros em julho de 2016. A evolução desses números tem uma explicação: odontologia é um benefício de baixo custo, com alto impacto sobre a qualidade de vida do colaborador e que pode ser abatido do Imposto de Renda das empresas.

Nesta entrevista concedida à Gestão RH, o diretor vice-presidente de Operações e Mercado da Uniodonto do Brasil, José Clovis Tomazzoni de Oliveira, fala sobre a estratégia da cooperativa para manter a competitividade e seguir avançando sobre o mercado.

Gestão RH - No momento de crise econômica pelo qual passamos, os dados mostram uma diminuição de brasileiros segurados por planos de saúde. Como isso se verificou no caso da Uniodonto? Qual é a perspectiva da empresa para os próximos dois anos?

José Clovis Tomazzoni de Oliveira

- A Uniodonto do Brasil não encolheu com a crise. Pelo contrário, conquistamos novos beneficiários, além de fidelizar as empresas clientes. Como todas as organizações, estivemos muito atentos a esse período de economia em recessão. E observamos alguns pontos a destacar que podem ser chamados de nossas lições da crise. O primeiro deles: a escolha do Plano Uniodonto se dá pelo valor que ele proporciona para as pessoas e as empresas, e não exclusivamente porque são caros ou baratos.

Apesar do rol da Agência Nacional de Saúde (ANS), que tornou os produtos muito parecidos, a diferenciação é obtida pela Uniodonto

pela qualidade que o cliente percebe em nossos planos. Essa qualidade é expressa pela estabilidade de nossa rede, ou seja, o cliente inicia e finaliza seu tratamento com o cirurgião-dentista ou com o especialista indicado, sem que esse cirurgião-dentista deixe o sistema. Ao contratar Uniodonto, a empresa tem a certeza de que será de fato atendida.

Para conter preços, atuamos firmemente racionalizando nossos processos, o que reduziu custos administrativos, mas nunca diminuímos os investimentos assistenciais. Essa é a nossa razão de ser, afinal, somos uma cooperativa com foco exclusivo em odontologia e essa é a nossa expressão de qualidade. Sob essa realidade, nossa expectativa é de intensa expansão nos próximos dois anos, principalmente se confirmada a retomada do crescimento econômico.

Gestão RH - Quais são as principais novidades nos serviços da



O CLIENTE INICIA E FINALIZA SEU TRATAMENTO COM O CIRURGIÃO-DENTISTA OU COM O ESPECIALISTA INDICADO, SEM QUE ESSE CIRURGIÃO-DENTISTA DEIXE O SISTEMA. AO CONTRATAR UNIODONTO, A EMPRESA TEM A CERTEZA DE QUE SERÁ DE FATO ATENDIDA





O ACESSO À ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA DEIXOU DE SER UM PRIVILÉGIO DE PESSOAS DE MAIOR PODER AQUISITIVO E TORNOU-SE MAIS DEMOCRÁTICO. E NÓS, DA UNIODONTO, DEMOS UMA GRANDE CONTRIBUIÇÃO PARA ESSA NOVA REALIDADE



Uniodonto planejadas para os próximos anos?

José Clovis Tomazzoni de Oliveira - É prática da Uniodonto manter um benchmarking com as melhores experiências internacionais. Somos case do Institute for Healthcare Improvement - IHI. Em termos assistenciais, somos o primeiro plano odontológico do Brasil a praticar a Atenção Primária à Saúde, uma forma inovadora de atuar, que é destaque no Primeiro Mundo. A Atenção Primária reduz sinistralidade porque acompanha o cliente, antecipando os cuidados e evitando o que poderia vir a ser um problema de saúde odontológica. Isso permite maior qualidade de vida, mais satisfação e mais segurança ao paciente. E sem, dúvida, traz mais sustentabilidade para o plano.

Viajamos para acompanhar inovações. Como dissemos, estamos com foco voltado para os processos que permitem uma interação muito rápida com nossos clientes, sejam eles os clientes finais ou o responsável pela gestão do plano na empresa. Implantamos o Uniodonto Mobile, permitindo o acesso do usuário, e também a carteira virtual para todos os usuários da Uniodonto do Brasil.

Gestão RH - Nessas mais de quatro décadas de atuação, quais foram as principais mudanças no cenário dos planos odontológicos no Brasil, e como a Uniodonto se adaptou a essas mudanças?

José Clovis Tomazzoni de Oliveira - O acesso à assistência odontológica deixou de ser um privilégio de pessoas de maior poder aquisitivo e tornou-se mais democrático. E nós, da Uniodonto, demos uma grande contribuição para essa nova realidade. Isso porque de forma inovadora, em 1972, fundamos o primeiro plano odontológico do País.

Vale dizer que houve uma grande revolução tecnológica em termos de odontologia diagnóstica.

Temos uma das melhores odontologias do mundo. Não diria que nos adaptamos às mudanças. Acredito que a Uniodonto tenha sido um dos motores que promoveram mudanças muito positivas para o cenário dos planos odontológicos, desenhando modelos que se consagraram vitoriosos, e as empresas parceiras tiveram um grande papel nesse processo.

Gestão RH - Num cenário em que a inflação médica aumenta acima da inflação geral ano após ano, e no qual a participação dos planos de saúde e odontológicos privados na folha de pagamento tende a um aumento substancial, qual é o conselho da Uniodonto para as companhias? Você acha que as empresas estão sabendo lidar com esta situação?

José Clovis Tomazzoni de Oliveira - As empresas estão dando verdadeiras lições de empreendedorismo mostrando vigor para vencer a crise. Não temos um conselho a dar a elas, somos parceiros, compartilhamos informação. Elas também determinam nosso comportamento. Afinal, temos em comum o cuidado com o cliente final e, sobretudo, com a sustentabilidade da carteira de clientes que foi confiada à Uniodonto.

As empresas já estão gerindo a crise. De acordo com os números da Abramge, por exemplo, o ticket médio mensal de planos odontológicos cresceu 7,5% entre janeiro e setembro de 2016 em relação ao mesmo período de 2015. Porém, o mais importante é que esse aumento foi inferior ao IPCA, que acumulou 8,5% nos 12 meses encerrados em setembro de 2016. Isso mostra a odontologia como um benefício acessível, com sua sinistralidade plenamente administrada por nós e pelas empresas. Temos um sistema que garante agilidade na geração de relatórios gerenciais e no acompanhamento da situação no momento real em que ela ocorre.

Gestão RH - Quais foram as principais inovações fornecidas pela Uniodonto ao longo de sua história?

José Clovis Tomazzoni de Oliveira

- A própria criação da Uniodonto foi uma grande inovação, porque oferecemos ao mercado o plano odontológico, uma nova modalidade de assistência, com pioneirismo. Ao longo do tempo inovamos em termos tecnológicos, com sistemas integrados que aprimoram a aprovação online de procedimentos em tempo real, facilitando a vida de clientes e de empresas clientes. A própria implantação da nova geração do Uniodonto Mobile, que permite encontrar o cirurgião-dentista mais próximo a partir da informação do CEP, também é uma inovação. Contamos agora com a Unidade de Resposta Audível - URA, por meio do nosso 0800, que informa ao cliente o cirurgião-dentista cooperado mais próximo,

também por meio da informação sobre o CEP. Inovar faz parte da nossa história.

Gestão RH - Com a estrutura robusta da empresa, qual é o desafio do setor de Recursos Humanos da Uniodonto para padronizar a cultura organizacional?

José Clovis Tomazzoni de Oliveira

- Descomplicar os processos e avançar na cultura da excelência, tendo o cliente final como o objetivo de nosso trabalho. Em 2015 conquistamos a certificação de qualidade, o que é extremamente emblemático para o momento que estamos vivendo. Acreditamos na humanização da odontologia e, para que essa humanização seja plena, investimos em sistemas de relacionamento com o cliente para que cada pessoa tenha uma experiência única e extremamente positiva ao acessar seu plano odontológico Uniodonto.



www.apaesp.org.br

SOMOS REFLEXO
DAS NOSSAS
ATITUDES. ELES
TAMBÉM SÃO.

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

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

Apoio:

PRONAS
Programa Nacional de Apoio
à Atenção da Saúde da
Pessoa com Deficiência



MINISTÉRIO DA
SAÚDE



Inclusão Profissional
da Pessoa com
Deficiência Intelectual



ALTERNATIVA SAUDÁVEL

Hapvida aposta em modelo verticalizado para obter melhores custos e conquistar novos clientes

Gestores de companhias de todos os nichos e tamanhos há muito tempo se deram conta do impacto crescente dos

planos de saúde em suas folhas de pagamento. Em 2004, 7% da folha, em média, era destinada a esse fim; hoje este dado chegou a 15%, com tendência a atingir 25% até 2025. Ciente disso, o Hapvida oferece um modelo alternativo, verticalizado, com serviços próprios para os seus beneficiários, incluindo hospitais, clínicas e laboratórios.

Com a rede própria, é possível ter controle sobre todos os procedimentos que são realizados e pela atuação dos mais de 16 mil colaboradores, além de garantir serviços de qualidade a preços acessíveis a empresários que oferecem planos de saúde e dentais para seus funcionários - e também para os beneficiários de planos individuais. Atualmente, a companhia possui mais de 3,6 milhões de beneficiários.

“Ao contrário da elevação dos custos que outras operadoras possam ter, ao adotar a verticalização é possível diminuir o número de fornecedores, gerir diretamente a qualidade do serviço e o custo final oferecido aos pacientes, o que permite ter um controle total sobre todos os processos. Somado à escala, consegue-se ter maior capilaridade de mercado e alcançar um universo de brasileiros que antes não tinham acesso à saúde privada”, aponta Simone Varella, diretora de Comunicação e Marketing do Hapvida.

A operadora possui um modelo de indicadores claros, que mensuram qualidade e eficiência operacional e financeira. Segundo Simone, os consumidores estão mais seletivos e criteriosos nos dias de hoje, principalmente durante a crise econômica. Neste cenário, o Hapvida busca apresentar produtos assertivos e com valor mais justo para se destacar no mercado, atuando fortemente para que a inflação não chegue ao cliente.

“O foco na verticalização e na ampliação da rede própria garante a eficiência e o trabalho assertivo da operadora. Isso permite, também, viabilizar a estratégia ‘preço justo e

qualidade’ com a padronização, que garante a escala necessária para a obtenção de melhores custos. Isto assegura ao paciente o mesmo tipo de atendimento, profissionais qualificados e tecnologia, esteja ele onde estiver”, aponta a executiva.

Com o fortalecimento da rede – composta por 21 hospitais, 71 clínicas médicas, 18 unidades de pronto atendimento, 66 unidades de diagnóstico por imagem e 58 postos de coleta laboratorial –, áreas importantes do Hapvida, como engenharia, call center e tecnologia da informação (TI) contam com estruturas e colaboradores próprios. Isso diminui o número de fornecedores e permite ter um controle total sobre todos os processos.

Com trajetória de sucesso em quase quatro décadas de existência, o Hapvida se orgulha das inovações fornecidas ao longo de sua história. Elas foram elencadas a seguir por Simone Varella:

HAPPREV

O HapPrev oferece prevenção e orientação sobre a obesidade e hipertensão, saúde na terceira idade e atendimento à gestante. Os beneficiários contam com médicos, psicólogos, nutricionistas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, pediatras e enfermeiros, que fazem o monitoramento contínuo do quadro médico do paciente, de forma a evitar a manifestação de doenças e a necessidade de tratamentos invasivos para enfermidades que podem ser facilmente evitadas e acompanhadas.

MONITORAMENTO DA OPERAÇÃO EM TEMPO REAL

O investimento na área de Tecnologia de Informação (TI) é destaque. A empresa criou uma plataforma tecnológica que envolve a integração por sistema de todas as suas unidades em tempo real. Por meio dessa ferramenta e com o auxílio de câmeras de vídeo, o atendimento e o tempo de espera em todas as



AO ADOTAR A VERTICALIZAÇÃO É POSSÍVEL DIMINUIR O NÚMERO DE FORNECEDORES, GERIR DIRETAMENTE A QUALIDADE DO SERVIÇO E O CUSTO FINAL OFERECIDO AOS PACIENTES, O QUE PERMITE TER UM CONTROLE TOTAL SOBRE TODOS OS PROCESSOS





Simone Varella, diretora de Comunicação e Marketing do Hapvida

urgências e emergências são monitorados pelo Núcleo de Controle e Qualidade da empresa.

BIOMETRIA

O Hapvida é a primeira operadora do setor a utilizar a identificação biométrica de médicos e pacientes. Cada procedimento médico adotado em um paciente é registrado no sistema. Durante a consulta, o médico tem acesso ao prontuário médico, com todo o histórico do as-

sociado, como imagens de exames, resultados laboratoriais, conclusão de diagnósticos e outras informações médicas de relevância. Além do diagnóstico mais preciso, essa inovação dá agilidade ao atendimento, gerando mais conforto e segurança aos associados da operadora. Para os planos corporativos, o sistema evita ainda o absenteísmo dos colaboradores, oferecendo rapidez no atendimento e mais qualidade de vida.

PRONTUÁRIO ELETRÔNICO DO PACIENTE (PEP)

Nesse sistema, são guardadas todas as informações de cada procedimento médico ao qual o paciente é submetido: consultas, exames, medicamentos prescritos, entre outros. O sistema está ligado a todas as unidades da rede própria do Hapvida e fica disponível para o médico durante a consulta, sendo liberado por meio da identificação biométrica do paciente. Dessa forma, ele tem acesso a todo o histórico do associado, incluindo imagens e laudos de exames, resultados laboratoriais e outras informações médicas de relevância. O prontuário evita gastos com exames repetitivos, além de possibilitar que o médico faça uma investigação histórica sobre a saúde do paciente.

TERMINAIS DE AUTOATENDIMENTO

Além do Núcleo de Controle e Qualidade, o Hapvida também dispõe de outros recursos para acelerar os procedimentos dos usuários. Hoje, a operadora possui cerca de 170 terminais de autoatendimento instalados dentro das unidades da rede própria do Hapvida, nos onze estados onde a operadora possui rede própria de atendimento. A partir deles, os usuários podem agendar consultas, exames, receber resultados laboratoriais e de imagem, verificar o guia médico e retirar a segunda via do boleto de pagamento.

LIDERANÇA SITUACIONAL[®] II EXPERIENCE

**O modelo de desenvolvimento
de líderes mais adotado do mundo!**

15 milhões de participantes no mundo todo;

59.000 Gestores brasileiros treinados;

612 clientes corporativos atendidos;

31 anos de parceria com a Blanchard



Em 2017, 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)

A SL[®] II – Experience oferece:

- 24 novos vídeos;
- 21 novas ferramentas de aplicação pós-treinamento;
- 4 novas dinâmicas;
- 4 novos role-plays;
- 2 novos jogos;
- 2 novos instrumentos de auto avaliação;
- Novos materiais instrucionais 100% em cores;
- Novo aplicativo para celular ou tablet;
- Nova metodologia de treinamento baseada em neurociência;
- Acesso ao Portal de Aprendizagem da Blanchard (em Português) por 1 ano, após o treinamento;
- 30% de preleções do instrutor e 70% de atividades interativas;
- Retorno sobre o investimento 50% a 60% maior do que qualquer treinamento de liderança anterior.

INSCREVA-SE NO WORKSHOP DE DEMONSTRAÇÃO

SEM TAXA DE INSCRIÇÃO
PARA OS PARTICIPANTES
PREVIAMENTE INSCRITOS

www.interculturalted.com.br

0800 026 2422

info@interculturalted.com.br



Blanchard | Global
Partner Network | Partner



**A INTERCULTURAL É GLOBAL PARTNER DAS THE KEN BLANCHARD COMPANIES
E LICENCIADA DA CAREW INTERNATIONAL PARA O BRASIL E ESTÁ FILIADA
AO INSTITUTO BRASILEIRO DE CONSULTORES DE ORGANIZAÇÃO – IBCO.**

O FUTURO É LOGO ALI



Gabriel Coelho é CEO da Empodere-se.

Gabriel Coelho, CEO da Empodere-se, reflete sobre os impactos que a Inteligência Artificial pode trazer tanto para empresas quanto para profissionais

Se já sabemos os impactos profundos trazidos pela revolução digital para o mercado de trabalho, ainda estamos longe de entender que tipos de transformação podem chegar ao ambiente corporativo nas próximas décadas. Antes um tema filosófico trabalhado na literatura e no cinema, a Inteligência Artificial tende a conquistar cada vez mais espaço nas empresas, alterando as relações trabalhistas. Entender as novas formas de trabalho, colaboração, compartilhamento e empoderamento de pessoas é o principal foco da Empodere-se.

Fundador e CEO da companhia, Gabriel Coelho é graduado em Publicidade e Propaganda pela ESPM, sendo atualmente um dos líderes na expansão do Design Thinking no Brasil, professor de MBA da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e mentor Endeavor. Como executivo do mercado publicitário, ele recebeu o prêmio Shoti Hori no quesito produtividade em 2010 pelo trabalho na Trip Editora, e também atuou em grandes corporações antes de criar o próprio negócio.

“Temos um trabalho sinestésico, de resgate da memória criativa da infância. Não adianta só verbalizar, precisamos trazer o momento para o sinestésico, com vistas a conseguir o engajamento das pessoas. Na hora em que você passa por situações inusitadas junto com outros colaboradores, vive uma sensação de que o ambiente é permissivo, no qual podemos criar, ousar e errar juntos”, comenta o executivo sobre o trabalho da Empodere-se.

Em entrevista à Gestão RH, Gabriel Coelho projetou o cenário futuro do mercado corporativo na era da Inteligência Artificial.

Gestão RH - A Inteligência Artificial já faz parte da realidade das grandes empresas brasileiras?

Gabriel Coelho - Existe uma grande busca, não só pela Inteligência Artificial, mas pela inteligência da inovação, da economia criativa. Há um movimento de líderes indo para os grandes polos de inovação. As empresas estão se movimentando e entendendo que nos próximos 10 ou 15 anos serão totalmente diferentes. Para chegar a essa transformação, é preciso passar por uma transição. Ressalto o formato 70/20/10, que prega o foco 70% do tempo no core business; 20% para trazer algum tipo de inovação na mesma área; e 10% para trabalhar em projetos disruptivos e inovadores.

Gestão RH - Como a Inteligência Artificial vai impactar as relações entre empresas e consumidores?

Gabriel Coelho - Gostaria de falar sobre a Inteligência Artificial versus a economia criativa. Por incrível que pareça, uma está correlacionada à outra. Por quê? Porque todos os trabalhos que envolvem algum tipo de repetição vão acabar. As profissões vão se extinguir, a máquina vai substituí-las, cada vez com mais agilidade.

A Inteligência Artificial fará parte de nossas vidas, e de forma invisível. E isso vai trazer uma série de mudanças na forma como a gente faz negócios. O Google já está trabalhando para o reconhecimento facial em vídeos, que possibilitará um número ainda maior de dados a serem cruzados, e quando isso acontecer aumentará a capacidade da máquina de dar respostas. Estou falando em automação na nossa casa, robôs conseguindo entender dados através da codificação de vídeos. E, de novo, funções deixarão de existir, pois as máquinas vão entender e resolver isso de maneira muito mais eficiente e amigável, e, principalmente, mais barata.

Gestão RH - Como a Inteligência Artificial pode mudar as relações de trabalho? De que maneira o RH precisa estar preparado para unir este aspecto à inteligência emocional de seus colaboradores?

Gabriel Coelho - Este é o momento de trabalharmos a inteligência emocional, o autoconhecimento. O RH vai ter um papel fundamental nessa busca. O profissional precisa conhecer muito bem as suas habilidades e as suas dificuldades. O futuro do trabalho vai ter os



HÁ UM MOVIMENTO DE LÍDERES INDO PARA OS GRANDES POLOS DE INOVAÇÃO. AS EMPRESAS ESTÃO SE MOVIMENTANDO E ENTENDENDO QUE NOS PRÓXIMOS 10 OU 15 ANOS SERÃO TOTALMENTE DIFERENTES. PARA CHEGAR A ESSA TRANSFORMAÇÃO, É PRECISO PASSAR POR UMA TRANSIÇÃO





É UM MOVIMENTO EM QUE O RH TERÁ UM PAPEL MUITO IMPORTANTE, SOBRE UNIR PESSOAS, CONECTAR HABILIDADES DISTINTAS. TUDO QUE TIVER REPETIÇÃO PRECISARÁ DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, OU UMA STARTUP VAI ROUBAR ESTE MERCADO



grupos multidisciplinares trabalhando em prol de um projeto. Departamentos independentes tendem a acabar. Cada vez mais teremos trabalhos com projetos realizados do início ao fim, com pessoas e áreas diferentes, unindo backgrounds. Já começo a enxergar algumas empresas iniciando essa tendência. É um movimento em que o RH terá um papel muito importante, sobre unir pessoas, conectar habilidades distintas. Tudo que tiver repetição precisará de Inteligência Artificial, ou uma startup vai roubar este mercado.

Gestão RH - Qual é o perfil de empresa mais aberta a esse tipo de tecnologia? As companhias sabem suas estratégias? Seus líderes estão preparados?

Gabriel Coelho - O líder tem que ser um cara inquieto e entender que não terá sempre todas as respostas, mas que pode correr atrás para entender os movimentos que estão acontecendo, não só no mundo, mas com seus parceiros, clientes ou investidores. O grande risco atual não é perder share para a concorrência; o risco é ser engolido por um player que nem existe ainda.

A abertura para a tecnologia e novas formas de pensar e produzir precisam caminhar juntas. Não adianta ser uma empresa altamente tecnológica com pessoas com mentalidade retrógrada. Quando você traz uma tecnologia, as pessoas ficam com medo de perderem seu espaço. E esse medo é o vírus do sistema produtivo econômico. Por isso a necessidade de trabalhar o autoconehecimento, potencializar qualidades e trabalhar em projetos multidisciplinares, com engajamento e sinergia com a cultura e valores da companhia.

Empresas com líderes não preparados quebrarão. Os líderes terão que ter mentalidades muito ágeis. Entendo que a capacidade de montar o seu time, engajar e estar antenado com tudo que está acontecendo no mundo e no Brasil é fundamental.

Gestão RH - Qual é o principal desafio das companhias ao inserir a Inteligência Artificial? Como elas devem

lidar com a expectativa/ansiedade dos colaboradores, com o receio de perderem empregos?

Gabriel Coelho - As empresas que não conectarem as áreas de TI e RH não sobreviverão. As máquinas vão ficar mais baratas e irão gerar redução de postos de trabalho. Como trabalhar isso? Novas profissões serão formadas e colaboradores serão preparados para resolver problemas; menos especialistas repetidores de tarefas conseguirão se manter. Não é simples, fomos criados em uma cultura do bacharelado, da graduação e de fazer o que alguém pede pra gente, uma tarefa de baixa complexidade do início ao fim. O cenário muda quando passamos a trabalhar o autoconhecimento e passamos a ter um caminho e novas possibilidades, novas profissões, novos formatos. Tudo depende da cabeça da liderança também, que precisa praticar isto no dia a dia.

Gestão RH - O que a Inteligência Artificial pode agregar às companhias?

Gabriel Coelho - A Inteligência Artificial agrega agilidade, rapidez, facilidade e diminui custos. Os processos que envolvem repetição serão feitos de uma maneira muito mais ágil, e isso será muito bom para a companhia. Bom também para os colaboradores, que terão que se desenvolver, sair da zona de conforto, conhecer novas capacidades, voltadas à criatividade e à busca de caminhos em formatos menos ortodoxos.

Gestão RH - Como preparar os colaboradores para a transformação, sem promover impactos negativos?

Gabriel Coelho - O que fazemos na Empodere-se é exatamente isso. Temos um trabalho sinestésico, de resgate da memória criativa da infância. Não adianta só verbalizar, precisamos trazer o momento para o sinestésico, com vistas a conseguir o engajamento das pessoas. Na hora em que você passa por situações inusitadas junto com outros colaboradores, vive uma sensação de que o ambiente é permissivo, no qual podemos criar, ousar e errar juntos.

FCE

FACULDADE CAMPOS ELÍSEOS

CHEGOU A SUA VEZ!

INSCREVA-SE!

GESTÃO DE RH

EAD | 2 anos de duração

E ainda:

- Administração
- Ciências Contábeis
- Pedagogia
- Pedagogia EAD

Mensalidades a partir de

R\$ 150,00



PROCESSO SELETIVO AGENDADO

(11) 2078 - 3439 | (11) 99307 - 0733  | www.fce.edu.br

UNIDADE REPÚBLICA: R. Basílio da Gama, 77 - República, São Paulo/SP | a 50 metros do Metrô

UNIDADE MARECHAL DEODORO: R. Vitorino Carmilo, 644 - Campos Elíseos, São Paulo/SP | a 150 metros do Metrô



O PROFISSIONAL DO FUTURO

Por *Samir Iásbeck*

Encontramo-nos na segunda metade da segunda década do segundo milênio na história registrada. Isso equivale a uma enorme quantidade de segundos. E como o tempo voa. Mas também estamos experimentando muitas novidades. A revolução digital mudou tudo. Como vivemos, nos comunicamos e interagimos com os nossos arredores e uns com os outros. Como nos divertimos, como pensamos, como aprendemos e, acima de tudo, como trabalhamos. Mudanças radicais, cujo tamanho e impacto provavelmente não foram testemunhados desde a Revolução Industrial.

Para as empresas e organizações de todos os setores, este é um momento de oportunidades sem precedentes, e, como sabemos, quando experimentamos a mudança, há uma necessidade explícita de novas aprendizagens. Para este fim, os fornecedores de Aprendizagem e Desenvolvimento fornecem tal aprendizado da melhor maneira possível - abraçando o poder e o valor da tecnologia. Além disso, esses fornecedores sabem muito bem que a tecnologia traz mais do que apenas soluções e respostas a perguntas que as empresas já têm, mas também a problemas ainda não previs-

tos. Tecnologia, claramente, é a resposta.

Mas quais questões estamos abordando? O que mudou? Bem, a fim de compreender plenamente o poder da tecnologia na aprendizagem, precisamos estar conscientes de como funcionam os nossos processos cognitivos. Também devemos avaliar as diferenças que experimentamos durante esta revolução que pode nos ajudar a aprender e nos desenvolver.

Então, o que mudou na forma como trabalhamos? Uma pesquisa recente realizada por uma gigante de hardware, a Dell, revela que o local de trabalho em

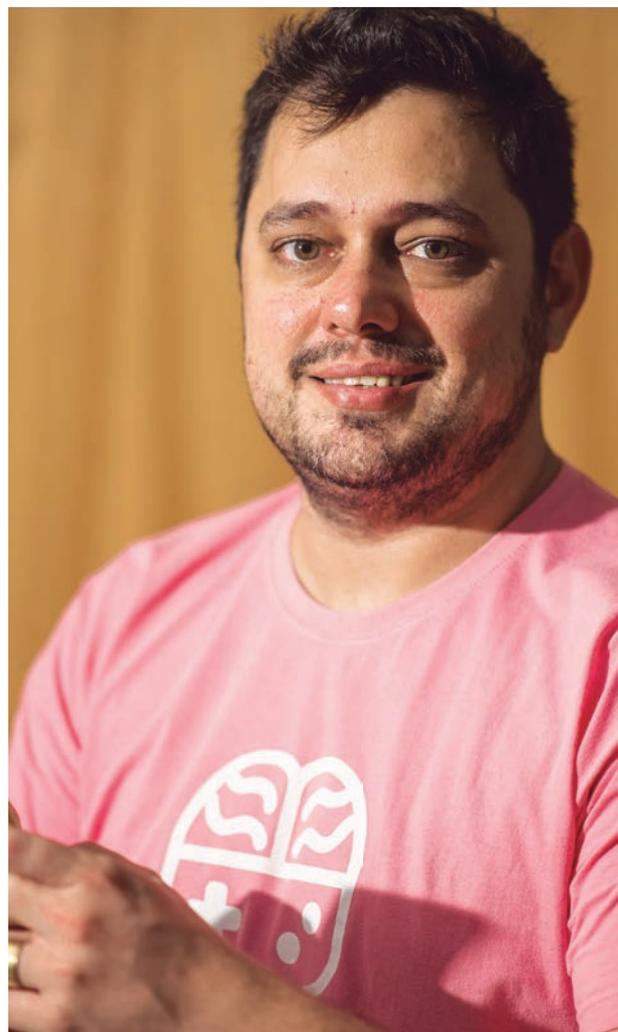
si está sendo redefinido. À medida que dependemos cada vez mais de novas tecnologias, tornamo-nos mais transitórios e fluidos em nossa abordagem com relação a como trabalhamos e, principalmente, para onde trabalhamos. O modo tradicional de trabalho baseado em mesa ainda existe, com 43% das pessoas gastando mais da metade do seu tempo de trabalho em sua mesa. O tamanho deste grupo, sem dúvidas, diminuirá nos próximos anos. Atualmente, pouco mais de metade desses funcionários baseados em desktops usam um PC de mesa e smartphone para seu trabalho.

O local de trabalho ocupa agora menos espaço físico do que uma década atrás, como resultado da nossa crescente dependência da tecnologia e da remodelação da nossa vida profissional. 19% dos trabalhadores gastam mais da metade do seu tempo de trabalho longe de uma mesa, viajando para reuniões, e estão confortáveis com o trabalho on-the-go por meio de tablets, smartphones, laptops, dispositivos vestíveis (wearables) e dispositivos de realidade aumentada ou virtual. Isso mostra que o local de trabalho não é mais uma entidade estática, mas se tornou uma estrutura móvel, transitória e global que precisa reagir às mudanças que experimenta.

Praticamente, 1 em cada 5 profissionais já trabalha fora do escritório por mais de metade do seu tempo de trabalho, viajando e participando de reuniões. Este grupo é cada vez mais dependente de dispositivos móveis e gadgets para trabalhar. Com grande parte do seu trabalho a ser realizado remotamente, a necessidade de que a tecnologia seja rápida, responsiva e tenha melhor conectividade é evidente. Acesso é tudo para este grupo de profissionais. Um grupo que inevitavelmente será muito maior no futuro.

Trabalhadores remotos que trabalham 30h ou mais por semana fora dos edifícios da empresa ou do campus são inteiramente dependentes de laptops/notebooks e outros dispositivos para realizar o seu trabalho. Muitas pessoas acreditam que trabalhar remotamente aumenta sua produtividade. Eles são capazes de gerir melhor o seu tempo

Samir Iásbeck é CEO e fundador do Qranio, plataforma mobile de aprendizagem que usa a gamificação para recompensar os usuários e estimulá-los a se envolver com conteúdos educacionais em todos os momentos



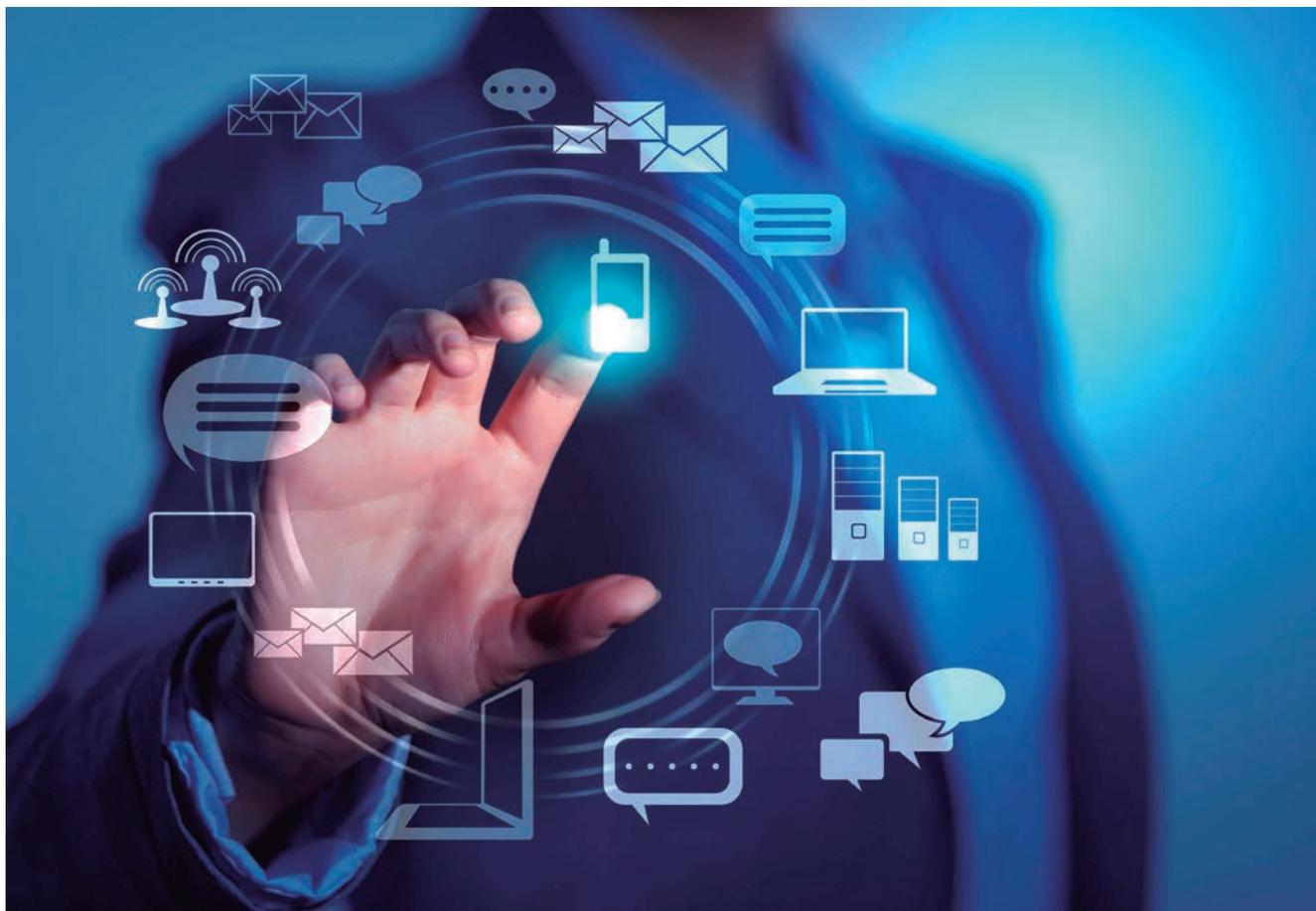
sem distração e conseguem ajustar o seu trabalho em torno de outras demandas. Gerentes sênior são capazes de administrar e avaliar esta produtividade e comunicar quaisquer ideias ou desenvolvimentos; isso ajuda o trabalhador remoto a desenvolver suas habilidades.

Então, sabemos que o mundo do trabalho está mudando, e todos nós devemos nos preparar para essas mudanças e mergulhar plenamente nos desenvolvimentos. Mas como isso afeta o treinamento? Como manter os funcionários totalmente a bordo e atualizados com novas ideias e estruturas dentro da empresa ou organização? Como incentivamos o envolvimento e a motivação se os funcionários não estiverem todos em um só lugar central?

Plataformas de aprendizagem digital, tais como as que utilizam smartphones, oferecem respostas para todas es-

sas perguntas e muito mais. Ao confiar em uma combinação de cinco fatores importantes (1 - funcionar na sua plenitude em um dispositivo móvel; 2 - a metodologia de Espaço e Repetição; 3 - o Microlearning; 4 - a Gamificação; e 5 - os Relatórios Personalizados), o mobile learning se torna uma ferramenta poderosa e bem afinada para aprendizagem e desenvolvimento. Com isso, o m-learning gera maior desempenho, melhor aproveitamento do tempo, economia nos custos e aumento da produtividade dos trabalhadores do futuro, estejam eles trabalhando em casa, na rua, em viagem ou até mesmo no escritório.

O melhor amigo para o desenvolvimento profissional do trabalhador do futuro já é, no presente, o seu smartphone. E será cada vez mais. E se sua empresa ainda não acordou para isso, é melhor se apressar.



RH DIGITAL GERA EFICIÊNCIA

Por *Majo Martinez Campos*

A forma de as pessoas interagirem com as empresas mudou. Os canais digitais são os preferidos da principal geração consumidora atual, a geração Y, que tem as mídias sociais como primeira opção de contato e o telefone como a última. 83% dessa população já utilizam mais atendimento via web do que o atendimento por telefone, e 74% acreditam que uma empresa só tem credibilidade quando oferece um atendimento nos canais digitais, sendo que no Brasil são cerca de 276

milhões de conexões por aparelhos móveis, segundo a consultoria Frost & Sullivan.

Além de afetar alguns líderes de mercado em sua forma de se relacionar com seus públicos, a disrupção digital é capaz de reinventar toda uma indústria, a exemplo dos táxis, hotéis, entre outras.

Baseada nisso, a Atento criou um novo conceito de relacionamento digital, no qual a nossa visão é focada na melhor experiência e engajamento do

consumidor em sua jornada online e na geração de valor no relacionamento com nossos clientes.

No RH não poderia ser diferente: precisamos estar alinhados com essa geração. Afinal, 43,2% dos nossos funcionários têm até 25 anos de idade. Além da possibilidade de ofertar soluções digitais para os nossos clientes, temos que estar preparados para receber esse público no quadro de funcionários da Atento.

Como exemplo, a integração com



A Previwork atua desde 1996 no segmento de **Saúde e Segurança do Trabalho**.

Acumula, ao longo de sua trajetória, experiências com organizações nacionais e multinacionais, pertencentes a diferentes nichos de negócios.

Mais de **180 mil** vidas administradas,

Completa estrutura de atendimento

Ampla **rede credenciada nacional**

Serviços **in company** personalizados

Estrutura para atendimento a todas as Portarias e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (MT)

ESTRUTURA

A Previwork disponibiliza uma ampla e eficiente estrutura de serviços, preparada para atender com excelência nossos clientes em todas as partes do Brasil.

- ▶ Ambulatório próprio
- ▶ 81 ambulatórios coordenados
- ▶ Área técnica especializada

PRÊMIOS E CERTIFICAÇÕES

Comprometimento, foco em resultados e trabalho pautado pelas melhores práticas do mercado são os pontos essenciais para diferenciar um negócio e torná-lo reconhecido.

- ▶ EMPRESA TOP 5 – RH 2007
- ▶ EMPRESA TOP 5 – RH 2008
- ▶ Certificação ISO 9001:2008, Recertificada em agosto/16
- ▶ Fornecedores de Confiança 2016/2017

SEDES PREVIWORK

- ▶ Av. Paulista, 2202 – 9º andar – Metrô Consolação – São Paulo
- ▶ R. Tulio Brancaleoni, 115 – Centro – Guarulhos

MISSÃO

Atuar no mercado corporativo, desenvolvendo com excelência soluções integradas de Saúde Ocupacional

e Segurança do Trabalho, gerando resultados positivos aos nossos clientes.

VISÃO

Ser reconhecida como referência no segmento de **Segurança e Saúde Ocupacional**, desenvolvendo soluções inovadoras para o mercado e mantendo um quadro técnico altamente qualificado e motivado, que traga resultados aos nossos clientes.

VALORES

- ▶ Integridade
- ▶ Inovação
- ▶ Comprometimento
- ▶ Ética
- ▶ Respeito
- ▶ Transparência
- ▶ Cultivo permanente da satisfação dos clientes
- ▶ ACHE (Atitude, Conhecimento, Habilidade e Entusiasmo)

PRODUTOS

- ▶ ACOMPANHAMENTO DA ASSISTÊNCIA MÉDICA DO CLIENTE COM INTERFACE JUNTO A CORRETORA – SAÚDE INTEGRAL
- ▶ SAÚDE OCUPACIONAL
- ▶ SEGURANÇA DO TRABALHO
- ▶ GESTÃO AMBULATORIAL
- ▶ PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA
- ▶ GESTÃO DE AFASTADOS
- ▶ PALESTRAS

CONTATOS

3372-1033 – 3372-1056

www.previwork.com.br

chatbots no Facebook e Telegram mudou nosso processo de recrutamento e seleção, agora realizado, em grande parte, de maneira online, por meio da nossa solução “RH Digital”.

Quando o candidato nos envia uma mensagem nas redes sociais, o assistente virtual informa instantaneamente as oportunidades em aberto, com agilidade e transparência com o candidato, sem intervenção humana. O nosso chatbot de captura de novos talentos realiza a comunicação por texto em uma conversa natural, promovendo ao candidato uma experiência de autoatendimento que resolve dúvidas, realiza testes online e agendamentos de entrevistas.

Todo o processo de seleção tem seus procedimentos automatizados: desde as provas digitais – que emitem resultado imediato (aprovado ou reprovado) –, entrevistas por vídeo conferência, até a finalização do processo com a digitalização dos documentos de admissão, reforçando nosso conceito paperless.

Com isso, conseguimos reduzir o período de contratação, que durava sete dias, para 36 horas. E, para acelerar ainda mais o processo, estamos incorporando o prontuário digital: uma solução de OCR capaz de digitalizar e coletar as informações dos colaboradores e candidatos.

Desenvolvido primeiramente para uso próprio, a solução de RH Digital da Atento Brasil conta com um modelo altamente padronizável para qualquer perfil de empresa. Fazem parte do pacote do RH Digital atividades como recrutamento e triagem de candidatos via redes sociais, Facebook, Telegram e chat bot, promovendo o autoatendimento, com resolução instantânea de dúvidas de candidatos; realização de entrevistas via Skype ou Covo; aplicação de testes comportamentais por meio de canais digitais; realização de treinamentos iniciais ou de integrações; e provas de avaliação de desempenho.

Internamente, outra medida em vigor na Atento é a disponibilização, pela Academia Atento, de diversas



Majo Martinez Campos é VP de Recursos Humanos da Atento

soluções digitais para melhor capacitação e aproveitamento de nossos funcionários, via storytelling, games, simuladores, videoaulas, protótipos dos sistemas... Muito diferente da antiga sala de aula!

A área de comunicação interna também modificou sua plataforma: implementamos a Rádio Atento (que tem, em média, 7 mil ouvintes/mês), a Atento TV em todos os sites, o Atento Mundi (extranet disponível em todas as plataformas, com mais de 1 milhão de acessos/mês) e o Facebook (fanpage de funcionários com 85.000 fãs) para motivar, informar e engajar os funcionários.

Todas estas ações, somadas a uma equipe de Recursos Humanos diferenciada e muito dedicada, geram a melhor experiência para nossos futuros e atuais colaboradores. Desta maneira,

com soluções de automatizações de alta qualidade, reduzimos custos em toda a esteira do RH. Com a ferramenta dos chatbots, proporcionamos um autoatendimento em portais e chats, tendo flexibilidade para nos adequarmos às necessidades dos consumidores.

Assim, com o olhar focado em customizar e otimizar as experiências, reforçamos nosso principal diferencial: as pessoas. Pois, à frente de qualquer eficiência ou inteligência artificial, existe o ser humano que enxerga essas tendências e as potencializa.

Desta maneira, sermos reconhecidos na premiação “RHs Mais Admirados do Brasil” nos deixou extremamente honrados e desafiados a buscar melhorias permanentes para a Atento e para o segmento de Recursos Humanos, ao qual tanto nos dedicamos.



ESSERE[®]
HIGH PERFORMANCE

**Conectamos pessoas
e organizações a resultados
de ALTA PERFORMANCE**

REUNINDO: + EXPERIÊNCIA, + ESPECIALIZAÇÃO, + ACOMPANHAMENTO EFICAZ, + SENSIBILIDADE E COMPROMISSO

Construimos soluções educacionais e desenvolvimento de Liderança sob medida, coaching executivo, atividades de “team building” e jogos cooperativos e muito mais...

Programas exclusivos de LIDERANÇA em parcerias internacionais com:

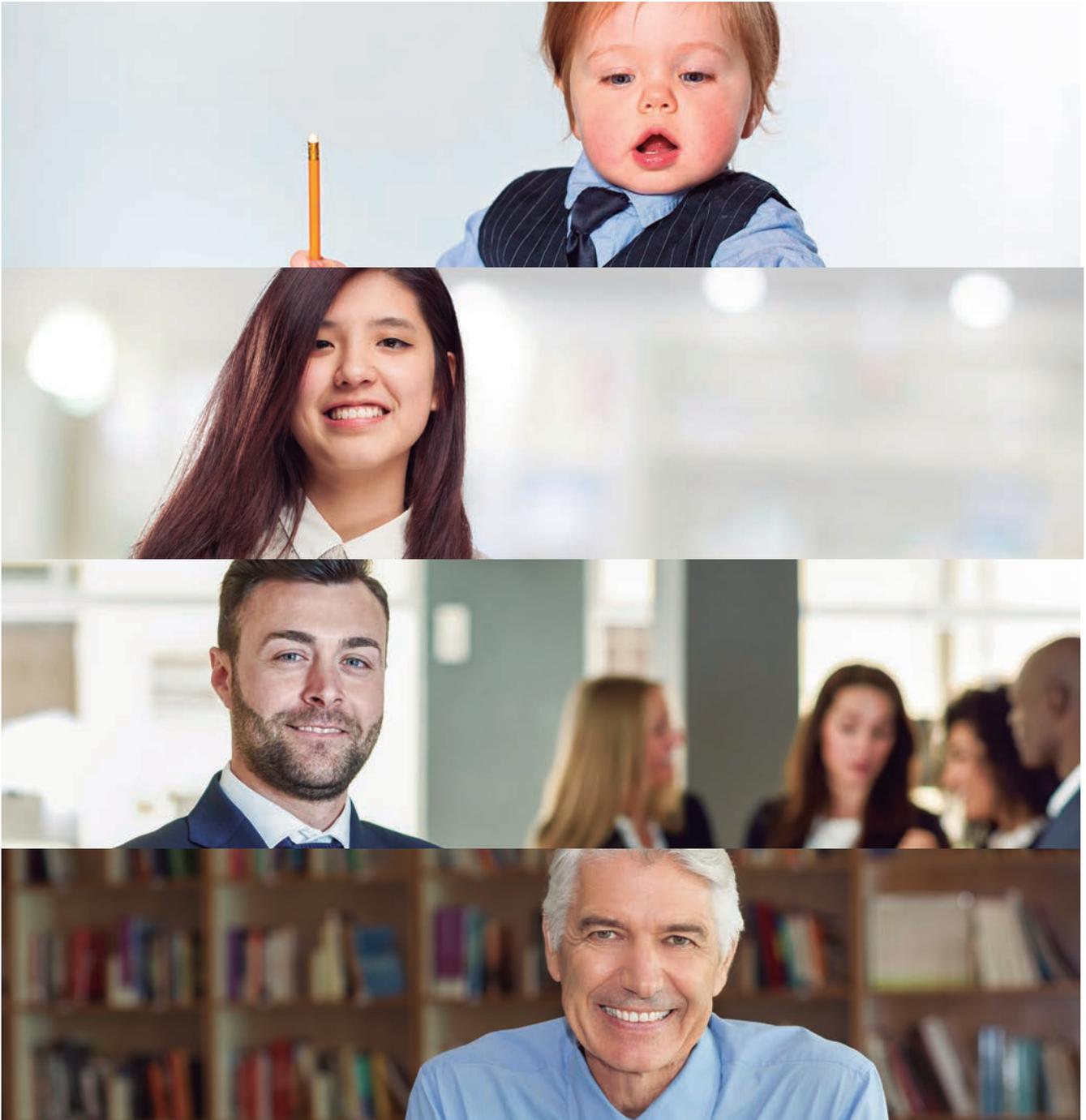


ESSERE HIGH PERFORMANCE UM JEITO ESPECIAL DE ATENDER CADA CLIENTE



Para saber mais faça um contato ou visite nosso site: www.esserehp.com

Telefone: (11)2448-5879 e cel.: (11)94141-9964



BABY BOOMERS, X, Y E Z: LIDERANDO EM MEIO À TRANSIÇÃO DE GERAÇÕES

Por *Bráulio Lalau*

O mundo empresarial vive um momento especialmente significativo e desafiador do ponto de vista gerencial. Influenciado pelas mudanças econômicas, sociais e políticas, pela inovação tecnológica e por um cenário globalizado que permite uma maior confluência de ideias e de conteúdo informacional, o ambiente de negócios do século XXI passa por toda uma superação de paradigmas que envolve desde o questionamento de estruturas hierárquicas muito rígidas até a construção de ambientes corporativos mais diversificados e dinâmicos.

Inseridos neste contexto, os líderes da atualidade precisam estar abertos ao diálogo e ter capacidade de gerenciar as questões que surgem de modo natural no dia a dia de organizações culturalmente mais complexas.

Entre estas questões, abordarei neste artigo a convivência entre as gerações Baby Boomer, X, Y e Z, segmentos da sociedade que dominam o mercado de trabalho moderno. Quais as características principais destas gerações? Como é possível gerenciar conflitos e extrair o melhor de cada colaborador?

Para que possamos abordar melhor o tema da convivência intergeracional, é interessante traçarmos um breve quadro das características de cada geração:

BABY BOOMERS

Rigidez na educação, estabilidade social, obstinação. Os Baby Boomers englobam a geração nascida após a Segunda Guerra Mundial e vai até o ano de 1960. Entre as principais características deste segmento podemos citar a lealdade, busca pela prosperidade e segurança e o interesse pela construção de uma carreira sólida.

GERAÇÃO X

Nascidos entre o início dos anos 60 e fim dos anos 70, a geração X observou, também de perto, choques culturais e mudanças nos pa-

drões da sociedade. Uma das características mais interessantes desta geração diz respeito ao acompanhamento in loco de mudanças profundas no campo tecnológico: da popularização dos computadores pessoais, passando pela internet e pelo universo das inovações disruptivas.

Carregando um misto de preocupação com as gerações futuras, combatividade e busca por independência, no ambiente profissional a geração X traz uma visão mais criativa e, ao mesmo tempo, questionadora.

GERAÇÃO Y

Multitarefa, por vezes dispersos e crescidos em um ambiente globalizado no qual a tecnologia já crescia de modo exponencial, a geração Y sempre lidou com um grande fluxo de informações; busca a conectividade e, a rigor, não tem interesse em permanecer em empregos cuja possibilidade de desenvolvimento e de inovação criativa é limitada.

Tal geração compreende indivíduos nascidos entre os anos 80 e início dos anos 90 e ajudou a fortalecer, por exemplo, a cultura das startups no mercado.

GERAÇÃO Z

Finalmente, na geração Z (1992 a 2010), temos jovens recém-inseridos no mercado de trabalho, mas que até 2020 irão compor cerca de 20% da mão de obra mundial. Curiosamente, estes “nativos digitais”, de acordo com estudos recentes, têm uma visão mais realista do mercado e não são tão afoitos pela mudança de empregos, por exemplo. Todavia, são ambiciosos, almejam cargos de gerência em um curto espaço de tempo e exigem honestidade e clareza por parte dos chefes.

A CONSTRUÇÃO DE UMA EMPRESA MULTICULTURAL

Mais importante, entretanto, que os rótulos geracionais, é saber resolver a seguinte equação: como construir uma cultura organizacional



QUAIS AS CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DESTAS GERAÇÕES? COMO É POSSÍVEL GERENCIAR CONFLITOS E EXTRAIR O MELHOR DE CADA COLABORADOR?



forte e fazer minha empresa crescer tendo colaboradores com perfis tão diferenciados?

Colocando aqui minha visão pessoal, sempre acreditei que a diversidade tende a trazer ganhos para uma organização e que os embates saudáveis de ideias e visões de mundo não são problemas em si, mas desafios a serem superados. Sem dúvidas, um mal gerenciamento dos conflitos entre as gerações irá gerar queda nos níveis de produtividade e desalinhamento quanto aos objetivos estratégicos de qualquer empresa. Mas é aí que entra a obrigação do gestor, no sentido de saber incentivar a integração entre suas equipes e extrair o melhor de cada colaborador.

Pensemos, por exemplo, na geração dos Baby Boomers. De acordo com um estudo da Dale Carnegie Training, mais de 60% dos colaboradores desta faixa etária sentem-se satisfeitos quando contribuem no processo de tomada de decisões das empresas. Neste sentido, um bom líder deve reconhecer a experiência, lealdade e saber ouvir as opiniões dos Boomers que venham a fortalecer o andamento de um negócio.

Por sua vez, é possível combinar a visão crítica e a disposição de aprendizagem da geração X com o espírito inovador da geração Y na hora de desenvolver novos processos e produtos, envolvendo-os em desafios que os estimulem a contribuir para o crescimento organizacional de uma empresa.

Completando nossa sopa de letrinhas corporativa, a geração Z engloba as futuras lideranças do mercado e, dentro de um contexto de convivência com outras gerações, fornece um forte senso colaborativo e agilidade na relação com o ambiente digital.

Como observação, vale complementar que em empresas que estruturam carreiras em Y, com hierarquias menos rígidas e maior flexibilidade, fica mais fácil conciliar os funcionários de todas as gerações.



Bráulio Lalau é CEO na empresa Orbitall e carrega uma bagagem com mais de 20 anos de experiência em indústria de serviços e área de TI.



EM EMPRESAS QUE ESTRUTURAM CARREIRAS EM Y, COM HIERARQUIAS MENOS RÍGIDAS E MAIOR FLEXIBILIDADE, FICA MAIS FÁCIL CONCILIAR OS FUNCIONÁRIOS DE TODAS AS GERAÇÕES



O desafio principal aqui é fazer com que todos tenham voz e se respeitem.

Para ouvir e extrair o melhor de cada uma destas culturas é preciso que haja o incentivo ao diálogo aberto. Mesmo em modelos de empresa mais horizontais - é bom frisar - tal iniciativa tem de partir, primeiramente, do líder.

Por fim, lembre-se sempre que você pode ir além do básico. Busque pontos em comum entre as gerações, monte grupos de trabalho especializados e faça uso das inovações disponíveis no mercado em prol da integração. Este caldo de cultura, certamente, irá tornar sua empresa mais rica, mais humana e, acima de tudo, mais preparada para lidar com os desafios de uma sociedade cada vez mais dinâmica e plural.



Essence

Gestão Ocupacional

Sua empresa merece a melhor gestão em
Medicina e Segurança do Trabalho



Nossa organização tem ajudado inúmeras empresas no Brasil a realizar uma Gestão efetiva nas áreas de Medicina e Segurança do Trabalho, gerando indicadores necessários para um maior controle de sua empresa. Focada em gestão de processos, a ESSENCE dispõe de uma ampla rede de clínicas credenciadas alinhadas às melhores práticas de atendimento ocupacional e totalmente integradas aos procedimentos e prazos exigidos pelo E-social.

CONSULTE-NOS!



www.5aessence.com.br



@essenceseg



11 2344-4585





PREFEITURA DE SÃO PAULO: UMA GIGANTE EM TRANSFORMAÇÃO

Por *Claudio Costa*

Mais de 125 mil servidores ativos e um grande desafio. A Prefeitura de São Paulo gasta, em média, mais de R\$ 17 bilhões ao ano com a folha de pagamento, dos quais cerca de 45% são destinados a aposentados e pensionistas, que somam outros 80 mil servidores aproximadamente. Com um déficit estimado em mais de R\$ 7,5 bilhões em 2017, dos quais R\$ 4 bilhões da previdência, a atual administração busca por alternativas que visam à redução dos custos da Prefeitura, com ações que

trazem mais eficiência à gestão e que a médio e longo prazos serão determinantes na recuperação e equilíbrio das contas públicas da cidade.

A Prefeitura trabalha com números grandiosos, em um período extremamente desafiador para a economia da cidade e do País. Este desafio levou a gestão a reduzir em 30% os cargos em comissão, de toda a Prefeitura, já nos primeiros seis primeiros meses de gestão. A estimativa é que a medida represente uma economia de mais de R\$ 200

milhões anuais.

Atualmente, há cerca de 4,5 mil servidores ocupando os chamados cargos comissionados de livre provimento e exoneração, o que significa que não precisam ser concursados. De maneira geral, as funções destinadas a esses cargos são estratégicas, de liderança, com teto atual de R\$ 5,5 mil. É necessário repensar a estrutura destes cargos, que apesar de ingressar na carreira pública fora do sistema de concurso, agregam experiência e diferentes visões ao ser-



Um dos maiores centros de Treinamento da Av. Paulista

14 Salas para Treinamentos | 3 Auditórios | Sala para Reunião | Estúdio de Vídeo Profissional



Somos especializados em disponibilizar toda infraestrutura necessária para a realização de: Treinamentos, Workshops, Palestras, Reuniões e Estúdio Profissional para gravação de videoaula. Contamos com salas em: São Paulo (Av. Paulista/ República), Campinas e Porto Alegre.



 (11) 3253-2040 | (11) 98118-8809 

 contato@acctiva.com.br

 Avenida Paulista 1.159 - 16º andar - Cerqueira César
São Paulo - SP (ao lado da estação Trianon-Masp do metrô)

 www.acctiva.com.br 



ALTA GESTÃO



**HÁ MAIS DE 20 DE ANOS REALIZANDO PROGRAMAS DE RÁDIO, TV
E INTERNET COM CEO'S E EXECUTIVOS DA ALTA GESTÃO**

• [DESCUBRA EM ALTAGESTAO.COM](http://DESCUBRAEMALTAGESTAO.COM) •

viço público. Para esta carreira, além de rever o teto salarial, deve-se investir em profissionalização de processos de recrutamento e seleção; atribuir cargos com níveis de exigência específicos com as atividades a serem desempenhadas; definir metas de desempenho; implementar avaliações periódicas; entre tantos outros mecanismos comuns nas melhores práticas de gestão.

O quadro de colaboradores da Prefeitura é complexo e passa por diferentes vínculos de relação com o trabalho. Mais de 92% dos servidores estão distribuídos em apenas quatro das 22 secretarias, com forte concentração na área de Educação - desde o infantil até o fundamental II, a pasta conta com mais de 82 mil servidores. A área de Saúde tem mais de 20 mil servidores sob sua coordenação, além de outros 60 mil funcionários de OS's (Organizações Sociais sem fins lucrativos) contratadas pela Prefeitura, que não são servidores no regime estatutário. A Secretaria de Prefeituras Regionais conta com 6,6 mil servidores; seguida pela Segurança Urbana, com o efetivo de 6,23 mil profissionais. São pessoas que atendem e afetam diretamente o dia a dia da população de São Paulo.

A Prefeitura de São Paulo está em transformação. Os inúmeros desafios enfrentados por questões orçamentárias, receitas inferiores ao esperado e números preocupantes da previdência exigem da gestão alternativas e reformas estruturais inteligentes e permanentes, que só serão possíveis com o apoio e colaboração de cada um dos

servidores municipais - uma força formada essencialmente por mulheres, com mais de 70% do quadro de servidores ativos.

Trazer maior eficiência na gestão do quadro de ativos; fazer mais com menos; remunerar adequadamente os ser-

vidores; reduzir índices de afastamento por doenças ou por acidentes do trabalho; gerir o ambiente de trabalho; preparar as lideranças e chefias para gestão de pessoas e equipes; controlar o ponto eletrônico; digitalizar processos e ferramentas de gestão; e simplificar o arcabouço legal fazem parte do processo de modernização da Prefeitura. São ações que estão já acontecendo e que trarão enormes benefícios para toda a sociedade civil.

Este é sem dúvida um dos maiores processos de transformação cultural, e serão necessários vários e vários anos para se consolidar. O grande desafio, mais uma vez, será a continuidade dessas melhorias, independentemente de eleições ou visões político-partidárias. Esses devem ser tópicos de gestão da administração pública, os chamados planos de Estado.



Claudio Costa é secretário executivo-adjunto da Secretaria Municipal de Gestão da Prefeitura de São Paulo

Área	Quantidade	%
Educação	82.069	65,56
Saúde	20.430	16,32
Prefeituras Regionais	6.652	5,31
Segurança Urbana	6.333	5,06
Cultura, Esportes, Lazer e Meio Ambiente	3.045	2,43
Fazenda, Procuradoria e Justiça	2.295	1,83
Assistência Social, Direitos Humanos e Trabalho	1.597	1,28
Serviços/Obras, Urbanismo/Licenciamento, Habitação e Transportes	1.451	1,16
Gestão Governamental	1.309	1,05

Fonte: SIGPEC 31/05/2017



PARTICIPE DA PESQUISA MELHORES FORNECEDORES PARA RH 2018

Saiba mais sobre a
pesquisa e como votar
no QR Code



@gestaoerh.com.br



O GRUPO GESTÃO RH AGRADECE A TODOS OS PATROCINADORES E APOIADORES DOS RHs MAIS ADMIRADOS 2017

PATROCÍNIO



Marso

Sapora



APOIO



ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

IPIRANGA _____	4ª CAPA
BRANDESCO _____	2ª CAPA
MARSO _____	3ª CAPA
UNIVERS _____	4-5
AMIL _____	7
PIRELLI _____	9
PARKER _____	11
COLGATE-PALMOLIVE _____	13
ROCHE _____	17
DIA GROUP _____	19
AMAGGI _____	25
MOURA _____	29
SEALED AIR _____	33
AON _____	37
PORMADE _____	41
MAGAZINE LUIZA _____	45
CONNECT _____	47
GRUPO SAÚDE E VIDA _____	53
GI GROUP _____	59
AREZZA _____	66-67
TECHWARE _____	73
UNIODONTO _____	85
HEALTHWAYS _____	91
EDNA GOLDONI _____	95
GRUPO META RH _____	99
HAPVIDA _____	101
APAE _____	107
INTERCULTURAL _____	111
FCE _____	115
PREVIWORK _____	119
ESSERE _____	121
ESSENCE _____	125
ACCTIVA _____	127
ALTA GESTÃO _____	127



Parabéns aos melhores RHs do Brasil,
que fazem a vida das empresas e das
pessoas cada dia melhor.

De gente e saúde, a Marso entende.



marso.com.br

ENTRE EM CONTATO CONOSCO E CONHEÇA OS PILARES DA GESTÃO INTELIGENTE DE SAÚDE MARSO



Marso
Gestão de Saúde

São Paulo | SP
+55 11 4318 0054
Campinas | SP
+55 11 3329 3130

Manaus | AM
+55 92 3342 6111 | 3342 6108
Recife | PE
+55 81 98195 7750

