

gestão

RH

G

www.gestaoerh.com.br
ANO XXX - 2024
EDIÇÃO 164

PREMIAÇÃO

**COM RECORDE DE VOTAÇÃO,
GESTÃO RH APRESENTA
OS CEOs E RHs
MAIS ADMIRADOS**

flash

Para um dia a dia muito mais leve, simplificamos a gestão de



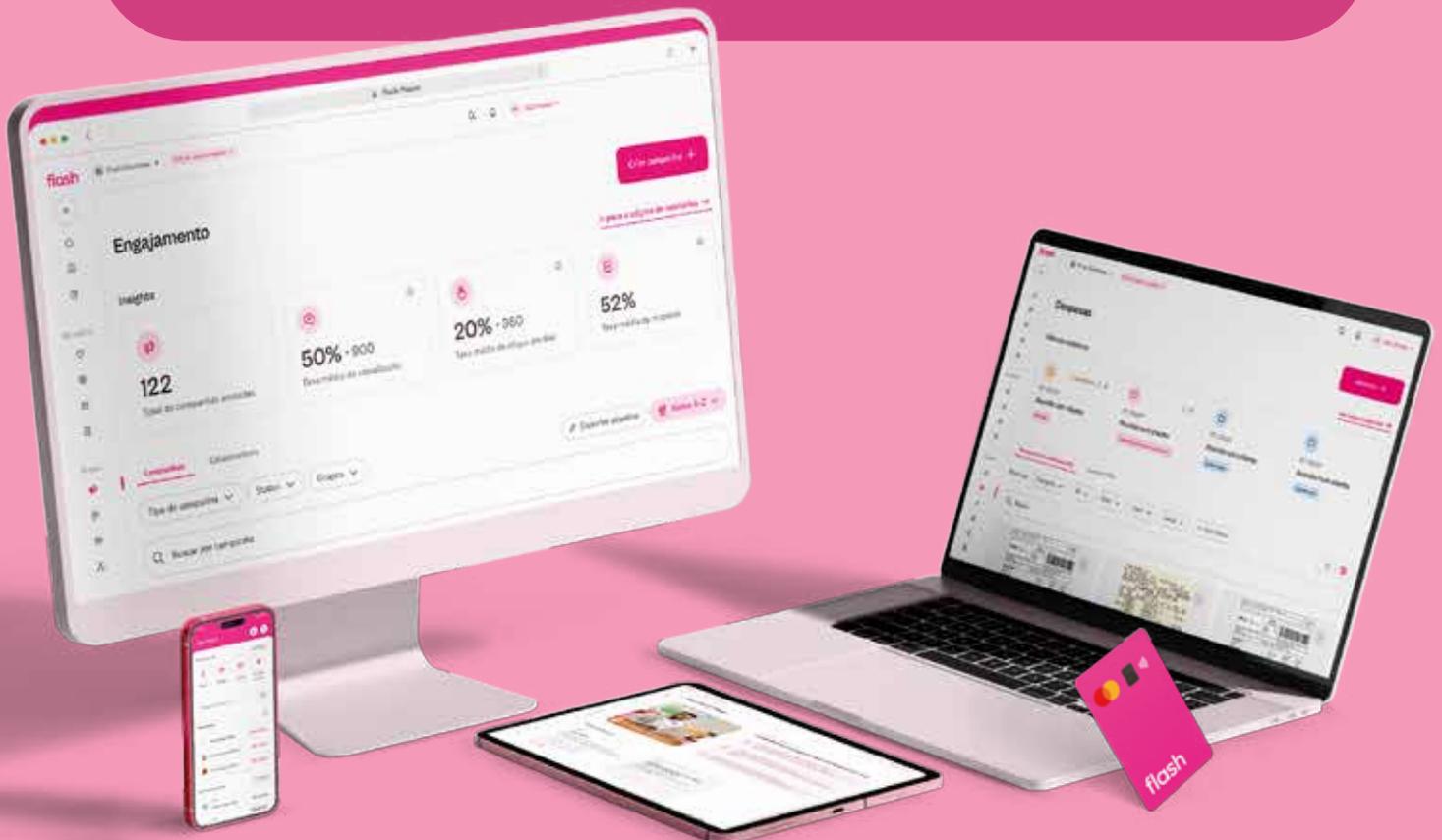
Benefícios



Pessoas



Despesas





Deixa que a gente
cuida do trabalho
que dá trabalho.

Descubra um mundo de
possibilidades encantadoras.

Escaneie o QR Code
e acesse nosso site



flashapp.com.br



**ser 100% focada em
fibra dá resultado:
a Oi tem os clientes de
fibra mais satisfeitos.**

A Oi focou em fibra e no que
tem de melhor: seus clientes.

O reconhecimento veio através
de muito trabalho e dedicação.

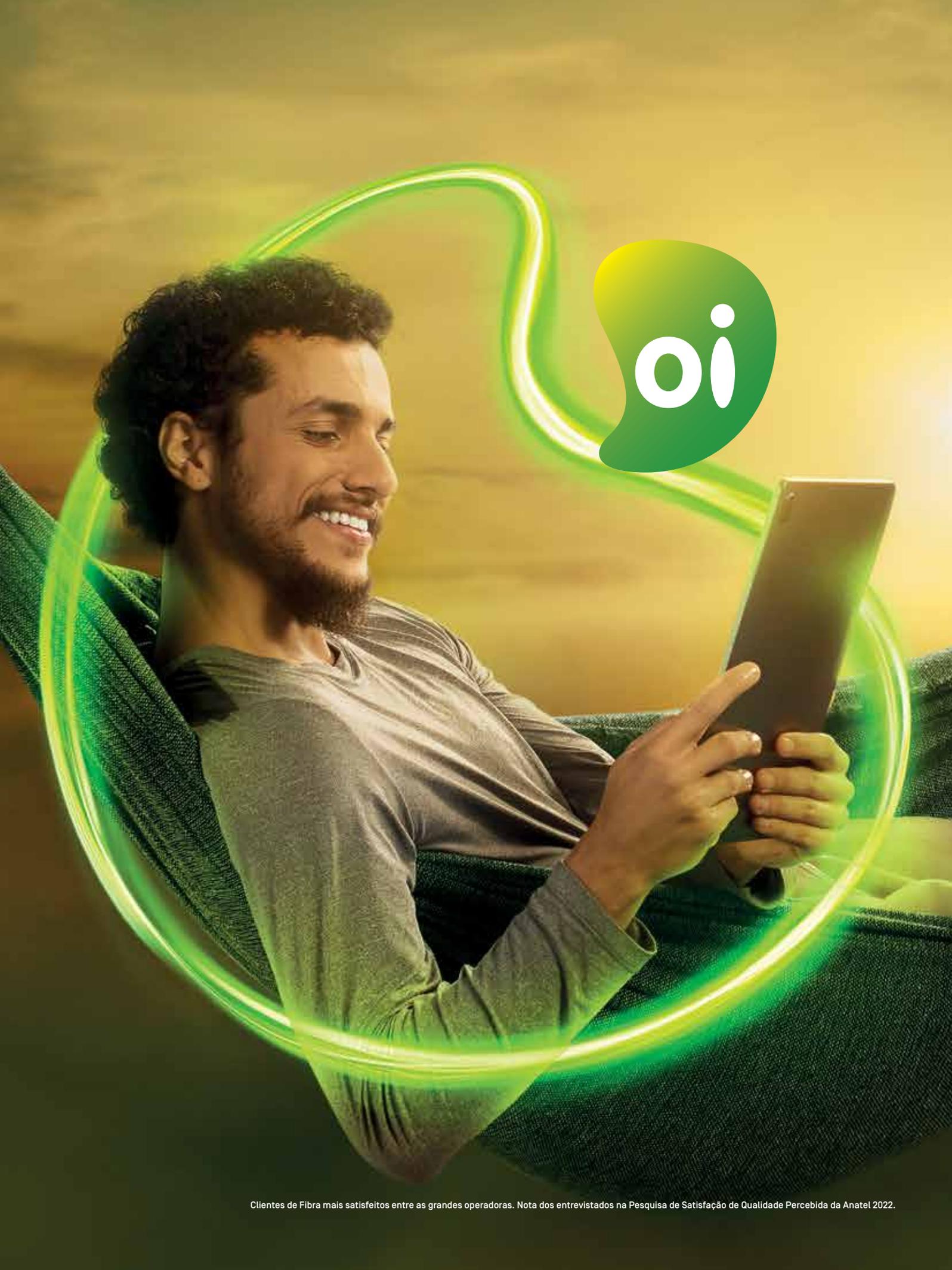
Hoje, a Oi tem os clientes de
fibra mais satisfeitos do Brasil,
entre as grandes operadoras.

E o segredo é simples: ter um
produto incrível faz diferença,
mas é o cuidado com o cliente
que faz a mágica acontecer.

acesse oifibra.com.br

OI FIBRA
muda tudo.

pergunta pra
quem tem e vem.



oi

Você sabia
que o **FGTS Digital**
será a nova forma
de recolhimento
do FGTS?

Conte com a ADP
para te ajudar
a acompanhar
essa mudança



br.adp.com





20

**O SENTIDO DA GESTÃO
UMA GERAÇÃO SEM LÍDERES OU UM
NOVO PERFIL DE LIDERANÇA?
A TENDÊNCIA QUIET AMBITION E OS
NOVOS PILARES DA CARREIRA CORPORATIVA**

12 | **DIVERSIDADE E INCLUSÃO
A IMPORTÂNCIA DA
INTENCIONALIDADE PARA AVANÇAR
NAS AGENDAS DE DE&I**

16 | **GESTÃO DA LONGEVIDADE
SENIORES E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
UMA RELAÇÃO QUE DÁ MATCH!**

22 | **TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO HUMANO
VOCÊ PISCOU E MAIS UM MÊS ACABOU!
LEIA ESSA COLUNA AGORA E QUEBRE
ESSE CICLO**



28

**CAPA
COM RECORDE DE VOTAÇÃO, GESTÃO RH
ELEGE OS CEOS E RHS MAIS ADMIRADOS
DE 2023**

106 | **INDICADORES**

114 | **ARTIGO
RESPONSABILIDADE SOCIAL
CORPORATIVA NO DIREITO DO
TRABALHO
CONSTRUINDO AMBIENTES LABORAIS
SUSTENTÁVEIS E COLABORATIVOS**

118 | **ARTIGO
O PAPEL DO PEOPLE ANALYTICS
NA ERA DAS PESSOAS
INFLUENCIADORAS INTERNAS**



128

**ARTIGO
COMO CRIAR POWER SKILLS
E FORTALECER A LIDERANÇA LEAN**

122 | **ARTIGO
POR QUE É ESSENCIAL CRIAR
UMA CULTURA DE COMPLIANCE
EM EMPRESAS DO SETOR
PRIVADO?**

134 | **GENTE**

142 | **ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO**

É com grande entusiasmo que iniciamos 2024 com novidades, entre elas, o lançamento do nosso estúdio de gravação, que nos permitirá oferecer conteúdo relevante com ainda mais qualidade para a comunidade de RH. Também quero destacar o crescimento do Clube Gestão RH, que já conta com mais de 100 associados, incluindo as maiores empresas do Brasil. Esse número expressivo é um reflexo do nosso compromisso em fortalecer e impulsionar a gestão de recursos humanos em nosso país. Estamos orgulhosos de fazer parte desse movimento e contribuir para o crescimento da área.

Hoje, tenho a convicção de que a Gestão RH é o lugar certo para quem que busca estar conectado aos principais profissionais e empresas da área de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Com mais de 11 frentes de negócios, oferecemos soluções completas para ajudar as empresas a se posicionarem como referências no mercado e criar

relacionamentos estratégicos com os principais líderes das organizações.

Através dos nossos canais online e offline, eventos e outras ações, a projeção da sua marca ganha força exponencial junto aos principais players da área de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, consolidando e fortalecendo a imagem da sua empresa na memória do seu público-alvo.

Para ilustrar o nosso alcance, atualmente contamos com mais de 300.000 profissionais e 32.000 organizações que consomem os nossos serviços, além de 230.000 seguidores nas redes sociais. Esses números são um testemunho do impacto que a Gestão RH tem na comunidade empresarial.

Nosso calendário de eventos presenciais, que conta com cerca de 25 en-

contros ao longo do ano, realizados nas diferentes regiões do Brasil, movimenta aproximadamente 5.000 executivos. Esses eventos são reconhecidos não apenas por gerar conteúdo exclusivo de interesse de líderes e gestores, mas também por serem fontes potentes de relacionamento profissional com altos executivos de RH e líderes empresariais. Portanto, se você deseja construir relacionamentos estratégicos, não deixe de conferir as oportunidades oferecidas pelo Grupo Gestão RH.

Eu não poderia deixar de ressaltar que esse crescimento é fruto de muito trabalho e dedicação de toda uma

equipe que trouxe o Grupo Gestão RH até aqui. Um bom exemplo de nossas realizações, e que traz grande visibilidade não só para a Gestão RH como para toda a comunidade de Recursos Humanos, é o tema da capa desta edição da revista: a pesquisa que realizamos para eleger os CEOs e RHs mais admirados do mercado. Nas páginas a seguir, você en-

contra entrevistas e depoimentos de profissionais inspiradores, valorizando suas trajetórias e destacando suas contribuições para o sucesso de suas empresas. Não deixe de conferir.

Aproveito também para expressar nosso sincero agradecimento aos colunistas e parceiros, que, com seus valiosos conteúdos, contribuem para tornar a revista Gestão RH uma publicação ainda mais incrível.

Acesse a edição e desfrute de todo o conhecimento e inspiração que preparamos especialmente para vocês. Estamos animados para continuar oferecendo conteúdo relevante, soluções inovadoras e oportunidades de crescimento para o setor de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Contem sempre conosco!



Renato Fiochi
CEO



Revista Gestão RH

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

ANO XXX • EDIÇÃO 164 • 2024

CEO

Renato Fiochi
renato@grupogr.com.br

Editora

Thais Gebrim
thais.gebrim@grupogr.com.br

Publicidade

Angra Coimbra
angra.coimbra@grupogr.com.br
Thais Marques

Comercial

Andrea Muniz
comercial@grupogr.com.br
Carol Gonçalves
carol@gestaoerh.com

Mídias Sociais

Angra Coimbra
Guilherme Oliveira
Thais Gebrim

Marketing

José Roberto Saglietti
marketing@grupogr.com.br

Eventos

Carol Montoni
carol.montoni@grupogr.com.br
Maykon Silva
maykon.silva@grupogr.com.br

Marketing Digital

Guilherme Oliveira
marketing.digital@gestaoerh.com

Comunicação

comunicacao@grupogr.com.br

Assinaturas

Jeniffer Paula
assinatura@grupogr.com.br

Tecnologia e Site

André Zacarias
andre.zacarias@grupogr.com.br

TV Gestão RH

Miller Pimentel
tv@grupogr.com.br

Impressão

Impress



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

Bradesco Seguros. Com Você. Sempre.

SAC - Serviço de Atendimento ao Consumidor: 0800 727 9966

SAC - Deficiência Auditiva ou de Fala: 0800 701 2708

Ouvidoria: 0800 701 7000



bradesco
seguros



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

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

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

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

**Great
Place
To
Work®**
Certificada
Jun/2023 - Jun/2024
BRASIL™





SHUTTERSTOCK

A IMPORTÂNCIA DA INTENCIONALIDADE PARA AVANÇAR NAS AGENDAS DE DE&I

Por **Carolina Ignarra**

Dependendo da forma como é feita, a gestão da diversidade, equidade e inclusão (DE&I) no mercado de trabalho, ainda que sem intenção, pode causar muito mais opressão e desigualdade para os grupos que já são minorizados.

Os indicadores são muito injustos e se refletem nos marcadores sociais, sempre distantes dos cargos de liderança nas empresas. Uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria) indica que as mulheres ocupam apenas 29% dos cargos executivos nas indústrias do país, enquanto os homens, 71%. Já um estudo da Iniciativa

Empresarial pela Igualdade Racial, com empresas brasileiras, aponta que apenas 5,8% dos quadros executivos são ocupados por pessoas negras, mesmo elas sendo a maioria da população.

O país tem 17,3 milhões de pessoas com deficiência (IBGE), porém apenas 1% está em empregos formais. No estudo *Pessoas com Deficiência e Empregabilidade*, da consultoria Noz Inteligência, com apoio da Talento Incluir, 60% das pessoas com deficiência entrevistadas afirmaram que nunca foram promovidas, mesmo aquelas com ensino superior completo. Entre as pessoas LGBTQIAPN+ no Brasil, apenas

8% ocupam cargos de liderança, segundo o estudo da consultoria global GPTW (Great Place To Work).

Esses indicadores dão a certeza de que alguma coisa fizemos de muito errado no passado para tanta exclusão acontecer. Para mudar o futuro, a gente precisa mudar as ações do presente com intencionalidade.

Quando uma empresa oferece um programa de estagiários para pessoas negras é porque, mesmo sem perceber, fez programas de estágios para pessoas brancas, ainda que esse critério não estivesse declarado. As ações afirmativas são ações intencionais e



Ser líder é inspirar.

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

45
ANOS

AMAGGI

servem para reparar desigualdades do passado.

Trazer intencionalidade para as práticas de DE&I requer indicadores, assumindo que há desigualdade. O mercado funcionou à base da meritocracia, sem reconhecer que essa não era uma forma justa de lidar com pessoas, passados e oportunidades desiguais.

Como é possível esperar os mesmos resultados das pessoas sem deficiência em relação às pessoas com deficiência? Por proteção das famílias e por falta de acessibilidade, o capacitismo estrutural atrapalha o ingresso da criança com deficiência na vida escolar, o que prejudica a socialização e o desenvolvimento pessoal.

Com as mulheres, a desigualdade de direitos em relação aos homens é altamente prejudicial para nossas carreiras profissionais, já que somos muito mais exigidas na segunda jornada, quando chegamos em casa. A gente não quer “aliviar” a pressão sobre nós. Queremos que entendam que é preciso haver uma forma diferente de tratamento. Seja no desenho de metas, no desenvolvimento de comportamento, das soft skills.

A intencionalidade de perceber que é preciso fazer diferente para termos resultados diferentes. Quando a gente tem duas pessoas para promover, por exemplo, e as duas parecem estar igualmente prontas, deve-se priorizar a pessoa com mais recortes. Isso é intencionalidade.

A gente só aumenta os indicadores fazendo de forma intencional. Senão, vamos funcionar no “modo automático”, direcionado pelos nossos vieses inconscientes. Nossas decisões virão das nossas crenças limitantes. Agir com intencionalidade é se questionar: como eu posso fazer diferente do que eu faria se não tivesse com essa pauta em prioridade?

Sem intencionalidade, o mercado contratou, promoveu e valorizou pessoas semelhantes e excluiu as diversas. A intencionalidade não pode sair do mindset da alta liderança. Precisamos ter nas empresas aquela pessoa que vai ficar sempre lembrando a diretoria



Carolina Ignarra
é CEO do Grupo
Talento Incluir

que é preciso aumentar os indicadores de diversidade. A intencionalidade é um passo após a convicção. É a ação. A capacidade de julgar o que falta para eu ser mais justa na decisão que estou tomando, para que eu trabalhe pelas visibilidades sociais.

No início do ano, um artigo do *Financial Times* trouxe um dado da PwC anunciando que a consultoria abandonaria algumas metas de diversidade nos Estados Unidos. A notícia causou espanto e colocou em risco nossas agendas de DE&I aqui. Mas quem atua pela inclusão resistirá. Essa é uma pauta essencial para as empresas chegarem no futuro. Ou será que as empresas que decidirem desacelerar suas metas de DE&I também querem desacelerar seus clientes representantes dos marcadores da diversidade?

Como um suspiro para pessoas ati-

vistas e aliadas da inclusão, pelo terceiro ano consecutivo, a Deloitte apresentou sua pesquisa sobre DE&I nas empresas brasileiras, que registrou um aumento de companhias participantes, saltando de 215 em 2021 para 355 em 2023. Também mostra crescimento no percentual de empresas que acreditam que as ações em DE&I promovem ambiente mais acolhedor (96%), geram valor para os negócios (94%) e contribuem para inovação (89%). Também traz dados sobre a integração nas estratégias, investimentos e iniciativas para os próximos anos.

A intencionalidade é a ação que revela nossa intenção com pessoas, as que estamos priorizando nas nossas decisões e as que deixamos de priorizar. É uma questão de propósito para criar um ambiente diverso e inclusivo de fato. 🍋

O melhor plano para o seu negócio está aqui.

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

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

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

*Consulte as condições.

Principais operadoras:



Escaneie e
saiba mais





SENIORES E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL UMA RELAÇÃO QUE DÁ MATCH!

Por **Daniela Campos**

Quando pensamos em tecnologia, geralmente a associamos a uma ameaça aos profissionais seniores. Esse é um estereótipo, mas também uma realidade quando nós, em qualquer fase da vida, não buscamos desenvolver e atualizar as habilidades e os conhecimentos necessários para realizar tarefas no campo tecnológico. São as chamadas tech skills.

Com o surgimento do computador e o boom da internet, tivemos que nos desenvolver como profissionais digitais. Revisitamos processos, adotamos novas ferramentas, mudamos a forma de nos comunicarmos, ampliamos enormemente o uso de dados na tomada de decisões estratégicas, na gestão de times e projetos e na execução das tarefas.

No mundo pós-digital, quem vem ganhando protagonismo é a inteligência artificial (IA), uma revolução tecnológica da mesma dimensão, em velocidade ainda mais acelerada. Um estudo realizado pelo BCG (Boston Consulting Group) com mais de 1.400 executivos do alto escalão indicou que a IA está transformando rapidamente a maneira como as empresas operam e que em 2024 veremos isso se ampliar muito.

Segundo a pesquisa, 71% dos líderes entrevistados têm planos de aumentar os investimentos em tecnologia e 89% consideram a IA (e a GenAI) como uma das três principais prioridades tecnológicas para este ano.

E é só o começo. Outra pesquisa, da consultoria Markets and Markets,

revelou que o mercado global de inteligência artificial deve aumentar dos US\$ 86,9 bilhões de 2022 para US\$ 407 bilhões até 2027, crescendo a um ritmo de 36,2% ao ano.

Mas como a inteligência artificial se conecta com os seniores para ir além da automação de tarefas?

A inteligência artificial é uma área da ciência da computação que se concentra no desenvolvimento de sistemas e algoritmos capazes de realizar tarefas que normalmente exigiriam a inteligência humana.

Esses sistemas podem aprender, raciocinar, reconhecer padrões e tomar decisões com base em conjuntos complexos de dados. E quanto mais aprendem, melhores soluções para

problemas mais complexos geram.

É nesse ponto que voltamos aos profissionais mais velhos. Ao contrário do pensamento de obsolescência que podemos ter, pessoas com mais experiência e repertório têm vantagem em um cenário de automação, em função de, pelo menos, dois pontos:

- Primeiro, por suas habilidades sociais e de liderança consolidadas, que não são reproduzidas pela inteligência artificial. Economista da Universidade de Oxford, Carl Benedikt Frey defende que quanto mais funções forem desenvolvidas por IA, mais a “interação face a face” será premiada pelo mundo corporativo. Afinal, a capacidade de estabelecer relacionamentos interpessoais, motivar e convencer pessoas não pode ser automatizada.
- E, segundo, profissionais com mais repertório sabem fazer melhores perguntas, portanto, são essenciais para ajudarem a qualificar as respostas, melhorar a eficiência e a segurança da implementação de sistemas de inteligência artificial. A base sólida de conhecimento e experiência em suas áreas lhes permite entender melhor como aplicá-la de maneira eficaz em contextos específicos e como integrá-la ao trabalho de forma representativa.

Um exemplo: profissionais com décadas de experiência em manufatura têm um profundo entendimento dos processos produtivos, dos equipamentos utilizados e das nuances envolvidas na fabricação de produtos.

Ao introduzir sistemas de IA para monitorar e controlar esses processos, eles podem identificar áreas específicas onde a implementação trará maiores benefícios, como redução de desperdícios, otimização de tempos de ciclo e aumento da qualidade do produto.

Podem, também, liderar as ações de treinamento dos funcionários e garantir uma integração suave com os processos de produção existentes,

minimizando interrupções. Podem aplicar sua experiência na análise e interpretação dos dados, identificando padrões e anomalias, indicando oportunidades de melhorias e minimizando resultados prejudiciais, falsos ou tendenciosos.

E as vantagens não param por aí.

A visão holística desses profissionais geralmente traz uma compreensão mais profunda e abrangente de como a inteligência artificial pode afetar diferentes aspectos do trabalho, nas partes e no todo.

Sua capacidade de adaptação, conquistada ao longo da carreira, fruto de tantas mudanças e desafios que enfrentaram ao longo do tempo, também é crucial quando se trata de integrar novas tecnologias em suas práticas profissionais.



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

VANESSA SERRA

E, por fim, um melhor senso de julgamento e discernimento em relação a decisões complexas, trazido com a experiência, confere aos mais velhos a capacidade de avaliar de forma crítica as soluções propostas, considerando não apenas sua eficácia técnica, mas também suas implicações éticas, sociais e organizacionais.

Em resumo, os profissionais seniores podem desempenhar um papel valioso na adoção e na implementação bem-sucedida da IA nas organizações, o que, ao mesmo tempo, abre uma perspectiva enorme de trabalho para esse grupo com tanto conhecimento.

Interessante para os dois lados, certo? Uma combinação de necessidades e atributos que beneficia a todos. Uma relação que dá match, com certeza! 

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

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

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

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

#OrgulhodeserHaganá

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

WWW.HAGANA.COM.BR





SHUTTERSTOCK

UMA GERAÇÃO SEM LÍDERES OU UM NOVO PERFIL DE LIDERANÇA? A TENDÊNCIA *QUIET AMBITION* E OS NOVOS PILARES DA CARREIRA CORPORATIVA

Por **Lady Morais**

“Quais fatores movem a sua carreira? “O que você ambiciona para o futuro?” Se fizéssemos essas perguntas há 30 anos, não precisaríamos de uma bola de cristal para mensurar que muitas das respostas girariam em torno da busca por estabilidade, progressão horizontal para cargos executivos e ganhos financeiros que compensariam a lógica de que, com “grandes poderes”, temos “grandes responsabilidades”.

Era um mundo corporativo mais claro, objetivo, mas também muito menos permeado pela corrida da inovação, luta pela construção de ambientes de trabalho mais humanizados, sustentáveis, plurais e colaborativos; pelo entendimento de que a saúde mental é

tão importante quanto o sucesso.

Uma das belezas do universo da gestão de pessoas é justamente a mudança. Acompanhando os debates nos meios especializados de RH, um dos novos conceitos que se coloca como desafio para as organizações envolve o conceito de *quiet ambition* (ambição silenciosa), termo que traduz uma tendência de jovens profissionais cada vez menos interessados em cargos de liderança – ou ao menos em postos de gestão tradicional.

Em uma pesquisa conduzida pelo consultor de carreira de Harvard, Gorick Ng, menos de 2% dos profissionais da geração Z almejam alcançar altos postos no mundo corporativo. Em outro levan-

tamento da empresa canadense Visier, os dados seguem no mesmo sentido:

- 62% dos entrevistados preferem continuar em seu cargo atual;
- Apenas 38% querem ser gestores de equipes;
- E uma porcentagem mínima de 4% apontou o desejo de ocupar postos de alta gestão executiva.

Mas o que afasta as novas gerações dos cargos de liderança é uma incompatibilidade definitiva para conduzir talentos ou uma quebra de paradigmas sobre carreira que, em sua essência, pode influenciar positivamente o modo como enxergamos a gestão de pessoas?

Para responder à pergunta, vale cruzarmos os dados das pesquisas citadas com outros indicadores relevantes que nos ajudarão a entender por que, na minha visão, não estamos diante de uma geração sem líderes, mas, sim, de uma necessidade urgente de transformação cultural por parte das organizações.

ENTENDENDO A QUIET AMBITION

No próprio estudo de Harvard também foi identificado que os novos profissionais almejam ganhar bem e ter estabilidade financeira. A diferença é que esses anseios precisam caminhar em conjunto com os interesses no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, em gerar impactos positivos e no empreendedorismo.

Outro levantamento, esse do MIT, descobriu que os jovens da geração Z têm como prioridade no trabalho, respectivamente, os horários flexíveis; a oferta de bônus e planos de saúde de qualidade, de academia ou creche nos espaços corporativos; e até a possibilidade de fazer trabalho voluntário durante o expediente.

Ainda, a Visier identificou que o tempo de qualidade com família e amigos, a busca por saúde física e mental e o desejo de viajar lideram as prioridades das novas gerações.

Assim, duas primeiras convicções se impõem de modo mais evidente:

- A gestão de RH deve, definitivamente, entrar no radar das definições estratégicas das organizações;
- Nesse escopo de definições, estruturar novos modelos organizacionais é um passo desafiador, mas possivelmente essencial para a transição de lideranças.

A SOBRECARGA DA GESTÃO

Falar de novos modelos organizacionais é importante porque as pesquisas indicam ainda que as razões que afastam as novas gerações dos cargos de gestão são o excesso de pressão, estresse e a impossibilidade de conciliar interesses pessoais e profissionais.

O “erro” não está na geração Z ou em quem deseja ter saúde mental e

ser feliz no trabalho, mas, sim, em estruturas corporativas que, por muito tempo, normalizaram a sobrecarga e confundiram eficiência com burnout. Em relação a isso, uma pesquisa de 2022 da Future Forum apontou que 45% dos gerentes intermediários nas empresas se diziam esgotados.

PISTAS ESTRATÉGICAS

Diante de tantas informações, acredito que é mais do que possível que as corporações construam novas jornadas de liderança pautadas em algumas diretrizes:

- Ouvir é imprescindível. Insistir para que haja, na atuação do líder, tempo e espaço para entender os anseios e desejos de cada colaborador;
- Apoiar o intraempreendedorismo e aos projetos individuais dos seus

talentos;

- Ofertar remunerações e benefícios atraentes (o reconhecimento financeiro segue sendo um importante pilar);
- Desenhar jornadas flexíveis (a entrega é mais importante do que bater ponto);
- Abraçar modelos estruturais mais arrojados, inovadores, como a semana de quatro dias ou o trabalho híbrido. Se possível for, dar a chance de o colaborador escolher o melhor modelo para ele, abrindo espaço para uma maior conciliação entre vida profissional e pessoal.

São pistas importantes que estão sendo deixadas e que podem, por fim, modelar a gestão de pessoas e a formação de novos líderes. Mas para isso você precisa saber ouvir a revolução silenciosa! 



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



VOCÊ PISCOU E MAIS UM MÊS ACABOU! LEIA ESSA COLUNA AGORA E QUEBRE ESSE CICLO

Por **Vania Ferrari e Anna Nogueira**

Temos verdadeira obsessão pelo tempo. Estudamos o tema e até fizemos um exercício de presciência com a nossa linha do tempo.

A presciência trata da previsão do futuro baseada no conhecimento do presente. Todos deveriam pensar mais no seu presente e futuro, mas a

realidade é que a maioria das pessoas vai apenas vivendo. Então, quando viu... o mês acabou.

Junto com o mês acaba a grana, o vale-refeição, a paciência, as relações e a sua disposição. E, no mês seguinte, começa tudo de novo: reuniões, e-mails sem fim, projetos interrompi-

dos, novas iniciativas brotando.

Isso é exaustivo e frustrante. Por isso, criamos alguns métodos para ajudar empresas a fugirem dessa rotina. Ensinamos líderes e liderados a "trocarem seus relógios por uma bússola" (inclusive já fizemos uma coluna aqui sobre esse tema).



Apaixone-se pelo lado humano da tecnologia.

intelbras | #vemserinlover

Nós somos a Intelbras!

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

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

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

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

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

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



Uma empresa
humana



Uma empresa
que **desenvolve**



Uma empresa que
dá autonomia



Uma empresa
forte

Tão importante quanto saber priorizar é fazer as coisas de um jeito simples. Temos um mentor com quem aprendemos essa lição que transformou nosso jeito de criar conteúdo, atualizar o canal do YouTube e até planejar nossas férias: Greg McKeown, autor dos livros *Essencialismo* e *Sem Esforço*, da editora Sextante.

Ele afirma: “Quando removemos a complexidade, até o mínimo esforço pode fazer avançar o que mais importa”, ou seja, é preciso pensar simples e agir diferente. Se você está se empenhando ao máximo, correndo e o resultado tem sido frustração e esgotamento, você está no “modelo exaustivo de trabalho”. Mas, se você trabalha nas coisas essenciais, usando caminhos mais simples, o resultado vem.

Onde está o truque? Justamente em “procurar oportunidades que sejam altamente valiosas, e, também, simples e fáceis”, como ensina o autor.

Uma matriz de causa e efeito num Excel simples pode resolver a questão: uma coluna de projetos, e linhas com a pontuação para os indicadores de impacto (satisfação, receita, eficiência, etc.) e complexidade para a implementação. Ao final, as ações com maior pontuação serão as escolhidas. Toda nova atividade deverá



@ZORBA_FOTO

Vania Ferrari e Anna Nogueira

são sócias da Pensamentos Transformadores Treinamento & Desenvolvimento, escritoras, palestrantes e criadoras do maior canal de RH do Youtube Brasil (youtube.com/canalvaniaferrari)



“
TÃO IMPORTANTE
QUANTO SABER
PRIORIZAR É FAZER AS
COISAS DE UM JEITO
SIMPLES
VANIA FERRARI E
ANNA NOGUEIRA



passar pela mesma avaliação. Uma cópia desse modelo disponível para download no site www.vaniaferrari.com.br.

Essa nova forma de priorizar projetos e focar em menos coisas com maior efetividade está em um dos livros que indicamos aqui – *Essencialismo* –, que apresenta a matriz: Coisa Certa (O quê) x Razão Certa (Por quê) x Hora Certa (Quando).

Outra oportunidade de você ganhar reputação e ampliar sua empregabilidade está no seu poder de comunicação. Aprenda a vender suas ideias. Aprimore seu vocabulário. Estude de forma diligente e, finalmente, fortaleça seus argumentos.

Vemos profissionais falando “groselha” por não se prepararem para defender seus pontos de vista. Ou ainda, ideias fantásticas perdendo força pois seu interlocutor é fraco em entusiasmo e oratória. Para ganhar tempo e fazer a coisa certa não basta

ter um plano de ação simples. É preciso fazer aliados, mapear detratores e ser brilhante ao vender suas ideias.

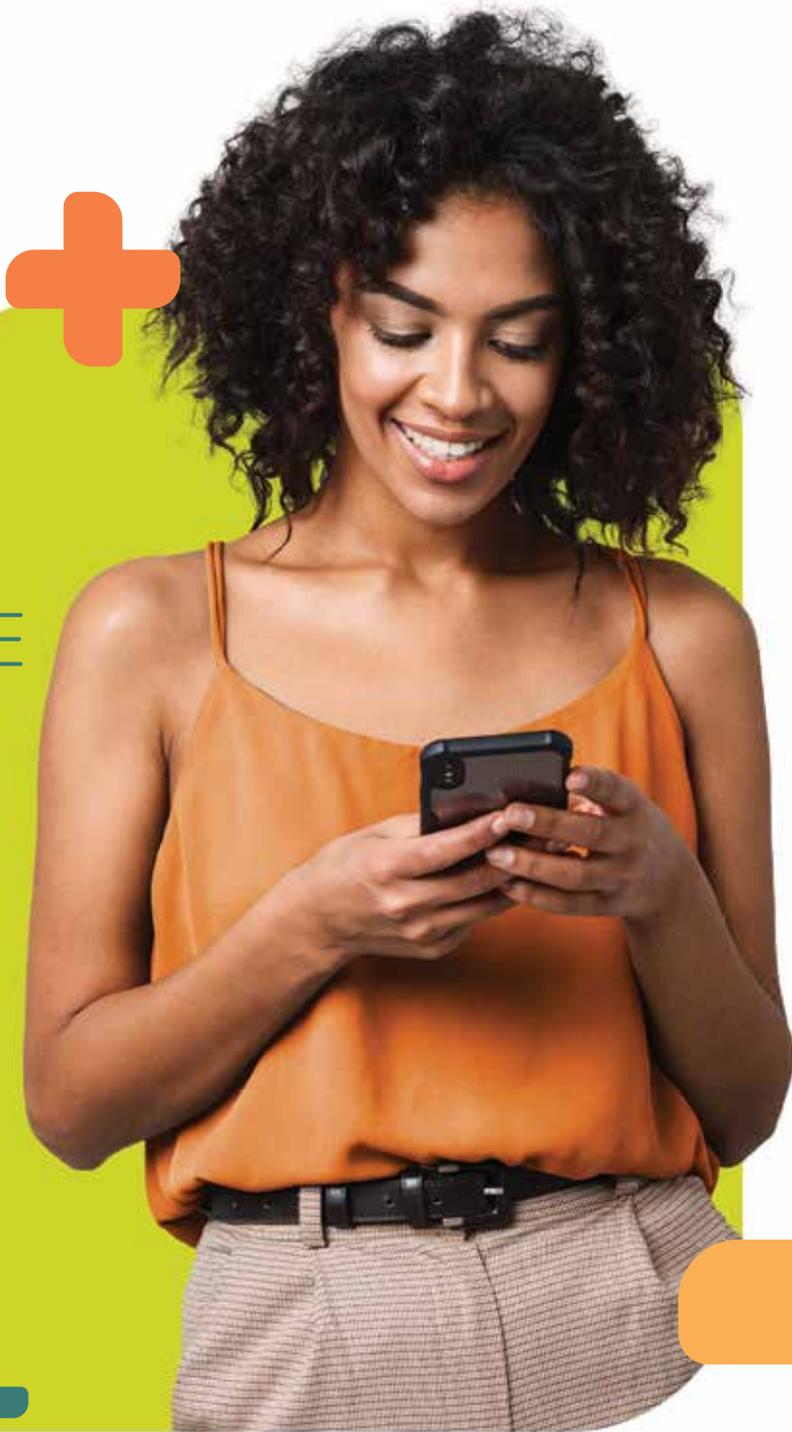
Não queremos que a terra dê mais 365 voltas em torno do Sol (esse ano serão 366) enquanto você está no mesmo lugar, participando das mesmas reuniões, fazendo os mesmos projetos sem relevância e deglutindo os mesmos sapos. Mude o cardápio!

Estudar e ler estão entre as atividades que mais alavancam os profissionais nas empresas. O bônus é a ampliação da sua consciência, organização das ideias, estímulo às suas múltiplas inteligências, alimento para o raciocínio lógico e total conexão com suas entregas. E estudar com foco na resolução de problemas é ainda mais poderoso.

Compartilhe conosco o resultado dessa ação. Acesse nosso Instagram e diga o que achou deste artigo: @vaniaferrari e @anna_nogueira

CONHEÇA O **BENEFÍCIO** DA MAIOR REDE DE FARMÁCIAS DO PAÍS:

Essa é a **UNIVERS**, o benefício da RD - Raia Drogasil, que proporciona **mais saúde e qualidade de vida** aos beneficiários, além de economia e praticidade às empresas e operadoras de saúde.



Basta que o colaborador apresente o **cartão físico ou digital da UNIVERS** no caixa de uma de nossas farmácias para ter ofertas personalizadas e descontos exclusivos.

Além disso, poderá aproveitar também as **vantagens online**, por meio dos **sites, aplicativos** e **tele vendas** da Raia Drogasil.

Maior rede de farmácias do país:

+2.900

unidades Raia e Drogasil em todo território nacional

Confiança e reconhecimento:

+1.800

clientes de empresas e operadoras de saúde

Para solicitar uma proposta, **escaneie aqui o QR Code**



REDUÇÃO DE CUSTOS NO RH?

a automação pode ajudar.

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

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

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

Onboarding

Terceirizar processos

Investir em tecnologia

Simplificação

Transformação Digital

Descentralização

Automação de Processos

Segurança de Dados

Rep-P

Portal

Mobile

LGPD

RH mais Estratégico

Workforce

Assinatura Digital



Seja qual for
sua estratégia,
fale conosco.



COM RECORDE DE VOTAÇÃO, GESTÃO RH ELEGE OS CEOs E RHs MAIS ADMIRADOS DE 2023

Pelo 18º ano consecutivo, e com recordes históricos, o Grupo Gestão RH elegeu os CEOs e executivos de Recursos Humanos mais admirados em 2023. Nesta edição especial da revista, os vencedores falam do reconhecimento, de sua admiração por outros profissionais e do que mais os encanta no seu trabalho

Por *Thaís Gebrim*



FOTOS: CÉSAR SALUNO, JOAZ MACEDO

Em uma noite de reconhecimento e comemoração, com a presença de cerca de 300 convidados, o Grupo Gestão RH celebrou os destaques do prêmio CEOs e RHs Mais Admirados de 2023. A iniciativa, que teve a primeira edição realizada em 2006, se consolidou como uma das mais importantes premiações do mundo corporativo.

Na 18ª edição, a entrega dos troféus aconteceu em 30 de novembro, na capital paulista, e foi conduzida pela jornalista e apresentadora Ana Paula Padrão, que anunciou os 67 premiados, eleitos em uma votação histórica: a fase quantitativa teve recorde de eleitores, com mais de 380 mil votos computados eletronicamente. Outro número inédito e que superou as edições anteriores foi o de executivos concorrentes: mais de 1.800.

O intuito do levantamento é identificar, destacar e reconhecer os líderes empresariais e de Recursos Humanos admirados no mundo corporativo pela sua atuação no campo da gestão de talentos, orientada pela visão de que as pessoas são um pilar estratégico na condução dos negócios e na sustentabilidade da organização no longo prazo.

“O meu objetivo claro à frente da Gestão RH é conectar,

reconhecer e valorizar profissionais que fazem a diferença nas empresas e na vida das pessoas e esse prêmio evidencia que o Brasil é uma referência nessa área”, assinala Renato Fiochi, CEO da Gestão RH.

Vale salientar que a pesquisa CEOs e RHs Mais Admirados é realizada em duas etapas: a primeira, quantitativa, é aberta ao público, já a segunda fase é restrita aos finalistas, ou seja, os mais votados na primeira etapa votam entre si. É dessa votação que são eleitos os grandes vencedores.

Entre os destaques de 2023, estão os CEOs do Ano Claudia Muchaluat, da Intel, na categoria Feminino, e Maurício Giamellaro, da Heineken, na categoria Masculino. Já entre os RHs com atuação latino-americana, ficaram com o título de RH do Ano Ana Claudia Oliveira, da Continental Automotive, e Douglas Pereira, da Volkswagen. Pelo Brasil, os RHs do Ano foram Patrícia Monteiro Araújo, do Mercado Livre, e Fernando Meller, da JBS.

Ao longo do evento, eles puderam celebrar a vitória com suas equipes, reencontrar colegas e confraternizar em um raro momento de suas agendas. E também abriram mão de seu tempo para marcar presença na revista, falando do reconhecimento, de sua admiração por outros profissionais e do que mais os encanta no dia a dia de seu trabalho.



Renato Fiochi, CEO do Grupo Gestão RH



Durante o evento, o Grupo Gestão RH fez uma homenagem póstuma a Rodrigo Pádua que, um ano antes, havia sido premiado como RH do Ano – América Latina. Renato Fiochi recebeu no palco a esposa Rosemere e a filha Júlia, a quem entregou uma placa em reconhecimento ao legado deixado pelo executivo.

Em 2022, ao receber o troféu, Rodrigo, então vice-presidente global de Gente e Cultura da Stefani, falou do desafio difícil de enfrentar um câncer, descoberto em uma fase das mais movimentadas e bem-sucedidas da sua carreira. Durante o depoimento, ele expos seus medos e fragilidades, emocionando a todos. Alguns meses depois, em 2023, o executivo perdeu a batalha para a doença.

CONHEÇA TODOS OS VENCEDORES

CEOs DO ANO

FEMININO

Claudia Muchaluat,
presidente da Intel Brasil

MASCULINO

Maurício Giamellaro,
CEO da Heineken Brasil

RHs DO ANO AMÉRICA LATINA

FEMININO

Ana Cláudia Oliveira,
vice-presidente de Relações Humanas
Brasil e Argentina da Continental

MASCULINO

Douglas Pereira,
vice-presidente de RH para o Brasil e
Região SAM

RHs DO ANO – BRASIL

FEMININO

Patrícia Monteiro Araújo,
diretora de Pessoas do Mercado Livre

MASCULINO

Fernando Meller,
diretor-executivo de Gente e
Gestão da JBS

10 CEOs MAIS ADMIRADOS

1º - **Cristina Palmaka**,
CEO para América Latina
e Caribe da SAP

2º - **John Rodgerson**,
CEO da Azul Linhas
Aéreas Brasileiras

3º - **Alex Carreteiro**,
Presidente da PepsiCo Brasil Alimentos

4º - **Cesário Nakamura**,
CEO da Alelo e Veloe

5º - **Lídia Abdalla**,
CEO do Grupo Sabin

6º - **Liel Miranda**,
presidente da Mondelez Brasil

7º - **Pedro Zannoni**,
CEO da Lacoste

8º - **Nuno Lopes Alves**,
country manager da Visa do Brasil

9º - **Marcelo Ciasca**,
CEO da Stefanini Brasil

10º - **Ciro Possobom**,
CEO da Volkswagen do Brasil

10 RHs MAIS ADMIRADOS AMÉRICA LATINA

1º - **Mariane Guerra**,
vice-presidente de RH para América
Latina da ADP

2º - **Adriana Zanni**,
vice-presidente de RH Latam da AON

3º - **Wellington Silverio**,
diretor de RH para América Latina da
John Deere

4º - **Paula Jácomo**,
head de RH para América Latina da SAP

5º - **Cinthia Bossi**,
diretora global de Gente, Gestão e
Comunicação da Votorantim Cimentos

6º - **Lucila Del Grande de Souza**,
vice-presidente de RH para as áreas
corporativas da Bridgestone América
Latina e Américas

7º - **Carolina Duque**,
diretora de RH e Experiência do Cliente
Latam da Lacoste

8º - **Cristiane Fioreszi**,
diretora de RH para América Latina da Otis

9º - **Luciana Paganato**,
vice-presidente de RH da Unilever Brasil
e head de RH Home Care para América
do Norte e América Latina

10º - **Danielle Arraes**,
CHRO Latam da JDE – Jacobs Douwe
Egberts

10 RHs MAIS ADMIRADOS BRASIL

1º - **Soraya Bahde**,
diretora de Gente e
Transformação da Alelo

2º - **Sheila Ceglio**,
diretora de People Experience
da Pfizer Brasil

3º - **Patrícia Pugas**,
diretora-executiva de Gestão
de Pessoas do Magazine Luiza

4º - **Denise Horato**,
diretora de RH da Roche Farma

5º - **Erika Borges**,
head de RH corporativo da Amazon
Brasil

6º - **Claudia Meirelles**,
head de RH da Itaúsa

7º - **Catia Porto**,
vice-presidente de RH do Carrefour

8º - **Vivian Broge**,
vice-presidente de Relações Humanas
e Marketing da Totvs

9º - **Adriano Lima**,
CHRO da Minerva Foods

10º - **Fabio Barbagli**,
vice-presidente de RH da PepsiCo

RHs MAIS ADMIRADOS REGIONAL

(ORDEM ALFABÉTICA)

CENTRO-OESTE

Brasília

Marly Vidal,
diretora Administrativa e de Pessoas
Grupo Sabin

NORDESTE

Pernambuco

Catharina Machado Ferreira,
diretora de Pessoas e Sustentabilidade
do Grupo Cornélio Brennand

Moacy Freitas,
diretor de Pessoas e Organização do
Grupo Moura

SUL

Paraná

Ana Letícia Feller,
diretora de Gestão Empresarial da Copel

Josi Martins,
diretora de Pessoas e Cultura
da Adama Brasil

Rafael Jaworsky,
diretor de Gente & Gestão da Romitex

Santa Catarina

Ariane Espindola,
diretora de Gente e Cultura da
Portobello

Dione Quadros,
diretora de Gestão de Pessoas da
Intelbras

Rochelli Kaminski,
diretora de RH da Nauterra Brasil
(Gomes da Costa)

SUDESTE

Minas Gerais

Alexandre Ferreira Faria,
diretor de Pessoas, Ouvidoria e
Marketing Interno da AeC

Daniel Linhares,
diretor executivo de Gente da
Localiza & Co.

Sofia Trombetta,
diretora de Pessoas, Saúde e Bem-Estar
da Arcellor Mittal Aços Longos Latam

Vera Lucia da Silva,
gerente geral de Desenvolvimento
Humano e Organizacional da Samarco

Rio de Janeiro

Gabrielle Botelho,
diretora de RH para América do Sul e head
global de Diversidade e Inclusão da CGG

Luciana Domagala,
vice-presidente de Pessoas e
Sustentabilidade da Ipiranga

Maria Antonietta Russo,
vice-presidente de Pessoas, Cultura e
Organização da TIM

São Paulo

Ana Paula Antunes Tarcia,
diretora executiva de Pessoas e Cultura
do banco BV

Daniela Panagassi,
diretora executiva global de Pessoas e
Organização da Eurofarma

Eduardo Marques,
diretor de RH da Abbott Laboratórios

Fábio Lacerda,
executivo de RH

Flavia Pontes,
diretora de RH da Petz

Gustavo Vitti,
vice-presidente de Pessoas e
Sustentabilidade do iFood

Indiara Manfre,
diretora de Gente da BRF Brasil

Jean Carlo Nogueira,
Chief People Officer e diretor
de ESG da GOL e presidente do
Instituto GOL

Marcos Lacerda,
head de Experiência das Pessoas
para América Latina da Capgemini

Mauricio Christovam,
diretor executivo de Gente e Gestão
da Hypera Pharma

Raquel Zagui,
vice-presidente de Pessoas
do Grupo Heineken

Rodrigo André Fernandes,
vice-presidente de Pessoas da
Claro Brasil

Rogério Said,
vice-presidente de People, Marketing
& Customers da Getnet Brasil

Suzana Kubric,
diretora de RH do Nubank

Valdirene Soares Secato,
diretora de RH, Ouvidoria e
Sustentabilidade do Grupo Bradesco
Seguros

“SEMPRE ACEITEI CORRER RISCOS E ACREDITEI EM SONHOS GRANDES”



WANEZZA SOARES

Claudia Muchaluat chegou à Intel Brasil em setembro de 2022, após uma trajetória de 28 anos na IBM, para assumir o posto máximo na companhia. Pouco mais de um ano depois, foi eleita CEO do Ano, ao lado de Mauricio Giamellaro, da Heineken. Nesta entrevista, Claudia fala da sua sede de (auto) conhecimento e de aprendizado contínuo, da afeição por desafios e muito mais.

Em um breve resumo, como foi sua jornada até se tornar CEO?

Tudo começou com a curiosidade e a sede por conhecimento. Para mim, a aprendizagem ao longo da vida é mais do que uma prática, é uma filosofia e o investimento mais valioso que podemos fazer em nós mesmos.

Sempre aceitei correr riscos e acreditei em sonhos grandes. Sou muito grata à minha família que me apoiou e me mostrou desde cedo que eu poderia ser e fazer o que eu quisesse. Com determinação e coragem, fui construindo a minha carreira e o meu futuro. Entendi que “sucesso” é ver o valor da sua trajetória e das suas realizações e ter a coragem de ir ajustando seu percurso para que o processo valha à pena.

A minha trajetória é de autoconhecimento, de reconhecer minhas crenças limitantes, meus vieses conscientes e inconscientes; entender aquilo que me motiva, me energiza e me faz bem e como isso se conecta com o legado que quero deixar; e de respeitar os meus limites sempre buscando uma forma de superá-los que faça sentido para mim.

Sua visão de liderança mudou após assumir o posto de presidente?

Sim e não. A experiência ajudou a fortalecer a minha visão de liderança. Eu sempre tive uma noção de que o alcance que nós temos é proporcional ao nosso nível de influência, e o cargo de presidente de uma empresa – uma empresa multinacional de tecnologia, além de tudo – me proporcionou uma plataforma de alto impacto. Estar nessa posição fortaleceu alguns pontos da minha visão de liderança e me abriu os olhos a novas interpretações.

A essência da minha visão não necessariamente mudou, mas me muni de novos recursos e formas de aplicar a minha visão. Eu tenho sede de conhecimento, de me reinventar constantemente, de me desafiar a fazer algo que ainda não realizei. Por isso digo que se eu fosse a mesma Claudia de antes, com a mesma visão de liderança, teria algo errado.

Além do aprendizado contínuo, a humildade em reconhecer que não sabemos tudo e precisamos potencializar o melhor do nosso time – isso somado à escuta ativa e empáti-

ca –, é crucial para manter o foco nas pessoas e chegar aonde queremos. Saber que hoje a minha liderança pode afetar a vida de muitos é algo que vejo com muita responsabilidade e um grande privilégio.

Ser parte de uma instituição que tem a inovação no DNA é de um prazer sem precedentes. Compartilhar e beber da fonte de grandes mentes que cunham metodologias que transformam a indústria, como objetivos e resultados-chave, ou OKRs, a própria economia do Silício – a *siliconomy* – me inspira por questionar o *status quo* de forma constante. Estou falando não só da oportunidade de transformar a vida das pessoas, mas de como enriquecer a experiência humana por meio da tecnologia. Isso é mágico para mim.

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de CEO do Ano?

O que define o líder é a capacidade de se comunicar com as pessoas e potencializar o melhor delas. E, para uma boa comunicação, é necessário escutar. Impactar os negócios não é sobre números apenas, é sobre gerar valor para as pessoas. Tudo o que fazemos é em prol das pessoas. Isso, para mim, é o grande diferencial e que acredito ter contribuído para a minha conquista do título.

Também incluo a empatia, que nos ajuda a ser facilitadores na busca de soluções e na construção de caminhos para superar os obstáculos e identificar oportunidades. A capacidade empática nos abre portas para outra característica importante, a resiliência. A resiliência é chave para que possamos compreender as necessidades e os ensejos dos parceiros e clientes e integrá-los àquilo que a empresa busca de forma estratégica e para aquilo que a comunidade espera enquanto retorno local. Acredito que fazemos muito bem isso na Intel: o relacionamento com o mercado de forma geral, o governo, a própria academia e a sociedade como um todo.

Todos esses pontos conectados através de um trabalho sincronizado de um grupo esplêndido de pessoas que tenho o privilégio de liderar é ao que atribuo o reconhecimento de CEO do Ano.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes?

Como mencionei, o privilégio de um líder é imenso, tal como a sua responsabilidade. É necessário ter coragem, determinação, resiliência. Essas são características que admiro em qualquer líder.

Agora, se tivesse que elencar o que me faz admirar líderes no mundo corporativo e, principalmente, no mercado que atuo hoje, diria: o grau de empatia dessas pessoas, a capacidade de adaptação à mudança, integridade e ética, o pensamento em prol da sustentabilidade como fator-chave e crucial para gestão e o compromisso em manter uma comunicação clara e transparente com suas diversas audiências.

Entender como o mundo se transforma, mas também perceber que, ao mesmo tempo, todos estamos “navegando

a mesma onda” e aprendendo juntos. É ver a resiliência de cada um e me lembrar que estamos em uma eterna jornada de aprendizado contínuo. Isso molda uma mentalidade de crescimento e adaptabilidade que é fundamental para qualquer um de nós.

Ressignificar o erro como aprendizado e não como fracasso é libertador e cria um ambiente de confiança para viver suas vulnerabilidades e para se permitir experimentar, fundamental para a cultura de inovação. E poder compartilhar com a indústria, aprendendo e ensinando, é algo muito valioso para mim como presidente de uma grande empresa em um grande país.

Na sua visão, qual é a grande tendência na gestão do capital humano e como o principal líder da empresa deve atuar para ter sucesso nessa prática?

Acredito que o objetivo principal da liderança deve ser nutrir o crescimento pessoal e profissional de cada membro da equipe, tendo um impacto único e personalizado nas pessoas. Vejo isso como uma necessidade vital em um mundo em constante transformação. Como líder, enxergo a aprendizagem constante como a espinha dorsal para o sucesso em qualquer prática empresarial. Não podemos abraçar inovações sem a mentalidade de aprender, desaprender e reimaginar continuamente. É nesse cenário que entra a figura do líder, sendo crucial para fomentar essa cultura de evolução.

Tornar tangível esse comprometimento com o desenvolvimento significa promover sessões regulares de troca de conhecimento, fornecer feedback construtivo de forma contínua e criar um ambiente de trabalho flexível, que celebre a diversidade e promova a sustentabilidade ao longo dos anos. Essa jornada não é apenas sobre alcançar metas e objetivos corporativos, mas sim COMO trabalhamos para chegar lá.

Qual é o encantamento em ser líder?

Ser líder é a oportunidade de deixar um legado duradouro e significativo. O encantamento reside na capacidade de inspirar, orientar e impactar positivamente as vidas daqueles que lideramos.

Ao construir um legado, estabelecemos um padrão de excelência, promovendo uma cultura de inovação, resiliência e crescimento contínuo. É a chance de influenciar não apenas o presente, mas também o futuro, moldando a próxima geração de líderes e profissionais.

O verdadeiro encantamento está na criação de um ambiente onde as pessoas se sintam capacitadas e motivadas a alcançar seu melhor. Ser líder é ser um arquiteto do sucesso coletivo, criando uma narrativa que transcende as fronteiras temporais. Portanto, o encantamento está intrinsecamente ligado à capacidade de deixar um legado que perdure, impactando positivamente as pessoas, as organizações e a sociedade.

“APRENDI MUITO SOBRE COMO A EMPRESA UM TEM PAPEL FUNDAMENTAL NAS EMOÇÕES DE CADA PESSOA”



EDNA MARCELINO

Mauricio Giamellaro é bicampeão. A primeira vez em que conquistou o título de CEO do Ano foi em 2020, ano que trouxe como grande desafio para os líderes empresariais administrar pessoas e negócios em meio à pandemia de um vírus sem histórico. Em 2024, em um cenário menos tumultuado, mas não menos desafiador, ele volta a conquistar o título, desta vez, ao lado de Claudia Muchaluat, da Intel Brasil. Assim como ela, Mauricio participa desta edição da revista para trazer sua visão de liderança, falar do que o faz admirar outros CEOs e a que credita ter conquistado mais uma vez o posto de CEO do Ano, entre outros aspectos.

Em um breve resumo, como foi sua jornada até se tornar CEO?

Eu sou economista de formação e comecei a minha carreira no Tesouro Nacional, nos anos 1990, fase em que comecei a namorar uma pessoa que morava no interior de São Paulo e com quem eu queria construir a família linda que tenho hoje. Segui meu coração, pedi demissão e me mudei para o interior, onde tive o primeiro contato com o mundo corporativo como

vendedor de uma multinacional, a Unilever, no Vale do Paraíba. Foi então que eu descobri a vocação para a área de Vendas, tornando-se o ponto de partida para uma trajetória marcada por passagens em diferentes multinacionais, como Pepsico e Reckitt, até chegar na Heineken como vice-presidente de Vendas em 2012. De lá para cá, foram anos de muita paixão, respeito e dedicação que me fizeram assumir, em 2019, a presidência do Grupo Heineken no Brasil.

Sua visão de liderança mudou após assumir o posto de presidente?

A visão de liderança não mudou, ela amadureceu a partir do momento em que assumi desafios e responsabilidades cada vez maiores. Já são cinco anos como CEO e, com certeza, aprendi muito sobre como a empresa tem um papel fundamental nas emoções de cada pessoa, tornando-as mais positivas ou não. Hoje, tenho total clareza de que o líder precisa olhar para além dos indicadores de performance. Uma pessoa líder precisa acompanhar indicadores de bem-estar e felicidade para fazer o negócio crescer.

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de CEO do Ano?

Acredito que esse reconhecimento reflete a cultura e o trabalho de toda a empresa. Eu estou no papel de representá-la, mas não construo nada sozinho. São líderes e times que vivem nossos valores e dedicam-se a levar nossa estrela a cada coração e a cada copo brasileiro. Me sinto muito orgulhoso com mais esse reconhecimento e estendo essa conquista às mais de 14 mil pessoas que formam o Grupo. Nossos valores e o nosso jeito de fazer me trouxeram até aqui.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Eu me inspiro em líderes que geram resultados e crescimento colocando as pessoas no centro do negócio. Certamente, esses são líderes dedicados a impactar positivamente as pessoas, o planeta e a deixar um legado para além da sua própria gestão.

Na sua visão, qual é a grande tendência na gestão do capital humano e como o principal líder da empresa deve atuar para ter sucesso nessa prática?

Posso falar como eu, como líder, atuo para ter sucesso na prática: colocando o “como” na frente do “o que”. Na Heineken, entendemos que de nada adianta ter excelentes resultados de vendas e crescimento se o caminho não for baseado em respeito, cuidado e ética. Esse entendimento é multiplicado de ponta a ponta da nossa organização e é transversal na nossa estratégia de negócio. Fazendo do jeito certo é que vamos construir um futuro sustentável e de sucesso para nós e para a sociedade.

Qual é o encantamento em ser líder?

São vários, mas, se for para destacar somente um, eu diria que é a oportunidade de impactar positivamente a vida de muitas pessoas. Sinto que posso fazer a diferença quando me dedico a ouvir e trocar conhecimentos com as pessoas.

CLUBE GESTÃO RH

A VISIBILIDADE DA SUA MARCA EM 360 GRAUS

Com as nossas 11 frentes de negócios, a projeção da sua marca ganha força exponencial junto aos principais players da área de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, em canais online e offline, eventos e muitas outras ações, consolidando e fortalecendo a imagem da sua empresa na memória do seu público-alvo.

Atualmente, são mais de 300.000 profissionais e 32.000 organizações consumindo os nossos serviços e 230 mil seguidores nas redes sociais.

Acesse nosso mídia kit e confira todo o leque de oportunidades e possibilidades oferecidas pelo Clube Gestão RH.

**MÍDIA
KIT 20
24**



COM A PALAVRA, OS CEOS DO RANKING DOS 10+

Não é uma questão numérica. É também, mas não só ela. O sucesso de um CEO está indiscutivelmente atrelado aos resultados financeiros e ao bom desempenho da empresa no mercado, mas líderes admirados vão bem mais além das cifras. Palavras como empatia e escuta ativa estão muito presentes no seu dia a dia. A conquista de resultados passa por valorizar o coletivo e as relações humanas, entender quem são seus liderados e ter interesse legítimo pelo seu desenvolvimento e bem-estar. Figurando na lista dos 10 CEOs Mais Admirados de 2023, os nossos entrevistados a seguir falam do encantamento de ser líder e do que mais admiram em outros líderes. É ler para entender por que eles estão entre os 10+.

PEDRO ZANNONI, CEO DA LACOSTE

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Acredito que minha abordagem inclusiva e receptiva tenha sido um fator-chave. Ao escutar diferentes pontos de vista antes de tomar decisões ou definir estratégias, garanto que todas as perspectivas sejam consideradas. Além disso, minha acessibilidade e capacidade de me adaptar a diferentes perfis dentro da equipe ajudam a criar um ambiente colaborativo e produtivo. O engajamento de todos os membros da equipe em busca de nossos objetivos é algo que valorizo muito e que acredito ter sido reconhecido.

Minha disciplina pessoal em relação à agenda e aos compromissos também garante que haja tempo adequado para reuniões tanto em grupo quanto individuais, o que promove uma comunicação clara e uma gestão eficaz do tempo.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Admiro líderes que demonstram simplicidade e acessibilidade, características que considero essenciais para construir conexões genuínas com a equipe e o mercado. A agilidade e coragem na tomada de decisões são qualidades que também admiro, pois mostram a capacidade de liderar em tempos de incerteza. Além disso, valorizo líderes que possuem uma comunicação eficaz tanto dentro da organização quanto com o mercado externo, pois isso fortalece a confiança e a transparência.

Qual é o encantamento em ser líder?

Para mim, o encantamento em ser líder está em poder inspirar e motivar minha equipe a alcançar grandes



BRUNO VALENCK

conquistas juntos. É gratificante ver o potencial de cada membro sendo aproveitado ao máximo e contribuindo para o sucesso coletivo. Além disso, o desafio constante de buscar melhorias e soluções inovadoras, enfrentando obstáculos com determinação e trabalho em equipe, torna a jornada de liderança estimulante.

CRISTINA PALMAKA, CEO PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE DA SAP

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Sinto-me honrada por ser incluída nessa lista e gostaria de parabenizar todos os outros executivos por esse reconhecimento. Sou profundamente grata à minha equipe, já que essa conquista é um reflexo do talento, paixão e compromisso deles com o propósito da SAP, de ajudar a criar um mundo melhor e melhorar a vida das pessoas.

Gostaria de compartilhar alguns aprendizados e reflexões. Sempre acreditei que meu maior talento é cercar-me de pessoas que são melhores do que eu. Liderar envolve reunir pessoas diversas e talentosas, inspirá-las a trabalhar por uma visão comum e aprender com suas perspectivas. Além do trabalho em equipe, acredito que é fundamental compreender as necessidades de nossos clientes e contribuir para que possam adotar as melhores soluções tecnológicas para que seus negócios sejam flexíveis e resilientes.

Sou corredora há muitos anos e aprendi a importância da determinação, energia, resiliência e flexibilidade, fundamentais para liderar equipes no ambiente atual, que é muito dinâmico e complexo. O que mantém minha energia alta, no entanto, é saber que minha equipe e eu podemos fazer a diferença no mundo. Temos o privilégio de trabalhar em uma empresa de ferramentas tecnológicas que contribuem para tantas organizações que estão criando um impacto positivo na sociedade. Quando nossos clientes têm como aspiração limpar o oceano, eliminar a disparidade de gênero ou redefinir o futuro do trabalho, a nossa tecnologia contribui para transformar suas visões em realidade.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes?

Admiro líderes que estão comprometidos em fazer a diferença no mundo. No ambiente atual, em constante transformação, isso significa ser capaz de impulsionar uma mudança positiva em suas organizações e na sociedade. Valorizo muito os que são inovadores e demonstram empatia, respeito pela diversidade, promovem inclusão e lideram suas equipes de maneira transparente, impulsionando a mudança positiva. Estar aberto a diferentes perspectivas para aprender mais é superimportante. Os líderes que admiro também têm um papel que vai além de seu trabalho nas organizações e estão engajados em iniciativas para criar oportunidades para um mundo mais igual, diverso e sustentável.



WANEIZA SOARES

Qual é o encantamento em ser líder?

Ser líder é uma oportunidade de inspirar os outros e ajudá-los a se desenvolver na carreira para que possam fazer a diferença. Esse é um privilégio incrível e me permite aprender com tantas perspectivas diferentes. A energia que você obtém de uma equipe comprometida com uma visão comum, e capaz de criar um impacto muito mais forte e amplo, é incrível.

O que me motiva também é a responsabilidade de estabelecer a visão da empresa e impulsionar a mudança, permitindo que a equipe crie impacto. O líder precisa compreender o mercado, acompanhar as tendências e antecipar o que precisa ser reavaliado para garantir que o negócio seja sustentável. No meu cargo atual, tenho a oportunidade de trabalhar com muitos clientes em sua própria transformação, apoiando a visão de negócios deles, expandindo o impacto de minha equipe. Existe uma expressão, supostamente um provérbio africano, que resume bem o que é ser um líder para mim: „Se você quer ir rápido, vá sozinho. Se você quer ir longe, vá em grupo“.

ALEXANDRE CARRETEIRO, PRESIDENTE DA PEPSICO BRASIL ALIMENTOS

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

É muito gratificante ver o resultado do meu trabalho e do trabalho de todo o meu time sendo percebido pelos veículos de imprensa e pelo mercado.

Acredito que essa conquista seja resultado das oportunidades que tenho abraçado com ênfase na gestão de pessoas. Eu venho de uma família de pai engenheiro e mãe psicóloga e professora, então, sempre tive muito presente na minha formação as ciências exatas, mas também a sensibilidade da minha mãe. Quando tinha dez anos, vivemos na França e lá moramos em Chinatown por cinco anos. Essa experiência me aproximou de pessoas de diferentes origens, como da Ásia e da África, o que me ajudou a vivenciar e valorizar a diversidade.

De volta ao Brasil, ingressei no tênis. Aos 18 anos, figurei entre os 25 melhores do país, o que me rendeu uma bolsa de estudos na Filadélfia, Estados Unidos. As lições desse esporte permanecem em minha bagagem de vida, como cooperação, manejo de estresse, reavaliação de si mesmo e adaptabilidade. Essas habilidades, formação e experiências me ajudaram a conquistar posições de liderança.

Eu comecei na área de fusões e aquisições e segui para gestão e administração de equipes, atuando em grandes empresas de alimentos e bebidas em mais de 20 países. Da PepsiCo, eu tive o convite de retornar ao Brasil e com um novo desafio: estar à frente de uma empresa líder de mercado e em meio à pandemia da covid-19.

Hoje, posso dizer que as lideranças devem desenvolver uma habilidade ambidestra, ou seja, ter um lado analítico e numérico, mas, também, um lado humano e emocional, caloroso e empático. Lidamos com pessoas e precisamos estabelecer laços e compromissos com nossos times, dando oportunidade para que cada um alcance seu máximo potencial. Isso só é possível por meio de uma escuta ativa, outro pilar que toda liderança deve manter. Também vejo que a resiliência é outra característica essencial, pois enfrentamos constantes desafios e cenários que se transformam rapidamente. Precisamos estar abertos às mudanças!

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Eu admiro muitos líderes que souberam administrar crises com resiliência, criatividade e sem perder o lado humano. Ao mesmo tempo, gosto de acompanhar a trajetória de pessoas curiosas, que estão sempre estu-



AGENCIA KIBAKAWA/FABIO TIERI

dando; de profissionais que mostram suas fragilidades e abraçam os erros.

Hoje, eu me espelho muito nos meus líderes, a Paula Santilli, CEO da PepsiCo América Latina, reconhecida pela lista das 100 mulheres mais poderosas do mundo da *Forbes*, e o CEO global, Ramon Laguarta, que toca o negócio com uma visão estratégica aguçada e operacional, ao mesmo tempo em que mantém uma proximidade das pessoas, algo com que me identifico muito!

Qual é o encantamento em ser líder?

Ser líder é ter muitas vezes o frio na barriga de estar à frente dos desafios, guiando a equipe. Isso é muito cativante. Ao mesmo tempo, gosto muito de conhecer as pessoas, suas histórias e entender mais do dia a dia das equipes. Isso nos dá mais capacidade de contribuir para o desenvolvimento do negócio. A proximidade com toda operação da companhia, sair em rota de vendas, rota de entregas, estar perto das pessoas no chão da fábrica e ouvir como as coisas estão é muito importante para enxergar a empresa além dos números.

LÍDIA ABDALLA, CEO DO GRUPO SABIN

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Nenhuma conquista é solitária. Tenho orgulho de escrever a história do Grupo Sabin juntamente com nossos mais de 7 mil colaboradores, que são o que temos de maior valor e, todos os dias, estão em nossas 350 unidades, em todas as regiões do Brasil, cuidando de forma especial e humanizada de cada um dos nossos clientes. Compartilho com todos os parceiros de jornada essa conquista, que honra a missão que recebi, quase 10 anos atrás, das doutoras Janete Vaz e Sandra Costa.

Presidir o Grupo Sabin impõe desafios diários, considerando que hoje estamos construindo um ecossistema de saúde para integrar parceiros de toda a cadeia produtiva, com diversos negócios, como análises clínicas, diagnósticos por imagem, anatomia patológica, genômica, imunização e check-up executivo, além da Amparo Saúde, serviço de atenção primária, e da plataforma digital Rita Saúde, que oferece serviços de coordenação de cuidado. Nosso ecossistema também abarca o Instituto Sabin, braço social do grupo, e o Skyhub, hub de inovação da empresa.

Esse reconhecimento reflete também o legado que estamos construindo: uma gestão que valoriza e implementa boas práticas relacionadas aos aspectos de governança, sociais e ambientais, que estão aliados ao nosso propósito de inspirar pessoas a cuidar de pessoas.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes?

Admiro lideranças que, para realizar suas entregas, se guiam por valores e buscam um ambiente corporativo mais humano, empático, com foco nas pessoas e atuam em prol da diversidade e da igualdade de gênero nas corporações; líderes que se comprometem efetivamente com as pessoas e com a formação da nova geração de líderes e sejam inspiradores em sua atuação empresarial.

Qual é o encantamento em ser líder?

É uma oportunidade de crescimento, não só profissional, mas pessoal também. Como líder, é importante ser capaz de desaprender e reaprender todos os dias, compartilhando conhecimentos, experiências, sentimentos. Esse é o caminho que eu busco e que está conectado ao nosso propósito. Poder promover a diversidade da equipe, o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores e contribuir com a inovação em nosso setor, assim como o crescimento sustentável do Sabin, têm sido realizações gratificantes nesses últimos dez anos na presidência.



“

ADMIRO LIDERANÇAS QUE, PARA REALIZAR SUAS ENTREGAS, SE GUIAM POR VALORES E BUSCAM UM AMBIENTE CORPORATIVO MAIS HUMANO, EMPÁTICO, COM FOCO NAS PESSOAS E ATUAM EM PROL DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS CORPORAÇÕES

”

NUNO LOPES ALVES, COUNTRY MANAGER DA VISA DO BRASIL

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Esse reconhecimento é fruto de um esforço contínuo ao longo dos anos, refletindo não apenas minha atuação, mas também a colaboração de colegas, clientes e parceiros de negócios com quem tive a honra de trabalhar.

Uma das características que podem ter contribuído é a capacidade de liderar com visão, inspirando e mobilizando as pessoas em torno de um propósito comum. Outra é a habilidade de inovar e se adaptar às mudanças do mercado, buscando soluções que atendam às necessidades de clientes e parceiros.

Além dos resultados nos negócios, valorizo igualmente o processo pelo qual os alcançamos. Ética, respeito, planejamento, persistência, colaboração, mindset antifrágil e segurança psicológica são valores e atitudes que equilíbrio em minha jornada.

Destaco, ainda, a importância da liderança humana e acessível, que incentiva as pessoas a enfrentar desafios e a abraçar novas perspectivas. Meu compromisso é sempre desenvolver colegas ajudando que encontrem as próprias respostas, diferente de dizer o que faríamos se estivéssemos no seu lugar.

Além disso, atuar em uma organização inovadora e líder em seu setor proporciona acesso a novas ideias e a oportunidade de trocar experiências e aprendizados diariamente. Também procuro estar sempre conectado com os profissionais do mercado para compartilhar minhas percepções e estimular diálogos.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Líderes que conseguem combinar o conhecimento técnico com habilidades eficazes de gestão de pessoas estão definitivamente no caminho certo. Também tenho apreço por aqueles que têm uma visão clara de seus objetivos e sabem como alcançá-los, sempre considerando a cultura organizacional e inspirando confiança e colaboração nas equipes.

Eu admiro líderes que têm paixão pelo que fazem, que se dedicam a aprender e a se desenvolver continuamente e compartilham seus conhecimentos e experiências. Também admiro os que valorizam a diversidade e a inclusão, que reconhecem e potencializam os talentos de suas equipes e estimulam a colaboração e a inovação.

Igualmente, admiro os líderes que estão em constante busca pelo próprio aprimoramento. Para mim, aqueles que sabem ouvir e oferecer feedback, se preocupam com o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas e



encaram novos desafios com otimismo e energia, estão à frente. Ainda, destaco a importância da humildade. É importante que o líder saiba que liderar é servir, é estar à disposição do time.

Qual é o encantamento em ser líder?

Ver as pessoas e os negócios progredindo mutuamente. Quando se atinge um equilíbrio nessa via de mão dupla, a satisfação dos times como um todo aumenta e a produtividade também. Além disso, fazer parte da transformação do mercado através da inclusão e da diversidade, proporcionando oportunidades de crescimento é gratificante.

O encantamento é poder influenciar positivamente as pessoas, os negócios e o ambiente em que atuamos, gerando valor e impacto para todos. É também poder aprender com os desafios e as oportunidades e crescer junto com as pessoas que lideramos, criando um legado de excelência e de confiança. E é, acima de tudo, poder realizar um trabalho com significado, que esteja alinhado com os nossos valores e com os princípios de liderança da Visa. Em resumo, fazer a diferença na vida das pessoas.

CIRO POSSOBOM, CEO DA VOLKSWAGEN DO BRASIL

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Acredito que a conquista é resultado de um conjunto de valores e práticas de transformação cultural que considero fundamentais para o sucesso da Volkswagen do Brasil, especialmente no que diz respeito ao cuidado e à valorização das nossas pessoas colaboradoras. Ao investir no crescimento e no desenvolvimento profissional e pessoal da nossa equipe, estamos investindo no futuro da empresa como um todo. Além disso, priorizamos a saúde e o bem-estar físico e emocional das nossas pessoas, incluindo uma estratégia robusta de diversidade e inclusão, pois reconhecemos que um ambiente saudável e inclusivo é fundamental para a satisfação no trabalho. A produtividade é um resultado natural nesse processo.

No meu papel como CEO, coloco as pessoas no centro de todas as nossas ações e estratégias. Estou profundamente envolvido na gestão de pessoas e acredito que elas impulsionam o sucesso do nosso negócio em todos os aspectos. Mantenho um canal aberto de comunicação com as nossas pessoas colaboradoras, sem hierarquia. Valorizo suas opiniões e ideias, pois a diversidade de pensamento é essencial para a inovação e o progresso da empresa.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Admiro líderes que demonstram um profundo compromisso com a excelência, a ética e a integridade em todas as áreas de suas vidas e carreiras. Valorizo líderes que são autênticos, transparentes e capazes de inspirar e motivar suas equipes a alcançar o melhor de si, pois acredito que essas qualidades são essenciais para construir relacionamentos significativos e promover um ambiente de trabalho positivo e colaborativo.

Qual é o encantamento em ser líder?

Ser líder é gratificante porque proporciona a oportunidade de influenciar positivamente as vidas das pessoas e moldar o curso de uma organização. Como líder, você tem a capacidade única de inspirar, motivar e capacitar os outros a alcançarem seu pleno potencial. Além disso, ser líder permite que você tome decisões significativas e contribua para a realização de objetivos e metas que podem ter um impacto positivo duradouro. É incrível testemunhar o crescimento e o desenvolvimento profissional das pessoas sob minha liderança. Eu as incentivo a crescer em suas carreiras, acompanho essa evolução e faço questão de reconhecer suas conquistas.



PEDRO DANTHAS

“

ESTOU PROFUNDAMENTE ENVOLVIDO NA GESTÃO DE PESSOAS E ACREDITO QUE ELAS IMPULSIONAM O SUCESSO DO NOSSO NEGÓCIO EM TODOS OS ASPECTOS. MANTENHO UM CANAL ABERTO DE COMUNICAÇÃO COM AS NOSSAS PESSOAS COLABORADORAS, SEM HIERARQUIA

”

MARCELO CIASCA, CEO DA STEFANINI BRASIL

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Em minha opinião, o líder precisa ter um olhar humanizado e exercer o poder de escuta, trazer para o centro das discussões as pessoas de sua equipe, ouvi-las e, a partir da argumentação, traçar rotas que levem a resultados práticos, mas que também faça com que esses colaboradores tenham o valor de pertencimento, isso faz toda a diferença na relação entre líder e liderados.

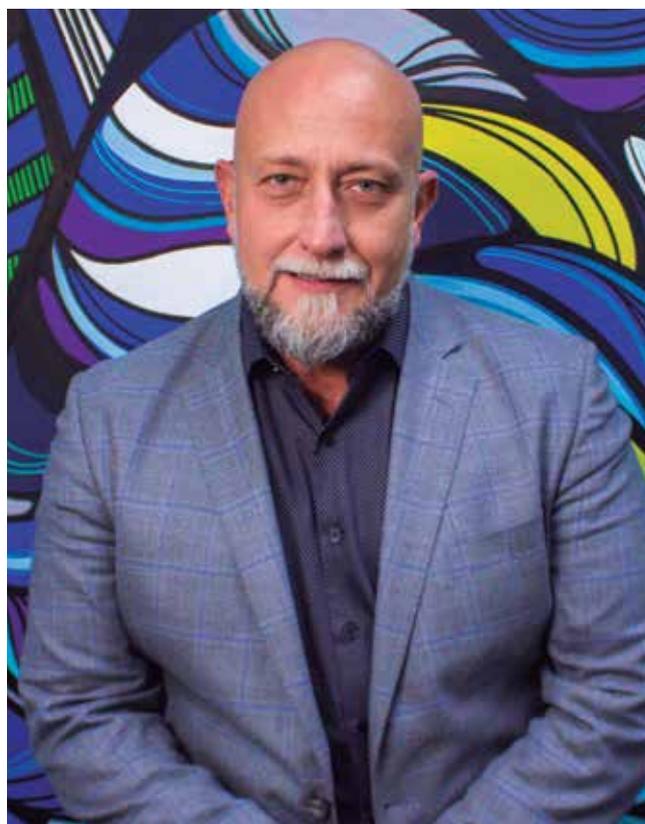
Um líder nato precisa cultivar práticas diárias de reflexão e atitudes que ampliem o potencial não só individual, mas de toda a equipe. Como CEO da Stefanini Brasil, tenho buscado exercer o meu papel de líder diariamente, explorando as habilidades mencionadas acima de forma que possam refletir no relacionamento que tenho junto aos nossos colaboradores, clientes e parceiros. Ao longo desses mais de 20 anos na empresa, busco pela boa performance e pelo engajamento de minha equipe.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Considerando um cenário atual de mudanças rápidas, a liderança também está passando por uma transformação importante. Tem minha admiração aquele líder que tem se adaptado à nova realidade do mercado e que tem a capacidade de se ajustar a qualquer situação, ou seja, que pratique a resiliência em seu dia a dia. O ambiente de trabalho na nova economia demanda uma liderança que vá além de simplesmente instruir equipes. Líderes eficazes devem inspirar, incentivar e ensinar a enfrentar desafios, além de celebrar vitórias, criando um ambiente confiável e seguro para todos. A missão dos líderes vai além dos resultados, sendo fundamental agregar valor ao grupo.

Qual é o encantamento em ser líder?

As grandes lideranças são reconhecidas pela empatia e colaboração. Considero essencial reforçar o foco em ajudar e fazer a diferença, indo além das metas estabelecidas. Habilidades interpessoais, como comunicação eficaz, empatia, resolução de conflitos e capacidade de inspirar, são tão cruciais quanto as competências técnicas. Líderes devem ser exemplos na resolução eficiente de desafios humanos e de temas complexos dentro do ambiente de trabalho.



DIVULGAÇÃO/STEFANINI

“ AS GRANDES LIDERANÇAS SÃO RECONHECIDAS PELA EMPATIA E COLABORAÇÃO. CONSIDERO ESSENCIAL REFORÇAR O FOCO EM AJUDAR E FAZER A DIFERENÇA, INDO ALÉM DAS METAS ESTABELECIDAS ”

EDUCAÇÃO CORPORATIVA CUSTOMIZADA

O FGV In Company prepara seus colaboradores para solucionar os desafios mais complexos.

Nossas soluções educacionais geram competitividade e alavancam a performance das organizações por meio de programas de formação inovadores.

Elaboramos experiências de aprendizagem totalmente personalizadas, propondo metodologias de ensino nas modalidades presencial, live, online e blended, adaptadas aos objetivos de cada cliente.



CESARIO NAKAMURA, CEO DA ALELO E VELOE

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Embora não tenha planejado ser CEO, quando olho para minha carreira, vejo como as oportunidades que vivi contribuíram para essa trajetória. E, nessa construção, pude perceber que sou um combinado de hard e soft skills e essa característica me ajudou a conquistar resultados e pessoas. Eu me considero um líder ponderado e tenho minhas opiniões, mas busco ser flexível e gosto de ouvir outros pontos de vista e avaliar condições antes de tomar decisões. Assim, deixo as pessoas à vontade para compartilhar problemas comigo, mesmo os mais difíceis, porque me consideram racional, ao mesmo tempo que procuro exercitar a empatia e compreender as motivações do outro.

Pareço sério, porém tenho um jeito bem-humorado, gosto de bater papo nos corredores da Alelo Brasil, de falar de futebol, de saber a opinião dos colaboradores sobre assuntos da empresa... ser CEO é isso. Não é uma missão fácil, mas é satisfatória. Sou muito grato a todos que encontrei pelo caminho e que, mesmo sem saber, me prepararam para estar aqui hoje.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Os líderes que admiro têm algumas características em comum, como foco e disciplina; capacidade de lidar com grandes objetivos dividindo-os em metas menores; perfil analítico, voltado ao acompanhamento de métricas e do desempenho, mas sem perder o olhar humanizado e o interesse genuíno pelas pessoas e suas necessidades. Afinal, negócios são feitos de e para pessoas.

Qual é o encantamento em ser líder?

É muito satisfatório poder contar com pessoas que compartilham os seus valores, o propósito do negócio e se engajam tanto quanto você para fazer dar certo. Acredito que isso só é possível quando valorizamos o contato pessoal e os relacionamentos de longo prazo, criando um vínculo de proximidade, trocas e aprendizado contínuo com os times. Fico muito honrado quando vejo que, de alguma forma, posso contribuir para o crescimento dos colaboradores e da empresa a partir das minhas próprias vivências, erros e acertos.



“

FICO MUITO HONRADO QUANDO VEJO QUE, DE ALGUMA FORMA, POSSO CONTRIBUIR PARA O CRESCIMENTO DOS COLABORADORES E DA EMPRESA A PARTIR DAS MINHAS PRÓPRIAS VIVÊNCIAS, ERROS E ACERTOS

”

JOHN RODGERSON, CEO DA AZUL LINHAS AÉREAS BRASILEIRAS

Que características podem ter contribuído para você estar entre os 10 CEOs Mais Admirados?

Eu acredito que minha autenticidade e o prazer de estar próximo dos tripulantes, como são chamados todos que trabalham na Azul. Construo minha rotina de uma forma que estou sempre perto deles – hoje são 16 mil. Sou reconhecido por isso. Eu gosto de deixar claro que o nosso principal ativo são nossos Tripulantes, não sou eu.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes?

Admiro líderes que inspiram suas equipes. Que têm uma visão diferente. Gosto de líderes e não de gestores. São duas coisas diferentes, e você pode ver que as empresas que têm líderes vão muito além. É isso o que vejo quando estou com outros CEOs, como eles inspiram seu pessoal. Sei que em uma organização, um CEO não faz nada; quem faz são as pessoas.

Qual é o encantamento em ser líder?

O líder precisa ser autêntico. O encantamento é ser verdadeiro, sempre.



DIVULGAÇÃO/AZUL

GRUPO GESTÃO RH



EVENTOS GESTÃO RH 2024

MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO
<ul style="list-style-type: none">• 20ª Fórum ESG• Encontro C-Level São Paulo	<ul style="list-style-type: none">• HR First Class• Encontro C-Level Manaus	<ul style="list-style-type: none">• Lançamento da 3ª edição do livro CEOs e RHs - Histórias Inspiradoras• Encontro C-Level Curitiba	<ul style="list-style-type: none">• 23º Fórum Líder RH• Encontro C-Level Porto Alegre	<ul style="list-style-type: none">• 4º Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas
AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO
<ul style="list-style-type: none">• 19º Inovatech RH• Encontro C-Level Rio de Janeiro	<ul style="list-style-type: none">• 18º Prêmio Melhores Fornecedores para RH• Encontro C-Level Fortaleza	<ul style="list-style-type: none">• Encontro C-Level Belo Horizonte• 19º Prêmio CEOs e RHs Mais Admirados	<ul style="list-style-type: none">• Encontro C-Level Goiânia• 14º Fórum de CEOs e Presidentes	<ul style="list-style-type: none">• Aniversário de 33 Anos do GGRH

* Eventos confirmados até o momento. Sujeito a mudanças.

Programe-se. E não perca!

“SOU AQUELA PESSOA QUE ACORDA TODAS AS MANHÃS PARA ENTREGAR O MEU MELHOR”



Quem acompanha a revista Gestão RH deve se lembrar que Ana Cláudia Oliveira foi destaque da edição 156, publicada em março de 2022, há exatos dois anos. Ela foi escolhida para ser a entrevistada da seção RH em Foco. A matéria recebeu o título que mais tinha a ver com ela: *Conectar pessoas, um propósito de vida*. Hoje, a executiva, que permanece no cargo de vice-presidente de Relações Humanas do Brasil e Argentina da Continental, volta à revista para nova entrevista, esta como RH do Ano – América Latina, na categoria Feminino, do prêmio RHs Mais Admirados.

Em um breve resumo, como você ingressou em RH?

Quando estava para escolher minha formação profissional, eu só tinha uma convicção: queria exercer uma profissão em que pudesse atuar com pessoas e para pessoas. Desde cedo, sabia que o meu propósito seria, e continua sendo, conectar pessoas e impactar positivamente a vida delas. Foi assim que, no meu primeiro emprego, apesar de ainda não atuar em Recursos Humanos, comecei a me interessar e a me envolver por processos da área, como treinamentos e cultura organizacional. Passados dois anos, ingressei em uma empresa alemã do segmento químico e extrativista, em Salvador (BA). Lá, encontrei um executivo alemão que tinha ótimos planos e precisava de um braço direito para implantar uma gestão participativa e mais humanizada. Assim, me inseri no processo e com um ano de empresa e três de formada, assumi o cargo de gerente de RH com o compromisso de fazer a implantação de todos

os sistemas de Recursos Humanos na empresa. O desafio foi enorme.

Após três anos de intenso trabalho, testemunhamos mudanças na cultura e vimos os resultados organizacionais progredirem. Nessa organização, permaneci por cinco anos. No meu último dia na empresa, antes de partir para outro desafio, o CEO me falou que queria fazer uma carta de referência especial. O final do documento dizia: “Recomendo essa profissional para assumir a área de RH de qualquer empresa e de qualquer porte”. Esse foi um dos reconhecimentos mais significativos que recebi, ainda muito jovem; daí em diante, nunca mais deixei de atuar em RH. Hoje, o meu propósito é também facilitar a vida nas organizações, construindo pontes.

Qual era a sua visão sobre a área? Ela mudou de lá para cá?

No início de carreira, a área de RH para mim era aquela que trabalhava com os diversos sistemas, como recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; departamento pessoal; e saúde e medicina do trabalho, com uma atuação estratégica, mas um pouco mais limitada. E muito foco no tático. Logo entendi que se tratava de muito mais, uma potência de área com uma capacidade extraordinária de impactar os resultados econômicos da organização.

Nos últimos anos, o cenário mudou muito. Esse novo mundo hiperconectado, muito volátil e incerto, juntamente com o avanço do mundo digital e da inteligência artificial, entre muitos outros fatores, fizeram surgir novas necessidades nas organizações e o RH se tornou muito mais estratégico do que no passado.

Hoje, para ser bem-sucedido, o RH precisa compreender o negócio em que está inserido, as principais características desse segmento com seus targets e desafios. Somos uma área que traz grande impacto nas organizações para o reforço e posicionamento da marca empregadora no mercado. Atualmente, a visão nos processos migrou para uma visão mais forte na experiência do colaborador, desde o seu ingresso na empresa até a saída. O upskilling (aprimoramento das habilidades) para qualificar as pessoas para essa era digital é uma demanda muito presente.

Acredito que o RH é possivelmente a área mais capacitada para impulsionar a transformação cultural nas organizações e é um grande impulsionador das mudanças.

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de RH do Ano – América Latina?

Fiquei muito honrada com esse título. Não esperava. Pois, temos uma vasta lista de profissionais de RH brilhantes, fazendo coisas lindas por aí. Como disse, sempre fui uma pessoa de muitas conexões, faço isso também na minha vida pessoal. É uma forte característica minha. Estou sempre ampliando meu networking. Acho que isso ajudou muito.

Para mim, o sucesso não está na chegada e sim no caminho, portanto, me coloco sempre como uma porta-voz muito atuante nessa caminhada e em tudo o que eu faço. Vivemos em um mundo conectado e as relações dão força e voz ao que fazemos. É como sempre digo, não basta apenas fazer, precisamos saber comunicar bem para dentro e para fora das nossas organizações.

A autenticidade também é uma característica marcante em mim e isso aproxima as pessoas, mas, acima de tudo, sou aquela pessoa que acorda todas as manhãs para entregar o meu melhor. Acredito que, de alguma forma, isso reverbera no mercado.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Amo pessoas que fazem acontecer. Admiro demais aquelas que são capazes de transformar para melhor os ambientes organizacionais, transformar o mundo, deixar seu legado. Pessoas que sonham, que questionam, que perguntam “e por que não?”.

Poderia citar uma lista de colegas que admiro, mas vou evitar para não correr o risco de me esquecer de alguém. O que gosto muito de fazer é trocar figurinhas com esses profissionais que admiro. Contato pelo LinkedIn, agendo benchmarkings, faço isso cotidianamente. Conhecimento não é estoque, é fluxo, quanto mais compartilhamos, mais aprendemos. Como já dizia Cora Coralina: “Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina”.

Para você, qual é a principal tendência na gestão do capital humano e como a área precisa atuar para que se torne uma bem-sucedida prática da empresa?

Quando olhamos as pesquisas, as principais tendências são desenvolver no RH a competência do people analytics e avançar nas soluções digitais para apoiar as tomadas de decisões do negócio, diversidade, inclusão e equidade, cultura do pertencimento, além da questão do bem-estar da saúde física e emocional e do foco na experiência do candidato e do colaborador.

Apesar de vivermos essas tendências, a competitividade está tão desafiadora que as organizações cada vez mais buscam fazer mais com menos recursos e o RH precisa saber liderar grandes transformações de enxugamento organizacional e construção de estruturas mais lineares.

Para ser um RH bem-sucedido, precisa estar lado a lado com as áreas de negócios, atuando como parceiro estratégico em todas as discussões. Devemos estar sempre dispostos a somar, contribuir, agregar valor e, claro, com acesso fácil e constante aos colaboradores. Por fim, é aquele RH que sabe fazer boas perguntas na organização.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Trabalhar em uma organização que tem presença em todos os continentes gera uma bagagem fabulosa. Aprendemos culturas diferentes, novas formas de enxergar o mundo e se comportar e isso amplia muito nossa capacidade relacional. Além dos desafios que temos em acompanhar o cenário mundial e os diferentes aspectos da economia de cada país.

Como sou apaixonada por pessoas, esse ambiente faz meus olhos brilharem. Mas é claro que cada um tem sempre o seu Everest para escalar. Também enfrentamos muitos desafios em lidar com mundos diferentes e com os *goals* (objetivos) cada vez mais arrojados e desafiadores.

“VEJO RH COMO UMA FUNÇÃO ESSENCIAL E ESTRATÉGICA, AFINAL, TUDO GIRA EM TORNO DAS PESSOAS”



Coincidência ou não, exatos doze meses depois de Ana Cláudia Oliveira, Douglas Pereira também foi destaque nesta revista, na mesma seção RH em Foco. Era março de 2023 quando ele contou como foi sua chegada em Recursos Humanos, área que não estava na sua rota profissional, afinal, o seu início na carreira profissional na Volkswagen, onde hoje exerce o cargo de vice-presidente de RH para o Brasil e Região SAM (América Latina, exceto México), foi como aprendiz na área de Manufatura. Nesta entrevista, Douglas relembra a mudança no percurso que o levou a abraçar RH e a desempenhar tão bem o seu papel a ponto de conquistar o título de RH do Ano – América Latina, na categoria Masculino. Aqui, ele também detalha todas as características que o fazem admirar outros líderes Recursos Humanos e comenta as tendências da área, que, para o nosso RH do Ano, precisa se tornar cada vez mais tecnológica para tomar decisões acertadas.

Em um breve resumo, como você ingressou em RH?

Comecei a minha carreira na área de Manufatura e, após cerca de dez anos nessa área, participei de um processo de *assessment center* para uma posição de liderança. Depois disso, recebi uma ligação da área de RH perguntando se eu não teria interesse em participar de um processo seletivo para uma vaga na área, pois a pessoa de Talent disse ter identificado em mim um perfil interessante para uma determinada posição. Quando recebi o convite, me pareceu ser uma grande oportunidade de

aprendizado e, também, de ampliar minha visão sobre a empresa. Eu topei participar, mas, sinceramente, sem grandes expectativas. Alguns dias depois, recebi uma ligação com a notícia de que eu havia sido aprovado para a vaga, então, decidi encarar o desafio.

Qual era a sua visão sobre a área? Ela mudou de lá para cá?

Àquela época, há quase 20 anos, na verdade eu tinha uma visão bem limitada sobre Recursos Humanos.

Depois de ingressar na área, fui descobrindo e compreendendo a amplitude e o impacto que temos nas organizações. Tive a oportunidade de entender e conhecer mais profundamente todos os subsistemas e, nessa jornada, fui me impressionando com a relevância e impacto do RH para a estratégia de negócio e, é claro, para as nossas pessoas. Em resumo, me encantei pela área e tive a convicção de que havia feito o movimento correto para minha carreira, que, de fato, era ali que queria estar e me desenvolver.

Eu vejo RH como uma função essencial e estratégica, afinal, tudo gira em torno das pessoas – por óbvio, sem pessoas não teríamos produtos, serviços, processos, inovações, conexão com clientes, etc. Dessa forma, é nossa responsabilidade “arquitetarmos” os processos de gestão de pessoas e cultura e assegurar a existência e sustentação de um time talentoso, diverso, inovador, saudável, coeso, eficiente e performante. E isso de tal forma que o propósito e a estratégia de negócio sejam cumpridos com sucesso e sustentabilidade e gerando impacto positivo na sociedade. Isso é bem abrangente e significativo, me enchendo de orgulho por atuar na área de Recursos Humanos.

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de RH do Ano – América Latina?

Primeiramente, fiquei muito feliz e horando – além de surpreso – por ter recebido esse reconhecimento tão importante e por colegas de profissão que eu tanto admiro. Imagino que as pessoas tenham percebido a intensidade com que temos trabalhado a nossa transformação em um segmento que vem de uma trajetória historicamente mais tradicional e conservadora, além do impacto que temos gerado não somente na organização. E isso é fruto do trabalho e dedicação desse grande time da Nossa VW, que me orgulha fazer parte.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros executivos de RH?

São algumas características que me trazem admiração por colegas de Recursos Humanos. Uma delas é a visão aguçada do negócio. Admiro pessoas que entendem bem e dialogam sobre o negócio e as estratégias de mercado, pois é desse ponto que nós, RHs, conseguimos de fato impactar e gerar grandes transformações através de pessoas e cultura.

Também sinto admiração por RHs que têm visão e atuação abrangentes nos diferentes pilares de Pessoas, para alavancar resultados de forma compreensiva e assertiva. Naturalmente, a questão dos talentos tem muito impacto, mas todas as funções têm alto potencial de valor agregado na estratégia como um todo, principal-

mente conectadas e integradas.

Também chama a atenção aqueles que têm coragem para provocar o *status quo*, trazer novas ideias e propostas, articular, gerar referências, subindo “a régua” de atuação da nossa área. Ainda, incluo nessa lista influência e conexão, ou seja, pessoas que transitam e estão presentes em diferentes meios além do contexto da organização, conectam pessoas e formam parcerias, para fomentar e viabilizar a transformação. Por último, mas não menos importante, me despertam admiração pessoas íntegras e que representam aquilo que falam, defendendo seus valores fortemente, sendo exemplo na sua forma de agir, respeitosa, empática e generosa.

Para você, qual é a principal tendência na gestão do capital humano e como a área precisa atuar para que essa tendência se torne uma bem-sucedida prática da empresa?

Assim como em todas as áreas de negócio, o uso de dados e tecnologia são fatores importantíssimos. Temos aprendido e visto muito sobre dados e tecnologia na área de RH, mas, sem dúvida, ainda temos um campo muito abrangente e inexplorado quando falamos de inteligência artificial e todas as outras tecnologias possíveis e disponíveis, de forma a potencializar nossa atuação. Isso pode nos tornar cada vez mais ágeis e ampliar a nossa assertividade em discussões estratégicas para o negócio e para as pessoas.

Entendo que, para que essa seja uma transformação bem-sucedida, é fundamental criar um *road map* de evolução. Primeiro, precisamos compreender, entender, aprender e testar e, em seguida, ir implementando práticas e entregando resultados, para, aí sim, gerar essa transformação no ecossistema como um todo.

Muitas vezes, queremos aplicar grandes planos e grandes transformações e isso leva um tempo. Sob a minha ótica, acho importante ir aplicando cases, mostrando que é possível, para que, a partir daí, possamos subir mais degraus na transformação, trazendo o time junto, para que seja uma jornada participativa e potencializada pelo coletivo.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Acredito muito no aprendizado através da diversidade também cultural. Ter a chance de conviver com diferentes culturas, aprender sobre outras perspectivas e diferentes práticas é muito enriquecedor. E, também, é uma maneira de potencializar nossa atuação, conectando esse ecossistema, criando sinergias e aprimorando nossa atuação conjunta através das melhores práticas.

“A GENTE SÓ COCRIA E INOVA QUANDO A CURIOSIDADE DE APRENDIZ FAZ PARTE DA NOSSA ESSÊNCIA”



DIVULGAÇÃO/MERCADO LIVRE

Ela trabalhou em gigantes como Johnson & Johnson, Unilever e Sadia e atuou fora do Brasil – América Latina, Estados Unidos e Europa. São 25 anos de carreira em Recursos Humanos, os últimos seis como diretora de People do Mercado Livre, onde colocou em prática a decisão de trabalhar em uma empresa de tecnologia. Estamos falando de Patrícia Monteiro Araújo, natural de Tocantins e primeira pessoa da sua família a ingressar em uma faculdade. Em 2023, com toda essa bagagem, mas sem nunca ter abandonado o espírito de aprendiz, ela conquistou o título de RH do Ano – Brasil, na categoria Feminino.

Em um breve resumo, como você ingressou no RH?

Tenho uma trajetória de 25 anos atuando na área de Recursos Humanos. Meu caminho teve início quando saí do Tocantins para um preparatório de vestibular em Ribeirão Preto, no interior de São Paulo, e, em seguida, cursei Psicologia em Campinas (SP). Eu era a primeira pessoa da família a iniciar uma faculdade. Foi durante o curso que fiz vários estágios, sendo um deles em uma empresa onde me identifiquei com a possibilidade de impactar pessoas através da minha profissão. Naquele momento, não imaginava que um dia estaria à frente de equipes multiculturais e de geografias tão diversas, como são as do Mercado Livre, onde atuo como diretora de People no Brasil desde 2018. Nestes 25 anos, passei por companhias como Johnson &

Johnson, Unilever e Sadia tendo a grande oportunidade de atuar na América Latina, Estados Unidos e Europa.

Qual era a sua visão sobre a área? Ela mudou de lá para cá?

Acredito que uma das coisas que mais mudou foi a importância de ter uma arquitetura de cultura numa organização e como nós realmente operamos e trabalhamos para que a cultura seja mantida e reforçada. Precisamos ter muito bem definido o DNA da empresa, o propósito, os sistemas e o jeito de trabalhar. Também é primordial definir os princípios culturais e comportamentais que a gente espera que todas as pessoas tenham, assim como o papel dos líderes na construção e manutenção dessa cultura, o que contribuirá para que todas as mensagens e o ecossis-

tema em si sejam consistentes e estejam presentes nos rituais diários. Uma pesquisa recente do Great Place to Work (GPTW) revelou as prioridades na gestão de pessoas. Entre as 12 principais respostas, a cultura organizacional aparece em segundo lugar, com quase 35%. Isso tem sido cada vez mais crucial na área.

Quais características você acredita terem colocado o seu nome como RH do Ano?

Antes da pandemia, trabalhei em uma multinacional nos Estados Unidos e percebi que o mundo estava se transformando por meio da tecnologia e por modelos de trabalho diferentes. Grande parte dos projetos tinha pessoas espalhadas em vários países e com conhecimentos e áreas de atuação diferentes. Foi nesse contexto que percebi o quanto tecnologia, parcerias e empreendedorismo eram centrais para gerar inovação e impulsionar a criação de soluções disruptivas. Não por acaso, quando retornei ao Brasil, decidi que queria atuar em uma empresa de tecnologia que desenvolvesse soluções de negócio inovadoras. Foi assim que entrei no Mercado Livre.

Nesses anos, também tenho aprendido que a gestão de capital humano impulsiona a vantagem competitiva de uma empresa através da cultura, tecnologia e análise de dados. Em apenas três anos, saímos da posição de número 50 do Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil para as 10 mais do ranking – em 2023, o Mercado Livre conquistou o sétimo lugar e Mercado Pago levou o primeiro. Também fomos a destaque em Saúde Emocional, o que comprova o esforço para criar um ambiente de trabalho saudável, flexível, diverso e inclusivo. Essa é uma conquista merecida e compartilhada com os líderes do nosso ecossistema e o nosso excelente time. Juntos, todos os dias, perseguimos o nosso propósito de transformar a vida de milhões de pessoas e vamos em busca do melhor. Acredito que a soma desses fatores todos me fez ser posicionada no ranking dos 10 RHs Mais Admirados do país.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Há grandes líderes de RH de empresas nacionais, multinacionais e, também, startups que têm tido sucesso na implementação de culturas consistentes de trabalho. Mas o que mais me causa admiração é ver como líderes na área exercitam a capacidade de ouvir as pessoas, de estabelecer um olhar humano e de impacto positivo no ambiente de trabalho, permitindo a inclusão de diferenças tão ricas e necessárias para as empresas e as mudanças da sociedade. Essa visão plural e a curiosidade de ser sempre um aprendiz são importantíssimas na jornada profissional de um gestor de referência. A gente só cria e inova quando a curiosidade de aprendiz faz parte da nossa essência e perspectiva de mundo. Conseguimos

chegar em um lugar muito diferente quando trazemos outras visões e ouvimos uns aos outros com diferenças de opinião. Essa diversidade de pensamentos em um ecossistema corporativo é como eu entendo nosso impacto na gestão de capital humano hoje.

Para você, qual é a principal tendência na gestão do capital humano e como a área precisa atuar para que essa tendência se torne uma prática bem-sucedida da empresa?

Hoje estamos no meio de uma discussão sobre o modelo flexível, que vai precisar ser reajustado e repensado para estar mais adequado ao que as pessoas estão buscando. A tendência de muitos quererem trabalhar mais por projeto, por um tema ou por um propósito que os conecte profundamente aos desafios é grande. E isso significa não trabalhar a vida toda ou por vários anos para uma empresa só. Como engajarmos as pessoas no futuro, considerando que muitas não terão como propósito de vida o trabalho? Essa provocação me fez refletir sobre a necessidade de pensar formatos e jeitos mais únicos relacionados a modelos de trabalho. Precisaremos aprender com as mudanças – tecnológicas e humanas – para dar grandes saltos na gestão de capital humano. Precisaremos pensar em soluções para adaptar as organizações a uma nova realidade futura. Criar equipes, pequenas empresas ou grandes ecossistemas que usem tecnologia para impulsionar demandas por um período, mas tendo a flexibilidade para serem “desmontadas” e recriadas para seguirem para outros projetos, com outros desafios poderá ser uma forma futura de atender às novas necessidades. Contudo, ainda temos uma grande jornada de transformação nos próximos anos com a combinação de inteligência artificial e computação quântica que seguramente vão impactar modelos de trabalho. Imagino que será diferente do que já vivemos no passado. E todos – colaboradores, gestores, parceiros – vamos precisar conviver e evoluir com essa nova realidade.

Qual é o encantamento em ser RH?

O grande encantamento é poder seguir meu propósito pessoal de impactar outras pessoas para que elas possam fazer a diferença e irem além do que imaginavam ser possível – mas, acima de tudo, eu sou grata que a minha trajetória tenha me colocado em um lugar onde posso usar minha carreira para descobrir e ajudar outras pessoas que, assim como eu anos atrás, não se encaixam ou se conformam. Entrar em contato com pessoas de backgrounds inusitados e histórias únicas é o que mantém minha paixão pelo RH viva, pois eu acredito que todas as histórias pessoais nutrem nossa capacidade de acreditar, de sentirem-se inspirados e de impactar de maneira positiva a sociedade.

“PARA NÓS, DE RH, A REALIZAÇÃO É VER O SORRISO E A SATISFAÇÃO NO ROSTO DOS NOSSOS COLABORADORES”



PAULO VITALE

Fernando Meller é diretor-executivo de Gente e Gestão da JBS, uma das principais empregadoras do país – o seu trabalho impacta a vida de 152 mil colaboradores. Formado em Engenharia de Produção, ele atuou por quase duas décadas em áreas operacionais, mas o espírito sempre foi de RH; ele gosta, por exemplo, de entender o que motiva cada um, o que gera significado no trabalho das pessoas. Em 2015, ele começou a trabalhar em RH e diz que a experiência anterior, atuando “do outro lado da mesa”, fez toda a diferença. “Consgo me colocar no lugar outro, entender as suas necessidades, e isso torna o caminho mais simples”. Confira essas e outras colocações do executivo homenageado com o título de RH do Ano – Brasil, na categoria Masculino.

Em um breve resumo, como você ingressou na área de RH?

Eu iniciei a minha trajetória profissional em 1998. Formado em Engenharia de Produção, trilhei meu caminho pelas áreas operacionais – logística, produção e projetos. Em todas elas, sempre me interessei muito pelas pessoas e tive a oportunidade de aprender sobre o poder dos times na construção de resultados. Entender o que motiva cada um, gerar significado para o trabalho das pessoas e criar equipes com conhecimentos complementares sempre foram as minhas prioridades.

Durante muitos anos, tive o prazer de trabalhar com profissionais incríveis, mas foi a necessidade de influenciar pessoas que não faziam parte da minha estrutura o que me conduziu gradativamente para Recursos Humanos. Em 2015, eu

assumi a gestão de RH da Seara, uma das empresas do grupo JBS. Lá, pude colocar em prática muitas coisas que eu aprendi tendo trabalhado do outro lado da mesa. Esse conhecimento facilitou o meu início e ainda hoje me ajuda muito.

Como gestor de RH, tenho a oportunidade de ajudar outros líderes a cuidar das pessoas e, tendo trabalhado em áreas operacionais, consigo me colocar no lugar outro, entender as suas necessidades e isso torna o caminho mais simples, isso me aproxima das pessoas, cria vínculos e fortalece a confiança nas relações.

Qual era a sua visão sobre a área? Ela mudou de lá para cá?

Sempre vi RH como uma das principais áreas das empresas, afinal, é responsável por cuidar do que há de mais rico

nas organizações, as pessoas. Ao longo do tempo, tenho visto uma evolução importante na área. À medida que a tecnologia trouxe mais segurança e produtividade para as atividades rotineiras, o RH pôde se dedicar mais a compreender as necessidades dos indivíduos e dos grupos e criar condições para que as pessoas possam ser as suas melhores versões.

Eu diria que a área de Recursos Humanos está cada vez mais humana e essa mudança traz um grande benefício para as pessoas e para as empresas. Hoje, o profissional de RH tem que ter conhecimento técnico e sensibilidade, tem que entender de processos e entender de relações. Tem que ter uma escuta ativa e um olhar para os detalhes. Tudo em sincronia e em alta velocidade.

Com o ingresso da geração alpha no mercado de trabalho, teremos cinco gerações trabalhando juntas, compartilhando o mesmo ambiente e os mesmos desafios, com pensamentos, habilidades e prioridades diferentes. Isso muda completamente a rotina e os desafios da área de RH. Aqui, na JBS, isso já está acontecendo e é fantástico acompanhar essa dinâmica. Criar um ambiente de trabalho acolhedor e seguro e dar condições para que as pessoas possam aprender e crescer é, na minha opinião, o caminho para o sucesso das organizações.

Quais características você acredita terem colocado o seu nome como RH do Ano?

Como mencionei, acredito que a dedicação às pessoas que fazem o negócio acontecer é o principal diferencial que os profissionais de RH podem ter. Quando fazemos o trabalho com propósito, tudo flui melhor. Felizmente, tenho visto isso com cada vez mais frequência na área. Por trabalhar na JBS, com 152 mil colaboradores no Brasil, tenho o grande privilégio de poder impactar positivamente a vida de muitas pessoas, o que me deixa muito orgulhoso.

Temos o compromisso de desenvolver e valorizar nossos profissionais. Somos uma empresa educadora e contamos com o apoio do Instituto J&F, um centro de educação para os negócios, que oferece cursos para jovens que desejam ingressar na companhia e para promover o crescimento daqueles que já trabalham conosco. Um exemplo é o Programa JBS sem Fronteiras que prepara profissionais que desejam trabalhar em uma das nossas unidades fora do Brasil. Atualmente, estamos capacitando 1.500 colaboradores de todas as áreas e níveis hierárquicos para novas experiências no Canadá, Estados Unidos, Europa e Austrália.

Com o fortalecimento do nosso processo de capacitação profissional, em 2023 promovemos 26 mil colaboradores e, para este ano, planejamos promover 40 mil, além de abrir 5 mil postos de trabalho. Isso significa dar a oportunidade de um futuro melhor para milhares de famílias que estão por trás de cada um funcionário.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes de RH?

Admiro os profissionais que se dedicam a cuidar das pessoas, que olham para suas necessidades, que criam condições para que elas possam ser melhores a cada dia e que geram oportunidade de um futuro melhor. Quando vejo profissionais que compreendem o seu papel como parceiros das pessoas, ajudando-as a trilharem suas jornadas, doando-se para tornar a vida dos seus colaboradores melhor, essas pessoas merecem todo o meu respeito e admiração. Considero que o papel bem executado por um profissional de RH transcende as responsabilidades profissionais, são, para mim, um compromisso humano.

Para você, qual é a principal tendência na gestão do capital humano e como a área precisa atuar para que se torne uma bem-sucedida prática da empresa?

Acredito que as discussões sobre as relações humanas ganharão ainda mais espaço no ambiente de trabalho, especialmente com o ingresso de novas gerações e com o uso cada vez mais intensivo de novas tecnologias. Nunca o capital humano foi tão valorizado e o aumento da velocidade nas transformações das relações das pessoas com as empresas traz um desafio extra para todas as lideranças e, é claro, para a área de RH.

Se no passado era possível separar a vida pessoal da vida profissional, hoje está tudo cada vez mais conectado. As pessoas buscam propósito, alinhamento cultural, oportunidade de crescimento e a tendência é que as empresas tenham que desenvolver um olhar cada vez mais humanizado e individualizado, criando ambiente e condições para que as pessoas possam encontrar na companhia aquilo que elas valorizam em suas vidas pessoais. Com isso, o olhar amplo e cuidadoso para os colaboradores torna-se fundamental para um ambiente seguro, acolhedor e contínuo.

Qual é o grande encantamento em ser RH?

A realização de qualquer profissional é ver o fruto do seu trabalho. Para nós, de RH, a realização é ver o sorriso e a satisfação no rosto dos nossos colaboradores. Quando converso com as pessoas e vejo que elas estão felizes por realizar seus sonhos e orgulhosas de suas conquistas, eu me sinto realizado e tenho a sensação de que todo o engajamento e esforço em prol dos colaboradores valeu a pena.

Muitas pessoas passam a vida inteira buscando uma oportunidade para ajudar alguém, no RH nós podemos fazer isso todos os dias, basta fazermos nossas atividades com dedicação. Recentemente, ouvi a história de um colaborador que veio de uma família muito humilde, se dedicou ao seu trabalho, cresceu e atualmente lidera uma importante unidade da JBS. Ele conta com muita satisfação que hoje pode oferecer uma condição muito melhor para a sua família pelas oportunidades que teve. É exatamente isso o que queremos oferecer aos nossos colaboradores, a oportunidade de um futuro melhor.

NOSSAS SOLUÇÕES

Novidades

- Plataforma Gamificada P.AGE 3.0
- Treinamento em realidade virtual 360
- Sistema de avaliação on-line interativa

P.AGE - Agência

- Desenvolvimento de projetos de T&D Customizado
- Design Instrucional
- Curadoria de conteúdo especializada
- Consultoria em treinamento
- Organização e ambientação de eventos
- Especializada no desenvolvimento de atividades para convenções nacionais e internacionais
- Direção artística de eventos
- Apresentações personalizadas incríveis

P.AGE Tecnologia

- Desenvolvimento de aplicativos para Android e IOS
- Gamificação de treinamentos presenciais e on-line
- Criação de aulas interativas para EAD
- Desenvolvimento de atividades em realidade aumentada e realidade virtual

P.AGE Filmes

- Captação de vídeos alta definição e 360 graus
- Captação de vídeos com Drones Profissionais
- Atores e atrizes profissionais
- Roteiristas especializados em treinamento
- Edição de vídeos animados (motion graphics)
- Equipe de animação 3D
- Locutores profissionais (Espanhol e Inglês)
- EAD com vídeo interativo (Árvore de decisão)

O TREINAMENTO do futuro começa agora!
PENSE FORA DA CAIXA
vem para a **P.AGE!**

page

Acesse nosso Portfólio on-line
no QR Code e conheça um pouco
mais de nossas soluções





page

www.agenciapage.com



• **EADS ANIMADOS SUPER INTERATIVOS COM JOGOS**



• **ATIVIDADES PRESENCIAIS, DINÂMICAS E BUSINESS GAME**



• **TREINAMENTO COM TECNOLOGIA DE REALIDADE VIRTUAL PDV 3D**



• **TREINAMENTO EAD, SCORM E WEB EM REALIDADE VIRTUAL**



 fabiana@agenciapage.com

 (11) 91481-1696

A VISÃO DO RH PARA ALÉM DO BRASIL

Atenção à diversidade e inclusão, iniciativas de promoção do bem-estar, estratégias de crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, isso e muito mais amplificado para outros países. A responsabilidade e o desafio são enormes, mas não maiores do que o prazer da entrega de grandes resultados para o negócio e da oportunidade de conviver e aprender com a diversidade cultural. Um prazer que se torna ainda mais vibrante quando todo o empenho se transforma em admiração por parte dos profissionais do mercado – uma conquista sempre compartilhada com os times. Os dez executivos de RH com atuação na América Latina comentam o recebimento do prêmio.

PAULA JÁCOMO, HEAD DE RH PARA AMÉRICA LATINA DA SAP

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Posso citar os muitos anos de trabalho na área de Recursos Humanos e ter construído uma rede de relacionamentos sólida e genuína. Atuo em uma empresa que tem uma vertente forte em inovação, diversidade e inclusão, com foco em resultados e constante possibilidade de desenvolvimento. O fato de a SAP ter clientes em vários segmentos amplia minha capacidade de trocar experiências com diversos profissionais de RH do mercado. Busco sempre inspirar e motivar equipes para maximizarem seus potenciais, além de participar ativamente na pauta estratégica do negócio da empresa, contribuindo para comunicar uma visão clara e atrelada aos objetivos.

Tenho como valores tratar a todos com respeito e dignidade e agir com empatia. E isso se traduz também no suporte aos líderes da organização. Resiliência e adaptabilidade são outras características bem presentes no meu dia a dia, e que se refletem na minha maneira de atuar, além de sempre advogar por uma comunicação clara e transparente.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Admiro profissionais que têm empatia e humanidade, que conseguem traduzir os objetivos de negócio de maneira bem clara e transparente. Que são capazes de liderar e implementar mudanças significativas na cultura junto aos líderes da organização, bem como atualizar as práticas de RH de maneira a atender a evolução da empresa e do mercado. E que, genuinamente, promovem diversidade e inclusão junto aos indicadores de negócio.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?



WANEZZA SOARES

Posso destacar as oportunidades de aprender com diferentes culturas, práticas e perspectivas, que sempre enriquecem em relação a conhecimento e experiências, e de ampliar minha rede de contatos internos e externos por meio da interação com profissionais de RH dos nossos clientes. Exercer a liderança para a América Latina me permite impactar organizações e profissionais em diferentes países, ampliando o alcance e a influência do meu trabalho. E o desafio de atuar em ambientes multiculturais e complexos é também um desenvolvimento constante.

MARIANE GUERRA, VICE-PRESIDENTE DE RH PARA AMÉRICA LATINA DA ADP

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Essa é uma pergunta muito interessante, porque muitas vezes as pessoas olham para um reconhecimento como se fosse algo pontual, algo que o profissional realizou e que foi significativo naquele ano. Acredito que um reconhecimento tão importante como esse, que vem de seus próprios pares, não tem a ver com o ponto de chegada, mas com a jornada. Eu não acho que fui reconhecida pelo que fizemos no último ano, mas por todas as realizações que trouxeram a ADP de uma empresa muito tímida do ponto de vista de employer branding há 12 anos, quando comecei a trabalhar nela, para uma empresa agora considerada *employer of choice* no mercado da América Latina.

A ADP hoje é uma empresa com números impressionantes em diversidade e inclusão: o comitê executivo na América Latina é composto por 50% de mulheres, somos umas das poucas empresas no mercado a ter duas pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas na alta liderança, 38% de nossos diretores são mulheres, 45% de nossos líderes são mulheres e quando olhamos para a população geral de colaboradores, 54% são mulheres e 31% se autodeclaram pretos ou pardos. Somos uma das poucas empresas de mercado a poder dizer com orgulho ter mais pessoas com deficiência do que exige a cota legal e que possui entre os colaboradores pessoas com deficiência que não se enquadram na cota, o que mostra que nossa liderança está contratando com base na eficiência e não na deficiência. Além disso, nosso engajamento geral na pesquisa anual de opinião é de 85%, sendo 10% acima do benchmarking de mercado. Temos um programa de saúde e bem-estar que também se destaca entre as melhores práticas de mercado, investimos muito em desenvolvimento, grande parte de nossas vagas são preenchidas por recrutamento interno. Na minha opinião, essas ações combinadas são responsáveis por esse reconhecimento.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Eu tendo a analisar fundamentalmente vários fatores: a senioridade do profissional, anos de experiência, histórico profissional e as realizações anteriores, porque, na minha opinião, o que você fez antes é o que te trouxe até aqui. Igualmente importantes são as realizações na empresa atual e, principalmente, no ano em



DIVULGAÇÃO/ADP

que estamos analisando.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

No meu caso, o que me motiva é ver o crescimento das pessoas da equipe. Tenho orgulho de afirmar que um número significativo de profissionais sentados hoje na cadeira de primeira pessoa de RH de suas organizações são pessoas que passaram por minha equipe e foram, de alguma forma, influenciadas pela minha forma de ver RH e de trabalhar sem perder o propósito de vista. Eu acredito firmemente que, ao ajudar a formação de profissionais de RH éticos, comprometidos com o ser humano, dedicados a melhorar nossa sociedade e a gerar mais empregos, estou fazendo minha contribuição para uma América Latina mais igualitária e justa. Na minha opinião, ser socialmente responsável passa por criar oportunidades de emprego que permita às comunidades sub-representadas o acesso à renda e consequentemente à educação de qualidade, então, a área de RH é fundamental para isso.

ADRIANA ZANNI, VICE-PRESIDENTE DE RH LATAM DA AON

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

A conquista do título reflete o compromisso contínuo do nosso time em promover uma cultura de colaboração, desenvolvimento, acolhimento e inclusão na Aon. Acredito que algumas características fundamentais contribuíram para o reconhecimento. Uma delas é o comprometimento com a excelência. O foco incansável na excelência operacional e na implementação de práticas inovadoras de gestão de talentos assegura que estamos sempre à frente, adaptando-nos às mudanças do mercado e às necessidades dos nossos colaboradores.

Também as estratégias que valorizam não apenas o desenvolvimento profissional, mas também o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores. Isso cria um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde todos se sentem valorizados e apoiados. Tão importante quanto é a liderança inclusiva e participativa. Na Aon, os líderes se pautam pela inclusão, diálogo aberto e participação ativa de todos. Isso fortalece a cultura organizacional e promove um senso de pertencimento e engajamento entre os colaboradores. Além disso, a integração de liderança, talentos, inclusão e diversidade como pilares estratégicos amplifica nosso impacto nos resultados da companhia. Transformamos o departamento de RH em um parceiro estratégico essencial no crescimento e na sustentabilidade da empresa, promovendo a inovação e a criatividade através de um ambiente inclusivo e diversificado.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Admiro executivos de RH que equilibram habilmente a gestão estratégica de talentos com a humanização das relações no ambiente de trabalho. São líderes que inovam com propósito, não buscam inovações apenas por inovar, mas aplicam novas ideias e práticas com o objetivo de melhorar genuinamente a experiência dos colaboradores e o desempenho da organização. São gestores resilientes e empáticos com os desafios enfrentados pelos colaboradores, inspirando suas equipes a fazerem o mesmo. Executivos que efetivamente implementam políticas e práticas que celebram e apoiam a diversidade em todas as suas formas e que compartilham ideias.

Esses líderes de RH posicionam seus departamentos como centros de excelência estratégica, reconhecendo que o desenvolvimento de talentos e a liderança



DIVULGAÇÃO/AON

são sobre construir equipes resilientes e adaptáveis, fomentando uma cultura que prioriza a diversidade e a inclusão como princípios orientadores que impulsionam a inovação e contribuem para uma vantagem competitiva sustentável.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

A oportunidade de interagir e aprender com culturas diferentes amplia nossa compreensão do mundo, enriquece nossa visão de gestão de pessoas e nos ajuda a desenvolver soluções mais inclusivas e adaptáveis. Enfrentar e superar desafios em diferentes contextos econômicos, políticos e sociais aguça nossa capacidade de adaptação e inovação, tornando-nos líderes mais resilientes e versáteis. A interação com profissionais de RH de outras regiões proporciona uma valiosa troca de conhecimentos, fomentando estratégias de gestão de talentos ainda mais eficazes e inovadoras, e nos permite construir práticas de RH que refletem uma compreensão verdadeiramente global dos desafios e oportunidades na gestão de talentos.

CINTHIA BOSSI, DIRETORA GLOBAL DE GENTE, GESTÃO E COMUNICAÇÃO DA VOTORANTIM CIMENTOS

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Ao longo da minha carreira, tive a oportunidade de atuar em times fortes que possibilitaram avanços na entrega do propósito da área de Recursos Humanos, conectando-se também aos objetivos do negócio e proporcionando resultados com foco no cliente.

Outro ponto importante sempre foi a formação de um time inovador por meio da valorização da diversidade de talentos. Diferentes perspectivas geram os melhores resultados e foram esses times incríveis que fizeram esse resultado. Em um mundo cada vez mais diverso e inclusivo, precisamos contribuir e avançar em nossa jornada de transformação. Sabemos que são as pessoas que realmente fazem a diferença e asseguram a perenidade dos nossos negócios.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Meu ponto principal de admiração para os executivos de RH é a habilidade de criar relações e conexões, dividir o conhecimento e a experiência com nossos pares e com o nosso time. Admiro também a capacidade de aprendizado, de pensar em soluções inovadoras para diferentes contextos. Essas são características que nos fortalecem como profissionais e como função.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

O que verdadeiramente me encanta é o reconhecimento, a aprendizagem e a valorização das necessidades e peculiaridades de cada país, tanto do negócio como dos empregados e empregadas. Essa diversidade nos proporciona oportunidades para trocar com diferentes culturas, resultando em diversas formas de pensar e enriquecendo as tomadas de decisão.

Cuidar das pessoas é essencial e parte integral da nossa cultura. A Votorantim Cimentos, por exemplo, está presente em 11 países e constantemente adota práticas inclusivas para construir ambientes saudáveis nos quais cada indivíduo possa ser quem é, sem julgamentos e com muito respeito e valorização. Estamos cada vez mais empenhados em promover um ambiente de conexão entre todos os empregados, impulsionando a evolução da empresa para torná-la mais moderna, atrativa e capaz de reter os melhores talentos nessa jornada. Sabemos que para alcançar nossa ambição de negócio, precisamos das pessoas certas, que tenham coragem de provocar, transformar e ir além.



DIVULGAÇÃO/VOTORANTIM CIMENTOS

“

EM UM MUNDO CADA VEZ MAIS DIVERSO E INCLUSIVO, PRECISAMOS CONTRIBUIR E AVANÇAR EM NOSSA JORNADA DE TRANSFORMAÇÃO. SABEMOS QUE SÃO AS PESSOAS QUE REALMENTE FAZEM A DIFERENÇA E ASSEGURAM A PERENIDADE DOS NOSSOS NEGÓCIOS

”

WELLINGTON SILVERIO, DIRETOR DE RH DA JOHN DEERE PARA AMÉRICA LATINA

Quais características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs mais Admirados - América Latina?

Acredito que várias características e estratégias implementadas foram fundamentais para o reconhecimento. Uma delas é o foco constante nas pessoas que fazem a organização acontecer todos os dias. O foco e a busca por inovação e pelo desenvolvimento sustentável, alinhados com os valores centrais da John Deere, são essenciais. Isso inclui a implementação de programas de desenvolvimento profissional contínuo, bem-estar dos funcionários e a promoção de uma cultura de inclusão e diversidade, aspectos essenciais para atrair e reter talentos. Além disso, a capacidade de antecipar e adaptar-se às mudanças no mercado de trabalho e nas necessidades empresariais, mantendo sempre um ambiente de trabalho que promova a criatividade, a inovação e o comprometimento dos funcionários, são fatores-chave. Liderar uma equipe tão apaixonada, competente e comprometida com a transformação contínua e com um ambiente de trabalho bacana são fatores que geram créditos para ter tal alegria em representar todo o nosso time nesse reconhecimento. Cada vez que recebo uma honraria como essa, me vejo representando cada ser humano que faz pulsar nosso RH na América Latina.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros executivos de RH?

Admiro meus colegas que demonstram uma capacidade excepcional de liderar com empatia e compreensão profunda das necessidades humanas, ao mesmo tempo em que alinham as estratégias de RH com os objetivos de negócios. São executivos e executivas que conseguem implementar práticas que não apenas melhoram o ambiente de trabalho, como contribuem significativamente para o sucesso e sustentabilidade do negócio e demonstram um nível de competência e visão que faz a diferença na empresa em que atuam, assim como em nosso ecossistema.

Além disso, valorizo muito a habilidade de se adaptar rapidamente às novas tendências de gestão de pessoas e tecnologia, mantendo, ao mesmo tempo, uma forte cultura organizacional.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

A experiência de trabalhar além das fronteiras encanta pelo acesso à diversidade cultural, proporcionando aprendizado constante e enriquecendo nossas



JULIO DIAS

práticas de gestão. Isso me permite adotar uma abordagem mais plural e inclusiva de RH. A América Latina é uma região com uma riqueza cultural vasta e, ao mesmo tempo, muitas semelhanças, o que nos desafia a criar estratégias de RH eficazes e ressonantes em diferentes países.

Tenho o privilégio de ter vivido no México por muitos anos e atuei com a Argentina e o Chile na maior parte de minha carreira. Tudo isso me tornou um ser humano e profissional melhor, na medida em que incorporei aprendizados culturais que moldaram minha forma de ver, ser e fazer Recursos Humanos. Do ponto de vista de negócio, a capacidade de contribuir para o desenvolvimento e crescimento da John Deere em diversos mercados, ao mesmo tempo em que promovemos um ambiente de trabalho que valoriza e celebra essa diversidade, é profundamente gratificante. Esse desafio constante de integrar e harmonizar práticas de RH em múltiplas culturas e ambientes de negócios não só impulsiona o crescimento profissional, mas também pessoal, fortalecendo a capacidade de impactar as pessoas de alguma forma, e isso me conecta com minha missão.

CAROLINA DUQUE, DIRETORA DE RH E EXPERIÊNCIA DO CLIENTE LATAM DA LACOSTE

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Antes de mais nada, liderar uma área respeitada e que possui voz na empresa, tendo um CEO [*Pedro Zannoni, eleito um dos 10 CEOs Mais Admirados de 2023*] que acredita na importância que as pessoas possuem na empresa são fatores essenciais para que eu, como executiva de RH, possa executar ações eficazes. Os resultados expressivos que alcançamos nos últimos anos, sem dúvida, são fruto de uma estratégia acertada na região, mas executada por um time extremamente competente e a área de RH teve, e tem, um papel essencial na escolha desses talentos, no desenvolvimento e na criação de práticas e políticas que pensam sempre no bem-estar das pessoas.

Também acredito que a inovação é uma característica forte no meu trabalho. Estou sempre em busca de novas tendências, formas diferentes de fazer as coisas e que tenham um impacto positivo na empresa. Promover o engajamento e criar uma cultura forte, sem dúvida, colocaram o RH em evidência e o reconhecimento interno e externo foi a consequência.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

O envolvimento com o negócio, a consciência de que Recursos Humanos é uma área tão importante quanto as demais. Admiro profissionais de RH que ousam e possuem coragem para inovar, que acompanham as tendências, que são orientados para resultados, mas não se esquecem da essência do profissional de RH, que é cuidar e tirar o melhor das pessoas.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Sempre fui apaixonada por culturas e atuar em outros países amplia meus horizontes, me dá a possibilidade de ter uma experiência enriquecedora ao lidar com outros costumes, idiomas, formas de trabalho, hábitos e diferenças culturais. Esse conjunto de fatores exige que eu tenha sensibilidade e habilidade de entender as necessidades de cada país e customizar as soluções para as pessoas e negócios, de acordo com a realidade de cada país. Além disso, me dá a chance de lidar com desafios únicos que expandem a visão de mundo e promovem um crescimento profissional e pessoal significativo.



“

ADMIRO PROFISSIONAIS DE RH QUE OUSAM E POSSUEM CORAGEM PARA INOVAR, QUE ACOMPANHAM AS TENDÊNCIAS, QUE SÃO ORIENTADOS PARA RESULTADOS, MAS NÃO SE ESQUECEM DA ESSÊNCIA DO PROFISSIONAL DE RH, QUE É CUIDAR E TIRAR O MELHOR DAS PESSOAS

”

LUCILA DEL GRANDE DE SOUZA, VICE-PRESIDENTE DE RH PARA AS ÁREAS CORPORATIVAS DA BRIDGESTONE AMÉRICA LATINA E AMÉRICAS

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Esse reconhecimento é um grande orgulho! Acredito que a dedicação ao trabalho e às pessoas é a base para resultados consistentes. Além disso, é importante valorizar e reconhecer o trabalho em equipe que faz parte de um reconhecimento desses: do nosso time de RH a todos os colaboradores da companhia. Na Bridgestone, onde estou celebrando 20 anos, temos uma equipe altamente engajada – confirmado em pesquisas globais – o que faz com que nossos colaboradores sejam também porta vozes e deem visibilidade ao trabalho de cultura, DE&I, portas abertas e flexibilidade que temos construído.

A metodologia usada pela Gestão RH também é muito interessante, pois apenas pessoas que estão no mercado de trabalho podem votar na primeira fase e, na segunda, os finalistas votam entre si – são pessoas inseridas nos ambientes, fóruns e discussões relevantes para as empresas. Assim, é possível avaliar tecnicamente a trajetória dos profissionais finalistas.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Executivos que têm brilho no olhar, vontade de fazer a diferença e abertos para trocas e ensinamentos. Não importa cargo ou nível hierárquico. Sempre acreditei em trabalho em equipe, dentro de uma mesma empresa ou no mercado. Por último, conhecimento e entregas geram minha admiração, claro, mas também os valores e ações que vejo além do trabalho e da empresa.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Sempre fui uma pessoa movida a desafios e trabalhar com pessoas é o que mais gosto de fazer. Sair de minha “zona de conforto” para diferentes culturas, idiomas, realidades, mercados e legislações e, mesmo com tantas diferenças, achar pontos de sinergia e alinhamento para as entregas de resultados, me desenvolve e me estimula a cada dia.



WANEZA SOARES

“ (ADMIRO) EXECUTIVOS QUE TÊM BRILHO NO OLHAR, VONTADE DE FAZER A DIFERENÇA E ABERTOS PARA TROCAS E ENSINAMENTOS. NÃO IMPORTA CARGO OU NÍVEL HIERÁRQUICO ”

CRISTIANE FIOREZZI, DIRETORA DE RH PARA A AMÉRICA LATINA DA OTIS

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Minha paixão em contribuir para o desenvolvimento das pessoas sempre guiou cada etapa da minha carreira. O fato de o reconhecimento ter chegado neste momento não é coincidência. Na Otis, há um compromisso genuíno de oferecer às nossas pessoas um ambiente de trabalho em que todos possam ser ouvidos e acolhidos, prosperando sendo quem são. Acreditamos que são as pessoas que nos tornam diferentes. E é nesse ambiente que posso executar o meu trabalho, com criatividade, diligência, prioridades que fazem sentido para o nosso negócio e uma equipe incrível para desenvolver nossos planos para uma gestão estratégica de pessoas.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

A capacidade de trazer a gestão de pessoas como elemento estratégico e fundamental para a sustentabilidade do negócio. Eu admiro profissionais de RH que falam a linguagem do negócio e criam pontes importantes para que a gestão de pessoas seja um habilitador de resultados para todos os stakeholders, tanto no que tange a resultados quanto ganhos para as pessoas, através de desenvolvimento, progressão de carreira, recompensa justa e ambiente sano de trabalho.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Na Otis, somos muitas vozes. Na América Latina, temos operações diretas na Argentina, Chile, Uruguai, Colômbia, México e alguns países da América Central, além do Brasil. E globalmente estamos presentes em mais de 200 países e territórios. Temos orgulho em ser uma equipe global que responde aos desafios de uma companhia ágil e de alta performance. É enriquecedor e estimulante ver nossas equipes criando, juntas, ideias e oportunidades, através da colaboração que atravessa fusos horários, localizações geográficas e culturas. E isso é possível porque temos uma estratégia e objetivos globais bem definidos, com todos trabalhando em consonância e em qualquer lugar do mundo, para melhor atender nossos clientes.



DIVULGAÇÃO OTIS

“

É ENRIQUECEDOR E ESTIMULANTE VER NOSSAS EQUIPES CRIANDO, JUNTAS, IDEIAS E OPORTUNIDADES, ATRAVÉS DA COLABORAÇÃO QUE ATRAVESSA FUSOS HORÁRIOS, LOCALIZAÇÕES GEOGRÁFICAS E CULTURAS

”

LUCIANA PAGANATO, VICE-PRESIDENTE DE RH DA UNILEVER BRASIL E HEAD DE RH HOME CARE PARA AMÉRICA DO NORTE E AMÉRICA LATINA

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Primeiramente, gostaria de expressar minha enorme gratidão pelo reconhecimento que tive por parte de meus colegas. Fico muito lisonjeada em saber que estamos no caminho para sermos uma referência nessa área. Contudo, vale destacar que muito do trabalho que venho exercendo à frente do RH da Unilever também é bastante inspirado na atuação deles. Além disso, acredito que a consistência do que temos feito no RH de uma das maiores empresas de bens de consumo do mundo em relação ao desenvolvimento de talentos - que são reconhecidos no mercado - à consolidação de uma cultura inclusiva e humanizada e à adoção de práticas que são tendência em RH, têm contribuído para que a companhia ganhe este espaço de curiosidade e admiração.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Eu aprendo muito com meus colegas de profissão, não só por meio de nossas trocas nas oportunidades que temos de estarmos juntos pessoalmente, como também observando de longe a atuação deles nas empresas em que trabalham. Mas eu me inspiro, em especial, em ações que buscam promover a agenda de Equidade, Diversidade e Inclusão, que é uma de nossas prioridades.

Hoje, a área de RH também está mais profissionalizada, conectando todos os desafios do negócio a práticas que buscam o melhor dos colaboradores, resultando em uma maior admiração por parte do mercado. Nesse sentido, é extremamente valioso estar atento às diferentes realidades de mercados distintos, que não sejam restritos somente à atuação no segmento de bens de consumo, para seguirmos em uma jornada de constante aprendizado e evolução. Temas como redução de impacto ambiental e futuro da juventude, por exemplo, são interseccionais para todas as empresas e essenciais para discutirmos em conjunto sobre como deixarmos um legado de impacto positivo para um futuro melhor.



DIEGO PADGURSCHI

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Para alguém como eu, que sou bastante curiosa, a oportunidade de conhecer culturas diferentes, realidades diferentes e expandir a rede profissional para outros ambientes são os principais pontos de satisfação em poder atuar fora do país. Estar exposto a algo novo e ter a curiosidade de aprender contribui – e muito – para o crescimento pessoal e profissional. É preciso ter disposição e considerar que haverá desafios, como outras formas de pensar e questões culturais de cada país que impactam na forma em que as pessoas trabalham, mas que, no fim do dia, contribuem também para o nosso aprendizado e evolução enquanto pessoas e profissionais.

DANIELLE ARRAES, CHRO LATAM DA JDE – JACOBS DOUWE EGBERTS

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados – América Latina?

Falar sobre si mesmo é sempre desafiador. Sinto-me muito honrada pelo reconhecimento e agradecida por tudo que venho aprendendo nestes mais de 20 anos atuando na área de Pessoas & Organizações. Busco pausar minha jornada com muita humildade, consistência e, sobretudo, combinando paixão e propósito. Além disso, creio que a constante contribuição que busco dar para a geração de conexões profundas, o compartilhamento de conteúdos e boas práticas no mundo de RH tenham sido ingredientes que a comunidade de Gestão e RH tenha apreciado.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros executivos de RH?

Admiro muito quem norteia sua atuação por valores sólidos e propósito. Também admiro muito aqueles que inovam, se permitem errar e aprender constantemente. Valorizo ainda, grandemente, a generosidade de quem compartilha práticas e promove conexões. Os desafios que vivemos são muito similares, portanto, a potência que existe em aprender uns dos outros nos leva a transformações muito mais amplas como organizações e sociedade.

Qual é o encantamento em atuar além das fronteiras do Brasil?

Considero um privilégio conhecer diferentes culturas, é algo que realmente me encanta. Nossa perspectiva de mundo enriquece grandemente. Um dos principais aspectos ao trabalhar além das fronteiras é exercitar a escuta ativa, acolher a beleza da diversidade e promover a colaboração contínua. Somos únicos e diferentes em muitos aspectos, porém vivenciamos dilemas e desafios muito similares. Por isso busco construir pontes entre os diversos times dos países com os quais atuo.



DIVULGAÇÃO/IDE

“

UM DOS PRINCIPAIS ASPECTOS AO TRABALHAR ALÉM DAS FRONTEIRAS É EXERCITAR A ESCUTA ATIVA, ACOLHER A BELEZA DA DIVERSIDADE E PROMOVER A COLABORAÇÃO CONTÍNUA

”

O PRAZER DE SER RH

Não há dúvida de que o Brasil é um celeiro de boas práticas de Recursos Humanos. Aqui, não é raro encontrar multinacionais em que iniciativas de seus departamentos de RH se tornam referência para as demais subsidiárias no mundo. Por que isso acontece? Não dá simplificar dizendo que o brasileiro é criativo. Se conseguimos inovar na gestão de pessoas é porque nossos profissionais de RH enxergam as empresas não mais somente como um centro de negócios, mas como um lugar também em que as pessoas precisam se realizar, se sentir ouvidas e respeitadas e, acima de tudo, valorizadas no que fazem. E, se assim for, elas fazem mais e melhor. Para dar mais detalhes, trazemos as percepções sobre o que é ser RH dos 10 líderes de RH Mais Admirados do país.

PATRÍCIA PUGAS, DIRETORA EXECUTIVA DE GESTÃO DE PESSOAS DO MAGAZINE LUIZA

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Com certeza, minha baianidade foi primordial (*risos*). Brincadeiras à parte, nos últimos oito anos, tenho trabalhado fortemente à frente do time de Gestão de Pessoas do Magalu para auxiliar a companhia na missão de transformar o varejo brasileiro, um dos setores que mais emprega no país e com desafios gigantescos. Acredito que minha indicação se baseia, principalmente, pelo inconformismo que temos de sempre buscar fazer o melhor para as pessoas, ainda que em cenários adversos e, também, pela paixão com que desenvolvemos os projetos que ajudam a empresa a cumprir seu propósito.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

A capacidade de se conectarem profundamente ao negócio do qual fazem parte. Para mim, líderes de RH inspiradores são os que conhecem a empresa em que trabalham – e o setor no qual ela está inserida – de tal forma que conseguem dar contribuições estratégicas relevantes, garantindo sempre que se considere a perspectiva de “pessoas” nas discussões. São aqueles que emprestam para a organização uma visão de gente em todas as decisões de negócio, concomitantemente à execução da estratégia. Eles conciliam metas desafiadoras sem perder o acolhimento, o cuidado, a atenção especial.

Qual é o encantamento em ser RH?

Sempre comento que me encontrei na profissão de RH um pouco por acaso, já que sou formada em Direito, mas muito também pela sorte de eu ter definido como propósito de vida conectar minha profissão à vontade



DIVULGAÇÃO/MAGALU

de contribuir e melhorar a vida das pessoas que cruzam meu caminho – o que acredito ser a melhor forma de encarar o mundo.

Sou privilegiada por, através da minha profissão, impactar a vida de diversas pessoas, ajudando-as a se desenvolverem e buscarem seus objetivos. Acredito fortemente em trocas e que não devemos passar pela vida de outros sem deixar ou levar algo. Nesse sentido, ser RH me proporciona muitas oportunidades.

SHEILA CEGLIO, DIRETORA DE PEOPLE EXPERIENCE DA PFIZER BRASIL

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

É uma grande honra e privilégio receber esse reconhecimento, especialmente em um período de intensa mudança, com os Recursos Humanos ocupando uma nova posição dentro das organizações. Essa conquista demonstra, portanto, que estamos no caminho certo em nosso trabalho de transformação e evidencia o papel estratégico da gestão de pessoas na cultura e no engajamento. Estou falando de muito trabalho, de muita dedicação e de um resultado que não é apenas meu: é uma conquista de todo o nosso time. Um time que nunca se amedronta, não importa o tamanho do desafio.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Os líderes que me inspiram são aqueles que atuam estrategicamente buscando manter a cultura organizacional e a experiência do colaborador sempre em foco, direcionando seus esforços para a criação de um ambiente de trabalho saudável, estimulante e equitativo, em que os valores da empresa possam realmente ser vivenciados. Esse trabalho passa, sem dúvida, pelo reforço às políticas de diversidade e inclusão, algo que me inspira bastante. Sabemos que ainda há muito a ser feito nessa área no Brasil, mas é maravilhoso acompanhar os avanços que já vêm ocorrendo, impulsionados por grandes líderes no âmbito de gestão de pessoas.

Qual é o encantamento em ser RH?

Ter a chance de orquestrar a sinergia entre as perspectivas individuais dos profissionais e as metas de uma companhia dedicada a transformar a vida das pessoas, como a Pfizer, sem dúvida é algo que alimenta o meu encantamento pela área de Recursos Humanos. Atuar para que todos os colegas tenham as ferramentas, habilidades e os conhecimentos necessários para entregar o seu melhor é algo que me move, dia após dia.

Tudo isso envolve processos fundamentais, como as práticas e políticas para a atração e retenção de talentos, o desenvolvimento dos colaboradores e o gerenciamento de performance. Sem dúvida, o RH que me encanta é o RH que trabalha na valorização do capital humano, seja estimulando o crescimento das pessoas ou o respeito às diferenças e o apoio à diversidade, contribuindo para a consolidação de um clima organizacional saudável e que favorece o engajamento dos colegas nos objetivos da empresa, posicionando-se como parte dos negócios.



CLAUDIO BELLI

“

ATUAR PARA QUE TODOS OS COLEGAS TENHAM AS FERRAMENTAS, HABILIDADES E OS CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS PARA ENTREGAR O SEU MELHOR É ALGO QUE ME MOVE, DIA APÓS DIA

”

DENISE HORATO, DIRETORA DE RH DA ROCHE FARMA

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Minha crença é que um profissional admirado possui uma combinação de habilidades e características essenciais. Para mim, é fundamental aprimorar constantemente meus conhecimentos e me manter atualizada com as tendências. Para isso, participo de congressos, cursos e workshops, que também incrementam a rede de contatos.

Outra característica é ter uma visão estratégica alinhada com uma liderança inspiradora. O profissional de RH deve entender o contexto organizacional e contribuir para a estratégia da empresa. Isso envolve alinhar as práticas de Recursos Humanos com os objetivos de negócio. E, ao mesmo tempo, deve inspirar e motivar equipes, além de ser um exemplo de conduta ética profissional, características fundamentais para líderes, em especial, para um líder de RH.

No meu dia a dia, procuro buscar empatia e compaixão. O profissional que demonstra empatia e compreensão em relação aos colegas, liderados e clientes é altamente valorizado. Sempre que possível, oferecer apoio emocional é essencial.

Por fim, e não menos importante, viver com integridade ética. É fundamental ser honesto, transparente e agir com integridade. Profissionais que mantêm altos padrões éticos são respeitados e admirados.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Uma característica que sempre me vem à mente é a resiliência: lidar com grandes desafios, superar obstáculos e manter uma atitude positiva mesmo diante de adversidades é algo que atrai muita admiração. Resiliência é demonstrar força e determinação.

Outra qualidade que admiro é a inovação e criatividade. Conheço vários profissionais que trazem novas ideias, soluções criativas e pensamento inovador, além de sempre pensar em propor melhorias. Também admiro aqueles que possuem a habilidade de negociação – além de lidar com as questões muito complexas do negócio e da natureza humana, a habilidade de negociar é crucial para reter talentos e promover acordos dentro das relações pessoais e profissionais.

Mas a mais importante para mim é a contribuição social, a responsabilidade dos muitos profissionais que se envolvem em atividades e projetos sociais endereçando causas muito importantes para a sociedade. A responsabilidade social e o desejo de fazer a diferença me causam grande admiração.



ALAN TEIXEIRA

Qual é o encantamento em ser RH?

O primeiro deles é poder impactar positivamente a vida das pessoas, ajudando no seu crescimento e desenvolvimento profissional e, dessa forma, colaborando com o seu núcleo familiar e entorno. Eu acredito muito na força do RH de criar experiências memoráveis e positivas para os colaboradores, que ajudam num ambiente saudável e criativo e propício à retenção de talentos. E colaboradores motivados produzem melhores experiências com os clientes e colaboram para uma sociedade mais justa e íntegra.

Temos a oportunidade de fazer uma diferença significativa também na cultura. A partir da cultura organizacional, você pode promover um ambiente positivo e inclusivo.

A área traz desafios constantes e requer que estejamos evoluindo sempre. A interconexão com diversas áreas exige uma estreita colaboração com todos os departamentos, proporcionando uma visão abrangente e a necessidade de fazer boas negociações. O compromisso com o aprendizado contínuo é crucial para se manter atualizado com as mudanças no campo de RH.

ERIKA BORGES, HEAD DE RH CORPORATIVO DA AMAZON BRASIL

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Tenho paixão e desejo contínuo e genuíno de apoiar o desenvolvimento de carreiras, dando espaço ao novo, ao diverso e ao aperfeiçoamento constante. Através do acompanhamento e estímulo recorrente, empoderamos líderes a serem profissionais melhores, entregando resultados superiores em um ambiente de trabalho equilibrado. Para que isso aconteça, sem dúvida, o time de RH, tem papel fundamental.

Trabalho com equipes incríveis, multiculturais e engajadas, que me complementam e me fortalecem nessa caminhada. Tenho aprendido muito ao mesmo tempo em que contribuo com minha experiência. A empresa oferece muitas oportunidades de crescimento profissional aos nossos funcionários e funcionárias, impulsionando-os para atingir seu potencial máximo e, ao mesmo tempo, ter a liberdade de serem quem realmente são e se sentirem incluídos e respeitados. Aqui, é muito característico vermos profissionais apaixonados e empenhados a entregar seu melhor, assim como eu, e creio que isso se reflita nesse reconhecimento.

Um dos nossos 16 Princípios de Liderança é a obsessão pelo cliente e, no meu caso, nossos clientes são os milhares de funcionários da Amazon Brasil. Compreender as necessidades individuais, prestando suporte e atenção customizada é o nosso maior objetivo.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Eu admiro aqueles que genuinamente acreditam nas pessoas, no desenvolvimento, na diversidade, equidade e inclusão. Aqueles que fazem o que pregam e falam, que dão exemplo de como é possível, sim, entregar resultados e impulsionar negócios com uma estratégia forte voltada às pessoas e que possuem escuta ativa.

Compreendo a importância de assegurar que as ações em RH possam ser mensuradas e tangibilizadas, mas a essência de garantir que as pessoas estejam no centro de tudo é fundamental. Apesar de os números importarem, as pessoas precisam vir em primeiro lugar sempre. Na minha jornada, tive a sorte de ter aprendido muito com lideranças inspiradoras e que fazem isso de maneira exemplar. E sigo aprendendo com eles.

Qual é o encantamento em ser RH?

Eu me realizo quando consigo tocar a vida de al-



guém. Acredito muito em desenvolvimento e aperfeiçoamento quando se está feliz e fazendo o que se gosta e acredita. Um profissional precisa encontrar um espaço onde pode ser quem é, com orgulho e segurança para que com isso, possa alcançar seu máximo potencial.

“Contratar e Desenvolver os Melhores” é um dos princípios de liderança da Amazon e é o que eu mais gosto. Dá orgulho pensar que todos estamos engajados com essa visão e temos isso pautado e priorizado por toda a empresa. Temos talentos excepcionais e queremos movê-los pela organização. Investimos em preparar as lideranças para que sejam um exemplo nesse sentido e que garantam termos um espaço de desenvolvimento e aprendizado, seguro, diverso e justo para todas nossas pessoas, como deve ser. Isso me encanta e me conecta com a missão de ser cada dia uma profissional de RH melhor. Trabalhando com pessoas em grandes organizações, aprendi que é possível apoiar a empresa a impulsionar seus negócios através das pessoas, e isso é um grande motivador para mim.

CLAUDIA MEIRELLES, HEAD DE RH DA ITAÚSA

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

No começo da carreira, eu tinha sede de conhecimento e queria estar a par das principais tendências do mercado. Para ter acesso a mais informações sobre o setor, carreira e atuação, procurei uma associação de RH que pudesse contribuir com esses aprendizados. De lá para cá, conheci muitos profissionais, passei a participar de fóruns, discussões, cases de mercado e, intuitivamente, ao longo dos anos, comecei a contribuir ativamente na carreira de outras pessoas. Hoje, participo de forma voluntária em programas de mentoria, em comitês de conselho, em empresas, associações, ONGs e instituições de ensino. Essa vontade e disponibilidade em trocar com o mercado, as pessoas e a comunidade de RH, além de gerarem networking, me movem e vão ao encontro com meu propósito profissional que é fazer a diferença na vida das pessoas e ajudar jovens que queiram crescer na carreira e na vida.

Penso que, se a área de RH me trouxe tanto, por que não posso dividir o meu conhecimento para fazer as pessoas crescerem? Hoje, ao longo de mais de 30 anos de carreira, as pessoas me buscam para orientação e aconselhamento dentro e fora das empresas em que atuo. Esse foi um caminho orgânico que aconteceu em decorrência do meu perfil inquieto e de estar sempre presente junto à comunidade de RH – essas, sem dúvida, foram as características que contribuíram para essa conquista, da qual me sinto super-honrada.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Com certeza, o olhar humanizado e o jeito de agir, mesmo em temas simples e corriqueiros. Profissionais que sejam generosos e tenham curiosidade de escutar o outro e contribuir com conhecimento e desenvolvimento de outras pessoas. Um RH visionário que não veja só a tarefa, mas o impacto que sua atuação pode gerar para o mercado de trabalho.

Qual é o encantamento em ser RH?

RH não é somente gostar de pessoas, é como impactar os negócios, empresas e a sociedade. E o nosso pa-



pel é muito grande nesse ecossistema e, por mais que nosso dia a dia possa parecer rotineiro, estamos lidando com profissionais e gerações diferentes, necessidades diversas e expectativas que mudam. O encantamento, em primeiro lugar, é poder fazer parte da evolução desse ecossistema e poder gerar impacto positivo.

Do ponto de vista das pessoas, sinto que meu papel é contribuir e fazer a diferença na vida delas dentro do ambiente organizacional. É como uma equação: quando você contribui para as pessoas se encontrarem no ambiente de trabalho, reconhecerem significado e propósito, elas vão trabalhar melhor e produzir mais. O resultado, se torna benéfico para os dois lados.

Do lado das empresas, poder contribuir e influenciar para que os negócios tenham melhores resultados em ambientes de trabalho justos e respeitosos, fazem com que eu acorde motivada todos os dias.

VIVIAN BROGE, VICE-PRESIDENTE DE RELAÇÕES HUMANAS E MARKETING DA TOTVS

Quais características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Em primeiro lugar, gostaria de reafirmar o quão honrada fiquei com o reconhecimento! Acredito que essa conquista seja resultado da visão transformadora que tenho sobre o RH e que trago para o RH, priorizando a pluralidade e diversidade de vozes e promovendo um ambiente inclusivo e acolhedor, onde cada um é reconhecido e valorizado por suas diferenças e ninguém é deixado para trás. Aliada a estratégias eficazes de gestão de pessoas, essa combinação é uma verdadeira potência para o desenvolvimento dos negócios.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

A área de RH conta com muitos profissionais incríveis e eu admiro e acompanho o trabalho de diversos colegas. Por experiência própria, reconheço que gerir pessoas não é uma tarefa simples e que requer muita dedicação e resiliência. Por isso, sou profunda admiradora do trabalho e entusiasmo de profissionais que buscam sempre ser inovativos, sem medo de tentar coisas novas e de implementar novas práticas e experiências. Afinal, estamos em constante transformação, e a gestão de pessoas também precisa ser dinâmica! Também tenho enorme admiração por profissionais de RH que inspiram quem está ao seu redor, compartilham vivências e conhecimento e contribuem para melhores práticas e para a evolução do RH.

Qual é o encantamento em ser RH?

Na minha visão, é trabalhar e lidar com pessoas. Pessoas carregam histórias, vivências e desejos. Cada pessoa é única e, como profissional de RH, é maravilhoso poder me conectar com elas e realizar trocas e interações muito ricas, que colaboram também para o meu crescimento pessoal e profissional. Na área de Recursos Humanos, também temos a possibilidade de tornar o ambiente de trabalho muito mais positivo e acolhedor, desenvolvendo experiências potentes que transformam e melhoram o dia a dia de centenas de profissionais.



“

CADA PESSOA É ÚNICA E, COMO PROFISSIONAL DE RH, É MARAVILHOSO PODER ME CONECTAR COM ELAS E REALIZAR TROCAS E INTERAÇÕES MUITO RICAS, QUE COLABORAM TAMBÉM PARA O MEU CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

”

ADRIANO LIMA, CHRO DA MINERVA FOODS

Quais características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Para mim, o que contribui para essa conquista é a minha presença em Recursos Humanos no Brasil já há um bom tempo. Estou sempre me reinventando e aos cinquenta e poucos anos de idade estou no auge da minha carreira, sendo, inclusive, o executivo de RH mais seguido do LinkedIn. É um trabalho de muitos anos, no qual eu sempre acreditei muito. Sempre lutei muito, e luto ainda, para ajudar a construir no nosso país uma gestão de pessoas inclusiva, transparente, genuína e humanizada. Então, acredito que estar entre os 10 RHs Mais Admirados do Brasil é resultado dessa trajetória.

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes de RH?

O que me faz admirar outros líderes de RH é exatamente essa questão de servir à nossa comunidade de Recursos Humanos e, principalmente, admiro líderes que são corajosos. Eu digo que o maior pecado do RH é a omissão, é não se posicionar. É a omissão em lutar pelos valores da área e alinhar interesses dos acionistas, da direção, da gerência, dos profissionais, do sindicato e de todos os envolvidos. Eu acho que esse é o verdadeiro papel de Recursos Humanos. Vejo muitos profissionais de RH não se posicionando, não tendo coragem para lutar pelos ideais, pelos valores da nossa profissão. Ser RH é uma missão, não é um cargo.

Qual é o encantamento em ser RH?

Hoje, para mim, o encantamento em ser RH é ter os feedbacks que eu recebo de pares e de colegas que me veem nessa luta para poder sempre me posicionar em prol de um RH genuíno, transparente, inclusivo e humanizado. Inclusive, colocando algumas questões em que muitos de nós, e eu me incluo aqui, erramos, para que a gente possa acertar, possa construir uma área de Recursos Humanos mais forte. O verdadeiro encantamento para mim é esse, de poder de fato honrar a nossa missão de ser RH.



“

EU DIGO QUE O MAIOR PECADO DO RH É A OMISSÃO, É NÃO SE POSICIONAR. É A OMISSÃO EM LUTAR PELOS VALORES DA ÁREA E ALINHAR INTERESSES DOS ACIONISTAS, DA DIREÇÃO, DA GERÊNCIA, DOS PROFISSIONAIS, DO SINDICATO E DE TODOS OS ENVOLVIDOS

”

FABIO BARBAGLI, VICE-PRESIDENTE DE RH DA PEPSICO BRASIL

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Entendo que para estar na lista do RHs mais admirados é preciso uma conjunção de fatores muito importantes. É, primeiro, ter um time muito bom, que trabalha com muito foco nas pessoas; segundo, ter uma liderança muito aberta, que escuta e apoia; e, terceiro, estar em uma organização que me permite ousar, inovar e fazer diferente. Essas são as características externas que fazem parte dessa conquista.

E, por um outro lado, há características minhas, porque eu sou muito curioso; sou uma pessoa muito inquieta; gosto muito de escutar e aprender com as pessoas e buscar uma solução que seja a melhor para as pessoas da PepsiCo e que seja sustentável para o negócio, gerando um impacto positivo para o planeta e para a comunidade. Então eu acho que essa conjunção de fatores e características me permitiu estar na lista dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil pelo segundo ano consecutivo, o que, de verdade, me enche de orgulho e alegria!

Olhando para fora, o que o faz admirar outros líderes de RH?

Eu tento me inspirar em profissionais que ousam transformar, que buscam ir além, que se questionam e dão abertura para que os times possam criar. Além disso, que tenham uma escuta realmente ativa para todas as pessoas da organização, para que estejam atentos às demandas internas e externas. Porque é muito importante ter uma pessoa atenta às demandas externas, não só com as demandas do nosso tempo, mas sempre fazendo o melhor pelas pessoas e o melhor pelo negócio. Desse modo, a gente precisa sempre equilibrar esses dois pratos dentro da área de Recursos Humanos. Alguns líderes que eu admiro muito: o Pedro Pinheiro, que me ajudou muito no começo da carreira e que me inspira até hoje; o Carlos Quintana que me trouxe para a PepsiCo; a Gabi, Gabriela Garcia, que hoje é minha a minha líder; e o João Senise, com quem trabalhei aqui, na PepsiCo, e no Carrefour. Em líderes assim eu me inspirei e, também, tento replicar um pouco do que aprendo com eles todos os dias.



DIVULGAÇÃO

Qual é o encantamento em ser RH?

Obviamente, o que me encanta é trabalhar com as pessoas o dia inteiro. É trabalhar para melhorar e acelerar o resultado de uma companhia ao mesmo tempo em que a gente melhora a qualidade de vida das pessoas. É desenvolver os profissionais ao mesmo tempo em que a gente desenvolve líderes, portanto, a gente consegue impactar os colaboradores pessoal e profissionalmente e, desse modo, impactar um indivíduo e, também, uma família; você consegue gerar um impacto positivo também no planeta nas comunidades. E na PepsiCo a gente tem essa oportunidade e esse desafio, que me dá muito prazer: atuar ao mesmo tempo para beneficiar as pessoas, o negócio e o planeta.

CATIA PORTO, VICE-PRESIDENTE DE RH DO CARREFOUR

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Essa é uma pergunta difícil porque a escolha é através de uma votação externa. Eu me orgulho muito de estar nessa lista e imagino que o título faz parte do meu foco e propósito em servir o negócio, colocando as pessoas no centro de tudo que fazemos e genuinamente servir a nossa comunidade de RH. São mais de 25 anos de carreira. Nesse período, trabalhei em vários setores e regiões e países com diferentes culturas. Liderei funções de RH em nível nacional, regional e global, navegando com CEOs, executivos seniores e membros do conselho para alinhar a melhor estratégia de RH com os objetivos de negócios e valores de cada companhia. Hoje, também compartilho experiências, conhecimento e conteúdos nas redes sociais, a fim de expandir e acelerar a comunidade de ótimos profissionais e líderes conscientes do seus papéis nas organizações.

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Tenho um olhar especial por líderes femininas, que enfrentam todos os desafios do nosso setor e carreira, ao mesmo tempo que lidam com as questões de ser mulher na sociedade e nas organizações. Admiro profissionais que têm brilho nos olhos, a curiosidade de se arriscar, de buscar o novo e de abrir as portas para a nova geração. Profissionais que querem se superar e colaborar, que criam pontes para construirmos algo muito melhor e juntos.

Qual é o encantamento em ser RH?

A real possibilidade de unir negócios e pessoas! Isso me fascina! A capacidade de influenciar organizações na missão de construir empresas melhores, navegar nos bastidores e entender detalhes sutis que afetam a vida dos colaboradores.

Abrir espaço para a inclusão, trabalhar e influenciar as ações de diversidade em todos os âmbitos: racial,



DIVULGAÇÃO/CARREFOUR

de gênero, pessoas com deficiência e condições financeiras. Aqui, no Grupo Carrefour, temos uma agenda robusta de inclusão e diversidade com várias iniciativas estratégicas; eu, particularmente, me envolvo diretamente com uma delas, o Carrefour com ELLAs. Um programa que eu criei e sou a facilitadora, no qual dou aulas para as mulheres da nossa empresa.

Também ser a ponte no desenvolvimento dos nossos profissionais me gera uma grande gratificação. Ver um colaborador crescer cada vez mais e observar o impacto que isso tem na vida dele é incrível. Desenvolver o negócio de dentro para fora, me traz uma sensação de dever cumprido.

SORAYA BAHDE, DIRETORA DE GENTE & TRANSFORMAÇÃO DA ALELO

Que características podem ter contribuído para a conquista do título de um dos 10 RHs Mais Admirados do Brasil?

Neste ano, completo dez anos à frente da área de Pessoas da Alelo e, nesse período, foi possível evoluir com consistência em algumas frentes, e que me dão muito orgulho, como diversidade e inclusão, liderança humanizada, cultura organizacional e inovação em processos de Recursos Humanos

Olhando para fora, o que a faz admirar outros líderes de RH?

Lideranças de RH que impulsionam resultados, prezando pelo respeito e pela inclusão são as que verdadeiramente me inspiram. Acredito que cuidar das pessoas é o que traz resultados sustentáveis.

Qual é o encantamento em ser RH?

Poder cumprir meu propósito: impactar a vida das pessoas criando oportunidades de realização e felicidade por meio do trabalho. Poder trabalhar todos os dias tão conectada com a minha essência me faz muito feliz.



FABIO H. MENDES

•eventos•

G E S T Ã O R H

SEJA PATROCINADOR!

Confira nosso calendário de 2024 e seja patrocinador dos eventos que são referência na área de Gestão de Pessoas.

Acesse nosso mídia kit e confira todas as vantagens de se tornar um patrocinador dos eventos do Grupo Gestão RH.

MÍDIA
KIT 20
24

GRUPO GESTÃO RH



CONQUISTA COMPARTILHADA, UMA MARCA DO RH EM TODAS AS REGIÕES

Além de eleger os RHs Mais Admirados com atuação no Brasil e na América Latina, o prêmio RHs Mais Admirados destaca profissionais que alcançam pontuações expressivas nas suas regiões e estados.

Neste ano, foram 31 executivos premiados, sendo 22 pelo Sudeste, seis pelo Sul, dois pelo Nordeste e um pelo Centro-Oeste. O estado com maior representatividade foi São Paulo: 15 profissionais eleitos.

A Gestão RH fez um convite aos premiados para comentarem o significado dessa conquista. Todos, sem exceção, manifestaram orgulho pelo reconhecimento e, da mesma forma, fizeram questão de compartilhá-lo com suas equipes e colegas de jornada.

Marly Vidal, diretora Administrativa e de Pessoas Grupo Sabin | Centro-Oeste – DF

É com imenso orgulho e gratidão que recebo o reconhecimento dos colegas, por meio do Grupo Gestão RH. Ser destaque regional é uma honra e mostra o reconhecimento do que realizamos na gestão de pessoas do Grupo Sabin. É gratificante que nosso trabalho possa servir de inspiração aos demais colegas de RH, assim como os demais premiados.

Credito a escolha ao entusiasmo com que trabalhamos no Grupo Sabin, empresa que tem nas pessoas o foco de sua estratégia corporativa. A cultura e o clima organizacional, com programas inovadores de gestão de saúde e bem-estar, reforçam o compromisso de nos cuidarmos como colaboradores e indivíduos. E esse compromisso envolve desde as fundadoras, Janete Vaz e Sandra Costa, hoje no Conselho de Administração; a presidente, Lídia Abdalla; gestores e colaboradores.

É uma honra fazer parte dessa equipe, em que cada membro contribui para o crescimento coletivo, em um ambiente diverso e inclusivo. São 33 anos de trabalho, estudo e intercâmbio com meus pares de RH em busca das melhores práticas. Agradeço e recebo esse prêmio com muita satisfação.



MARCOS WELBER

DUDA CARVALHO



Moacy Freitas, diretor de Pessoas e Organização do Grupo Moura | Nordeste – PE

Integrar um ranking com tanta credibilidade e que promove uma análise técnica e imparcial da área de Gestão de Pessoas é uma honra e mostra que a jornada que vem sendo trilhada no Grupo Moura, com programas de capacitação e formação permanentes, segue no caminho certo.

Desde a fundação, o olhar para as pessoas é uma prioridade por ser a mola propulsora do crescimento da organização. Os modelos de gestão evoluem, a digitalização impulsiona os negócios, a inovação contribui para fazer mais e melhor. Mas acredito que são as pessoas, os times plúrais, com ideias diversas e foco no objetivo maior, os principais responsáveis pelas conquistas da empresa. A meta é evoluir sempre e reconhecimentos como esse formam a energia necessária para seguir indo ainda mais longe.

Josi Martins, diretora de Pessoas e Cultura da Adama Brasil | Sul – PR

É com imensa alegria que, em pouco mais de um ano atuando no agronegócio, e especificamente no Paraná, recebo o reconhecimento por meio desse prêmio tão significativo. Agradeço à Gestão RH por essa honra, aos colegas que me indicaram e, principalmente, ao meu time, cujo apoio foi fundamental para minha trajetória até aqui.

Lideramos diversas atividades neste último ano e gostaria de destacar iniciativas como o encontro de mulheres do agronegócio, que reuniu a liderança feminina da Adama e executivas do setor de diversos estados do Brasil para discutir negócios, carreira e liderança, sendo instituído como um evento anual para essas mulheres. Além disso, criamos o programa de desenvolvimento da liderança com um mindset ambidestro, em que os líderes precisam desenvolver e utilizar bem os dois hemisférios do cérebro, que equilibra a entrega de resultados imediatos com a construção de um futuro sustentável. Espero continuar contribuindo e inspirando pessoas para continuar sendo voz ativa em premiações como essa, tão relevantes para o setor.



DIVULGAÇÃO/ADAMA



DIVULGAÇÃO/PORTOBELLO

Ariane Espindola, diretora de Gente e Cultura da Portobello | Sul – SC

É grande honra estar entre os RH Mais Admirados da região Sul do Brasil. Esse reconhecimento reflete o meu compromisso pessoal com a excelência em gestão de pessoas e, também, o esforço coletivo e a dedicação incansável da nossa equipe. Em nossa jornada de evolução, buscamos adotar práticas inovadoras e inclusivas, sempre focados no desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores. Acreditamos que o sucesso de uma organização é construído sobre a base de uma cultura corporativa sólida, onde cada indivíduo se sente valorizado e motivado a contribuir com o seu melhor. É uma oportunidade que nos inspira e responsabiliza a manter a resiliência e a paixão pela excelência em gestão de pessoas, para promover transformações positivas dentro de nossa empresa e nas comunidades onde atuamos.

Agradeço à revista Gestão RH por valorizar e estimular a conexão e aprendizado das diferentes empresas que colocam o humano no centro de suas relações para continuar promovendo práticas que valorizam a diversidade, a inclusão e o desenvolvimento humano contínuo.

Dione Quadros, diretora de Gestão de Pessoas da Intelbras | Sul – SC

É uma honra estar novamente na lista de RHs Mais Admirados representando o Sul do país. Essa é uma conquista muito importante, que reforça o trabalho que realizo junto à minha equipe da Intelbras com foco na valorização dos colaboradores.

Acredito que o reconhecimento vem em resposta à atuação conjunta no desenvolvimento de uma série de ações e projetos que visam promover o desenvolvimento profissional das pessoas, pois acredito que, dessa forma, caminharemos para um crescimento sustentável, criando produtos e soluções cada vez mais alinhados com o que o mercado busca e a sociedade necessita. Além disso, seguiremos juntos, trabalhando para que cada colaborador tenha orgulho e satisfação de integrar o nosso time, criando um ambiente de trabalho produtivo, saudável e promissor para a empresa e para quem faz os resultados positivos serem alcançados. Portanto, só tenho que agradecer ao meu time e compartilhar o prêmio com todos os que estão comigo nessa jornada.



MAURO GOULART

Rochelli Kaminski, diretora de RH da Nauterra Brasil (Gomes da Costa) | Sul – SC

Há mais de 20 anos decidi pela carreira na área de Gestão de Pessoas, pois ela está alinhada ao meu propósito de vida de deixar um legado e impactar positivamente as pessoas. Saber que estou no caminho certo é muito gratificante. Agradeço ao time de Recursos Humanos que está junto comigo, pessoas apaixonadas pelo que fazem e que dão o seu melhor a cada dia gerando transformação e sustentabilidade para o negócio. Agradeço à Nauterra Brasil. Quando conseguimos entregar um resultado melhor é também porque todos acreditam que as pessoas estão no centro! Agradeço à minha família, em especial minha filha, parceira que compreende e “empresta seus dias” para eu poder me dedicar ao que tanto amo! Agradeço ao Grupo Gestão RH que, por meio desse reconhecimento, promove motivação e a busca pela excelência.

O sucesso é coletivo e tenho orgulho do legado que construímos juntos. Sucesso é saber valorizar a nossa trajetória com coragem para ir ajustando o percurso para que o processo valha a pena. Que por meio do nosso trabalho e lideranças possamos seguir contribuindo com o desenvolvimento das pessoas, transformando negócios e fazendo a diferença para um mundo melhor.



DIVULGAÇÃO/NAUTERRA

Alexandre Faria, diretor de Pessoas, Ouvidoria e Marketing Interno da AeC | Sudeste – MG

Essa conquista é motivo de enorme honra e orgulho! A premiação é conhecida e respeitada por se tratar do reconhecimento dos melhores profissionais e das melhores práticas da área de Gestão de Pessoas e o Grupo Gestão RH está sempre conectado às grandes tendências do setor. São iniciativas como essa que fazem da Gestão de Pessoas uma área cada vez mais valorizada nas empresas e que se destaca pela inovação e tecnologia que visam à capacitação, ao desenvolvimento e à oportunidade para as pessoas.

Contudo, sei que esse reconhecimento é fruto de um trabalho feito a muitas mãos. Por isso, aproveito a ocasião para agradecer a todas as pessoas da AeC, especialmente às equipes da diretoria de Pessoas, que se dedicam diariamente para levar excelência ao mercado e cuidado inegociável aos nossos colaboradores. Parabéns também aos meus pares, executivos reconhecidos na premiação, com quem tenho a grande oportunidade de dividir este espaço.



DIVULGAÇÃO/AEC

Daniel Linhares, diretor executivo de Gente da Localiza&Co | Sudeste – MG

Que honra ser reconhecido entre os RHs Mais Admirados ao lado de tantos colegas de profissão que também me inspiram. Costumo dizer que a fórmula para uma estratégia de gestão de pessoas bem-sucedida é combinar engajamento com alta performance criando um ambiente propício para que os colaboradores se realizem e se desenvolvam. É o que praticamos na Localiza&Co. Tenho enorme orgulho em representar todo o time da diretoria de Gente nessa premiação, afinal, tudo o que conquistamos só é possível porque o cuidado genuíno com pessoas faz parte de toda a nossa estratégia.

Também acredito que um time plural e diverso contribui positivamente para resultados extraordinários. Eu, como pai de duas meninas e um dos sponsors do Programa de Diversidade e Inclusão da Localiza&Co, reforço o meu compromisso em criar equidade de oportunidades para talentos e mais inclusão no mundo corporativo. É gratificante ver como estamos evoluindo enquanto companhia e sociedade no tema. Espero também inspirar mais empresas e profissionais a seguirem nessa transformação com a gente.



PEDROVILELA/AGÊNCIA 17

Sofia Trombetta, diretora de Pessoas, Saúde e Bem-Estar da Arcelor Mittal Aços Longos Latam | Sudeste – MG

É uma alegria estar no ranking de 2023 dos RHs Mais Admirados da região Sudeste ao lado de profissionais que admiro e tendo a honra de ter sido escolhida pelos meus pares. Reconhecimentos como esse são um convite para, com humildade, revisitarmos e refletirmos sobre a nossa trajetória. Como gestora de pessoas, busco contribuir para a promoção de conexões transformadoras, a construção de um ambiente de trabalho mais inspirador e colaborativo e, principalmente, para que cada empregado possa ter uma jornada profissional mais completa, com múltiplas possibilidades de experiências, desenvolvimento e aprendizagem.

Isso tem sido possível porque conto com um time que, assim como eu, tem na valorização e no desenvolvimento das pessoas tanto um desafio quanto uma recompensa. Estendo esse reconhecimento à minha equipe e aos colegas que, diariamente, renovam o compromisso de serem agentes na transformação do ambiente de trabalho, na humanização das corporações, na busca pelo bem-estar dos colaboradores e na priorização da pauta de diversidade e inclusão. Obrigada e parabéns a todos os vencedores!



MARCUS DESIMONIN/ITRO

DOUGLAS MAGNO



Vera Lucia da Silva, gerente geral de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Samarco | Sudeste – MG

Estar entre os profissionais mais admirados do Sudeste brasileiro é uma alegria maior que o reconhecimento em si, seja dos que conhecem o meu trabalho, seja dos pares que tanto valorizo, pois indica que seguimos no caminho certo. O que estamos construindo na Samarco é uma nova maneira de desenvolver as pessoas e gerar valor para o negócio e isso não pode ser feito de forma isolada. Nesse sentido, tanto a alta liderança quanto a equipe que se coloca ao meu lado todos os dias têm sido essenciais no processo de colocar as pessoas no centro dos negócios e valorizar a diversidade, a equidade e a inclusão como pilares de que não abriremos mão.

Somente juntos construiremos propósitos comuns a partir dos nossos valores e da visão de longo prazo. reconhecida por esse trabalho no qual acredito e que defendo é uma honra. E ver que tantos outros profissionais de Recursos Humanos caminham nessa mesma jornada de edificar um ambiente saudável e seguro, respeitoso e inclusivo para a cadeia de valor de suas organizações é instigante. Agradeço a todos e todas que, como eu, acreditam que quando o ser humano pode ser quem é, mostra o melhor que pode ser.

Gabrielle Botelho, diretora de RH para América do Sul e head global de Diversidade e Inclusão da CGG | Sudeste – RJ

Não tenho palavras para descrever a felicidade por receber esse prêmio. Estar entre os RHs Mais Admirados do Rio de Janeiro, pelo terceiro ano consecutivo, é motivo de muito orgulho e a certeza de que conseguimos estabelecer e manter uma gestão humanizada na CGG, onde nossas pessoas estão em primeiro lugar.

Esse prêmio é um reconhecimento da excelência, uma validação do trabalho árduo e da dedicação de toda equipe de RH da CGG em criar e implementar políticas e práticas eficazes.

Agradeço ao Grupo Gestão RH pela idealização desse prêmio tão importante para a comunidade de RH da América Latina.



CÉSAR SALLUM



DIVULGAÇÃO/IPIRANGA

Luciana Domagala, vice-presidente de Pessoas e Sustentabilidade da Ipiranga | Sudeste – RJ

Eu me sinto muito honrada em receber o prêmio RH Mais Admirados pela região Sudeste. Essa premiação representa um reconhecimento ao trabalho consistente e profundo que a equipe de RH da Ipiranga tem feito pela transformação da empresa, que impacta a vida dos nossos colaboradores, de suas famílias, das comunidades do nosso entorno, da sociedade e por fim, do nosso país.

Acredito fortemente que a transformação das organizações começa a partir da transformação dos indivíduos. Dessa forma foco meu trabalho na construção de times compostos por pessoas diversas e com características complementares para potencializarmos ainda mais a nossa capacidade de transformação.

Maria Antonietta Russo, vice-presidente de Pessoas, Cultura e Organização da TIM | Sudeste – RJ

Trabalhar com gestão de pessoas é uma caminhada desafiadora, que requer coerência, consistência e perseverança. Atuar com e para pessoas significa construir uma cultura coletiva, valorizando histórias individuais, pensando e promovendo processos e ferramentas que permitam que cada pessoa expresse o próprio valor e, ao mesmo tempo, crescer como organização e gerar valor para sociedade.

Em 2023, trabalhamos em um poderoso percurso de evolução cultural, redefinindo nossos valores: Surpreenda o Cliente, Pense Grande, Supere Barreiras, Construa Confiança, Seja Protagonista e Promova Inclusão. A partir deles, continuamos a evoluir na experiência dos colaboradores com programas de desenvolvimento em competências digitais, ampliamos nossas práticas focadas em bem-estar e reforçamos nossa atuação em prol de uma sociedade mais justa, com oportunidades para todas as pessoas, nos dedicando a causas essenciais, como o combate à violência contra a mulher e a potencialização de lideranças negras. É um trabalho conjunto de muitas pessoas, por isso, o reconhecimento da Gestão RH é o reconhecimento do trabalho de uma equipe inteira e de todas as pessoas da TIM Brasil.



DIVULGAÇÃO/TIM



CRISTIANO ELISEI

Gustavo Vitti, vice-presidente de Pessoas e Sustentabilidade do iFood | Sudeste – SP

Estou imensamente grato por ser reconhecido no ranking dos RHs Mais Admirados do Grupo Gestão RH. Esse prestígio reflete o empenho contínuo não apenas meu, mas de toda a equipe em criar um ambiente que combina performance, realização profissional e crescimento pessoal dos nossos colaboradores, carinhosamente apelidados de Foodlovers.

No iFood, valorizamos a diversidade e o trabalho em equipe, pois acredito serem esses os pilares que sustentam nossa capacidade de inovação. Além disso, estamos comprometidos em fomentar o avanço e a mobilidade social, por meio de iniciativas como programas de mentoria, que dão suporte principalmente a grupos menos representados. Acreditamos que a riqueza de cada história, perfil e experiência é fundamental, pois só a partir de múltiplas visões de mundo é que vamos conseguir provocar transformações significativas.

E aí, RH! Quer fazer o coração do seu time bater forte com o Alelo Pod?

Chegou o novo cartão de benefícios flexíveis da Alelo, rede Elo. Com o Alelo Pod dá pra pagar despesas do home office, cursos, mercado, restaurante, combustível, farmácia, exames, delivery, app de transporte, cinema e muito mais.



Consulte as regras

Luan Santana

Embaixador
da marca



Tudo isso num só cartão.

Sua equipe ainda pode fazer pagamentos online ou por aproximação e transferir saldo, a depender do auxílio.

Vai dizer que essa flexibilidade não soa como música pra você? E o melhor: com o **selo de qualidade e confiança** Alelo, que há 20 anos atende mais de 150 mil empresas e 10 milhões de trabalhadores.



RH: aponte a câmera para o QR Code e **contrate já.**

ANIVERSÁRIO **20.**



Inteligência que conecta
pessoas e negócios

Daniela Panagassi, diretora executiva global de Pessoas e Organização da Eurofarma | Sudeste – SP

É maravilhoso ser admirada na área de Recursos Humanos! Fico muito orgulhosa de poder figurar entre os principais profissionais do segmento que mais se destacam pela visão e ações de valorização do capital humano nas organizações. Muito dessa conquista dedico ao trabalho à frente da diretoria de Pessoas e Organização na Eurofarma, onde tenho a oportunidade de colocar em prática iniciativas focadas no desenvolvimento profissional de mais de 12,6 mil colaboradores. Afinal, são eles os maiores ativos da companhia e quem queremos ver brilhar em sua carreira.

Trabalhamos para sermos cada vez mais diversos, inclusivos e abertos a ouvir diferentes perspectivas. Das pequenas às grandes atitudes, inovamos em direção ao desenvolvimento sustentável e na busca da construção de um futuro cada vez mais justo. Todo esse processo é o que mais me motiva diariamente a seguir nesse caminho.



DIVULGAÇÃO/EUROFARMA

Eduardo Marques, diretor de RH da Abbott Laboratórios | Sudeste – SP

Tenho comigo a convicção pessoal de que as pessoas ganhadoras de uma premiação tão importante não “sobem sozinhas nesse palco” tão nobre que vem sendo construído há muitos anos pelo Grupo Gestão RH. Acredito que carrego comigo nessa premiação, de maneira indissociável, a excelente equipe da qual faço parte, as lideranças com quem trabalho, as pessoas que me ensinaram tanto e tão generosamente ao longo do caminho (e seguem me ensinando), além da organização excepcional em que tenho oportunidade de fazer a diferença, todos os dias.

A premiação, ao menos para mim e muito longe dos clichês, fala sobre liderança servidora, colaboração, responsabilidades compartilhadas e soluções cocriadas. Fala, também, sobre a convicção e o orgulho que tenho em ser RH. Talvez, ao fim do dia, essa seja a maior premiação – viver, todos os dias, uma convicção e ter o privilégio de canalizar a paixão que sinto em algo que tanto acredito.



DIVULGAÇÃO/ABBOTT

Flavia Pontes, diretora de RH da Petz | Sudeste – SP

Sempre que me perguntam o que um prêmio significa para mim, eu me questiono qual o significado da palavra “premiar” no dicionário para buscar a sua essência. Assim, temos: identificar, distinguir (algo ou alguém, por certos caracteres, ou que se conheceu anteriormente) e admitir ou certificar como verdadeiro. E essa definição diz tanto sobre o significado do prêmio da Gestão RH não somente para mim, mas para toda comunidade de RH. Um prêmio que distingue melhores práticas através de executivos de referência, que certifica como verdadeira a nossa intenção genuína de transformar as empresas através e pelas pessoas. Foi assim que me senti na noite de premiação, reconhecida por lutar por algo verdadeiro e impactante em um prêmio que demonstra a real importância da área de RH nas empresas: conectar pessoas, propósitos, resultados e negócios.

Subir ao palco como um destaque de São Paulo tornou a noite ainda mais especial, porque sei que existem muitos executivos brilhantes na disputa. Claro que essa conquista é compartilhada com tantas pessoas incríveis que impactaram e seguem impactando a minha trajetória e ganharam junto comigo um pedacinho desse prêmio também.



DIVULGAÇÃO/PETZ

Ana Paula Antunes Tarcia, diretora executiva de Pessoas e Cultura do banco BV | Sudeste – SP

Não poderia estar mais honrada, orgulhosa e feliz por fazer parte do seleto grupo de profissionais reconhecidos na área de Recursos Humanos do Sudeste brasileiro. Nos meus mais de 20 anos frente à Pessoas e Cultura de grandes companhias, em especial no banco BV, onde atuo há 16 anos, sempre priorizei uma liderança humanizada, empática e inspiradora, com a abertura da alta liderança para o tema de pessoas, pois acredito que a área de RH é a responsável pelo nosso mais valioso “cliente”, que é o nosso colaborador.

Gerir relacionamentos em todos os níveis da organização, buscar e fomentar talentos, desenvolver as capacidades dos colaboradores, promover os valores e a missão da companhia, fortalecer a marca empregadora e colaborar para o desenvolvimento macro da empresa são algumas das questões que permeiam o dia a dia da área e que ajudam, em muito, na construção de imagem e reputação da marca. No entanto, esse reconhecimento não é só meu. É de todo um time que me apoia diariamente e me faz crescer cada vez mais como profissional e pessoa. O prêmio sela minha paixão pelo cuidado genuíno com as pessoas e, conseqüentemente, com o negócio.



DIVULGAÇÃO/BV

GUSTAVO RAAMPINI



Indiara Manfre, diretora de Gente da BRF Brasil | Sudeste – SP

O ano de 2023 foi muito especial na minha trajetória no RH: completei 25 anos de história nessa área que sou apaixonada e 20 anos como líder protagonista. Fechar o ano entre os destaques do prêmio dos RHs Mais Admirados foi sensacional. Fico muito orgulhosa em representar o time de Gente da BRF nesse prêmio de grande relevância no nosso mercado.

A jornada de evolução nas práticas de gestão de pessoas tem impulsionado avanços nos resultados da empresa, além de termos evoluído no caminho de tornar o RH cada vez mais digital e, ao mesmo tempo, próximo dos nossos mais de 90 mil colaboradores. E em 2024 tem mais. Temos muitos projetos e iniciativas em andamento para continuarmos criando uma cultura organizacional voltada a dados e informações, sem perder a humanização na relação com nossos colaboradores e o foco estratégico nas nossas metas. Espero que possamos continuar construindo um RH cada vez mais ágil, simples e eficiente, para que nossos profissionais possam seguir levando alimentos de qualidade para milhões de famílias em todo o mundo.

Jean Carlo Nogueira, Chief People Officer e diretor de ESG da GOL e presidente do Instituto GOL | Sudeste – SP

Em novembro passado, tive o privilégio de participar do tradicional evento anual do Grupo Gestão RH, no qual tive a honra de ser surpreendido como um dos RHs Mais Admirados do Sudeste brasileiro. Apesar do reconhecimento, confesso que o mérito dessa conquista é de todo o meu time de Gente e Cultura, que está ao meu lado e trabalha diariamente com muita dedicação para cuidar das nossas pessoas e proporcionar a melhor jornada para cada colaborador do Time de Águias.

Há 23 anos, a GOL nasceu com propósito de ser a Primeira Para Todos e isso se reflete em todas as nossas ações diariamente. De forma sustentável, unimos pessoas, histórias e sonhos com objetivo de diminuir fronteiras e chegarmos, juntos, cada vez mais longe.



RODGER TIMM

WAGNER MEDEIROS



Mauricio Christovam, diretor executivo de Gente e Gestão da Hypera Pharma | Sudeste - SP

Fico feliz por esse reconhecimento, que reflete a evolução que tivemos nos últimos anos na Hypera Pharma em temas relacionados a Pessoas, buscando sempre impacto positivo sobre clima e construção de equipes de alta performance.

Acredito que cuidar das pessoas deva ser sempre um dos pilares de atuação de executivos e empresas, de forma genuína, como caminho de gerar valor e engajar colaboradores, criando uma relação de confiança que favorece o bem-estar no ambiente de trabalho. É nesse terreno que surge a inovação, que vai compor o planejamento estratégico da organização e pavimentar um caminho para a liderança e o futuro.

Raquel Zagui, vice-presidente de Pessoas do Grupo Heineken | Sudeste - SP

Eu me sinto muito orgulhosa e levo esse reconhecimento para dentro da nossa organização, para o meu time e para todas as lideranças. Com coragem e muito cuidado, decidimos inspirar uma jornada mais feliz para as nossas pessoas e temos aprendido muito enquanto caminhamos nessa direção. Tenho certeza de que somente com a intencionalidade e colaboração de cada pessoa do nosso time conseguimos construir um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e inclusivo, onde todas as pessoas podem ser quem realmente são e, assim, realizar seus sonhos pessoais e profissionais.

À revista Gestão RH, muito obrigada pelo reconhecimento e por nos permitir levar temas tão relevantes para o centro da agenda de Pessoas. Aos meus pares, equipes e ao nosso CEO [Mauricio Giamellaro, eleito CEO do Ano], que sempre foi um grande aliado das nossas iniciativas, parabéns pela jornada que já tem inspirado a vida de tantos colaboradores e até seus familiares. Estamos no caminho, mas não podemos parar. Juntos e juntas, vamos trabalhando junto com o mercado para que as melhores práticas sejam multiplicadas nas organizações.



EDNA MARCELINO

DIVULGAÇÃO/CLARO



Rodrigo André Fernandes, vice-presidente de Pessoas da Claro Brasil | Sudeste - SP

Estou muito grato por receber esse prêmio de reconhecimento profissional, promovido pela Gestão RH. É uma honra ser reconhecido pelo meu trabalho e dedicação nessa área que tanto me apaixona.

O prêmio não é apenas um reflexo do meu esforço, mas também do apoio e colaboração de tantos que estiveram ao meu lado ao longo dessa jornada.

Agradeço aos que acreditaram no meu trabalho, me apoiaram e me inspiraram. Cada desafio superado, cada conquista alcançada, foi possível graças ao incentivo e confiança dos meus gestores, mentores, equipes, colegas e família, que sempre estiveram presentes na minha vida.

Que esse reconhecimento seja também um estímulo para continuarmos crescendo juntos e alcançando novos patamares em nossas carreiras.



Rogério Said, vice-presidente de People, Marketing & Customers da Getnet Brasil | Sudeste – SP

É uma imensa satisfação ser reconhecido pela minha atuação na Getnet Brasil. A relevância do levantamento realizado pelo Grupo Gestão RH endossa o quanto a área de RH se consolida como estratégica e responsável pelas grandes transformações dos negócios nos últimos anos. Fico muito contente por estar ao lado de grandes executivos do mercado nessa lista. A pesquisa só reforça meu empenho e dedicação à frente da área de People.

Agradeço em meu nome e em nome da Getnet Brasil, uma empresa focada em pessoas, dedicada a atender e entender as necessidades de empreendedores e consumidores. Em nosso DNA, está a busca constante por soluções que aproximem negócios e pessoas de maneira simples e direta. É com esse olhar que atuamos na área de People, Marketing & Customers. Um exemplo disso é que, muito além dos importantes benefícios oferecidos, temos investido cada vez mais no crescimento profissional de nossos colaboradores, como o programa de mobilidade internacional, além dos programas destinados ao desenvolvimento de lideranças, sempre considerando a diversidade, a inclusão e a equidade como pilares fundamentais em nossas ações.

Suzana Kubric, diretora de RH do Nubank | Sudeste – SP

É uma honra ser mais uma vez reconhecida pela comunidade de RH, mas esse reconhecimento não é somente para mim como profissional, mas de todo o time que está ao meu redor.

O ano de 2023 foi de muitas conquistas para o time de People and Culture no Nubank durante o qual pudemos avançar em nossas prioridades: 1) Talento, 2) Cultura, 3) Redução da complexidade de RH (simplificando ao máximo e construindo produtos a partir das dores dos clientes).

Acordamos todos os dias com a missão de criar as condições para que os Nubankers possam ter a melhor experiência profissional de suas vidas!



Valdirene Soares Secato, Diretora de RH, Ouvidoria e Sustentabilidade do Grupo Bradesco Seguros | Sudeste – SP

É com imensa gratidão que recebo o reconhecimento como uma das profissionais de RH Mais Admiradas da região Sudeste em 2023. Esse prestigioso prêmio não apenas honra meu compromisso pessoal, mas também reflete o comprometimento inabalável do Grupo Bradesco Seguros com a excelência e a inovação na área de Recursos Humanos.

Quero expressar minha sincera gratidão a todos os colegas, mentores e pessoas cujo apoio e orientação foram fundamentais para meu crescimento profissional e para o sucesso de nossa equipe.

Esse reconhecimento só fortalece nossa determinação em continuar a fazer a diferença e elevar os padrões da gestão de pessoas. Sigo motivada e inspirada a contribuir com a transformação de nosso ambiente de trabalho e para o desenvolvimento de talentos.

GALERIA DOS PREMIADOS

Nos bastidores do evento de premiação, diversos vencedores concederam entrevista à **Gestão RH**. Para saber o que eles disseram, acesse os QR Codes disponíveis nas fotos.



Claudia Muchaluat (Intel)



Maurício Giamellaro (Heineken)

FOTOS: CESAR SALLUM E JOAZ MACEDO



John Rodgerson (Azul)



Alexandre Carretero (PepsiCo)



Cesário Nakamura (Alelo)



Lídia Abdalla (Grupo Sabin)



Liel Miranda (Alpargatas)



Nuno Lopes Alves (Visa)



Marcelo Ciasca (Stefanini)



Ciro Possobom (Volkswagen)



Ana Cláudia Oliveira (Continental)



Douglas Pereira (Volkswagen)

GALERIA DOS PREMIADOS



Mariane Guerra (ADP)



Adriana Zanni (AON)



Wellington Silverio (John Deere)



Paula Jácomo (SAP)



Cinthia Bossi (Votorantim Cimentos)



Carolina Duque (Lacoste)



Cristiane Fiorezzi (Otis)



Danielle Arraes (JDS)



Patrícia Monteiro Araújo (Mercado Livre)



Fernando Meller (JBS)



Soraya Bahde (Alelo)



Patrícia Pugas (Magazine Luiza)

GALERIA DOS PREMIADOS



Denise Horato (Roche)



Erika Borges (Amazon)



Claudia Meirelles (Itaúsa)



Cátia Porto (Carrefour)



Vivian Broge (Totvs)



Adriano Lima (Minerva Foods)

CONQUISTE RESULTADOS EXCEPCIONAIS:

TEMOS AS MELHORES SOLUÇÕES EM VALES-TRANSPORTE

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

Quer conhecer mais sobre as nossas soluções?

(11) 4962-0090

www.rb.com.br



GALERIA DOS PREMIADOS



Fábio Barbagli (PepsiCo)



Catharina Machado Ferreira (Grupo Cornélio Brennand)



Marly Vidal (Grupo Sabin)



Josi Martins (Adama)



Rafael Jaworski (Romitex)



Dione Quadros (Intelbras)



Ariane Espindola (Portobello)



Rochelli Kaminski (Nauterra Brasil – Gomes da Costa)



Daniel Linhares (Localiza & Co.)



Vera Lucia da Silva (Samarco)



Alexandre Ferreira Faria (AeC)



Maria Antonietta Russo (TIM)

GALERIA DOS PREMIADOS



Gabrielle Botelho (CGC)



Marcos Lacerda (Capgemini)



Indiara Manfre (BRF)



Ana Paula Antunes Tarcia (banco BV)



Flávia Pontes (Petz)



Fabio Lacerda



Rodrigo André Fernandes (Claro)



Jean Carlo Nogueira (Gol)



Suzana Kubric (Nubank)



Rogério Said (Getnet)

ACESSE MAIS ENTREVISTAS

**Alguns finalistas também concederam entrevistas à Gestão RH.
Para acessá-las, basta apontar seu celular para cada um dos QR Codes abaixo:**



Andrea Molina
(Penske Logistics)



Christiane Berlinck
(OLX)



Denis Moreno
(Lindt)



Denise Paludetto
(Omni)



Juliano Pereira
(Grupo Vibra)



Rayme Lohmann
(Cinemark Brasil)



Rodrigo Vigato
(Plastipak Packaging)



Tatiana Romero
Colombo (Ticket)

GALERIA DOS FINALISTAS – CEOs

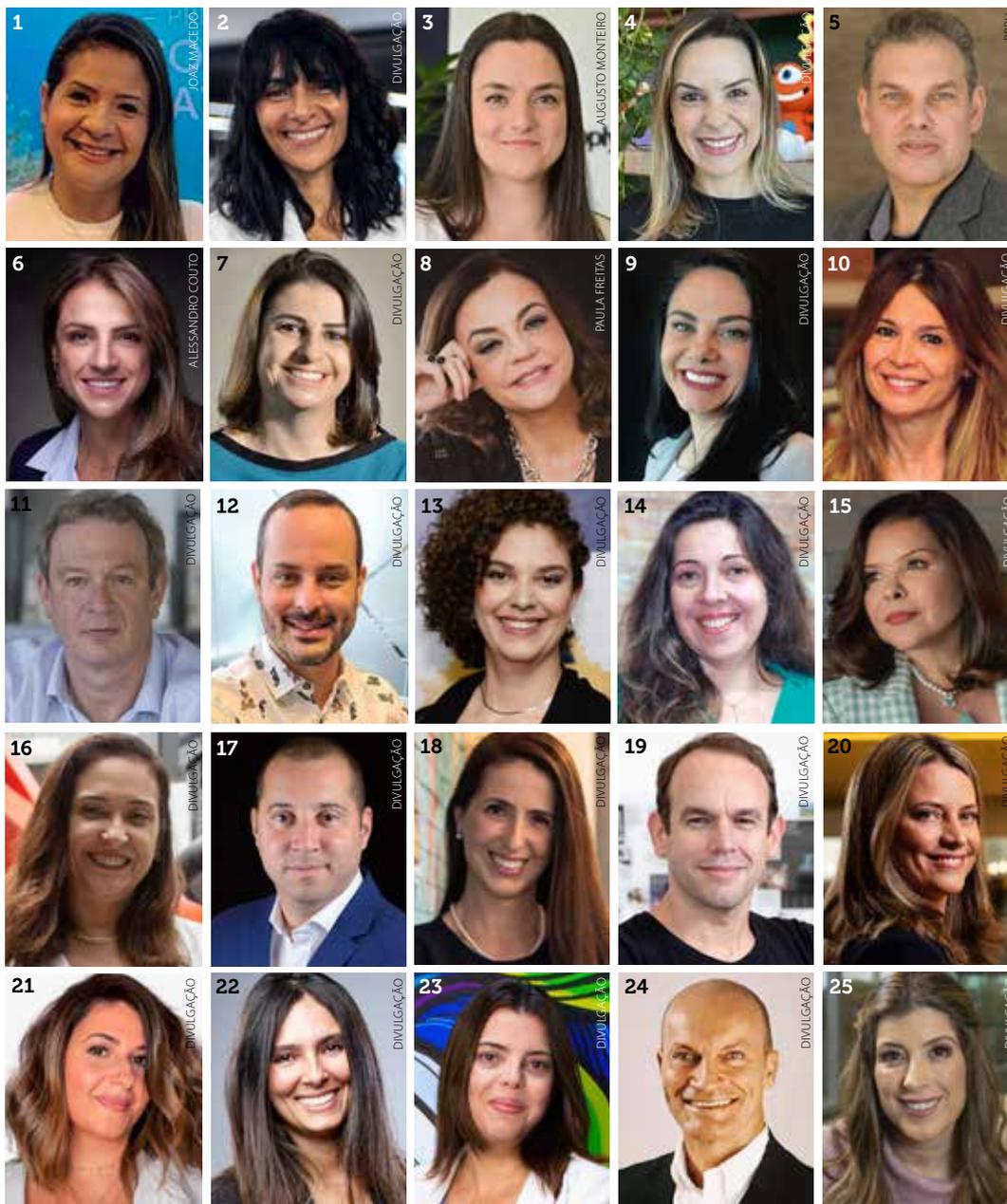


- 1** Adriano Contrera, CEO da Capgemini | **2** Alberto Griselli, CEO da Tim Brasil | **3** Alex Mc Lennan, CEO da GE Power Conversion |
4 Alexandre Bassaneze, CEO da Iconic | **5** Alexandre Rappaport, CEO da Ticket | **6** Alexandre Santoro, CEO do Grupo IMC |
7 Altair Silvestri, CEO da Intelbras | **8** Ana Paula Prado, CEO da Infojobs | **9** André Felicíssimo, presidente da P&G |
10 Andrea Krewer, CEO da Sodexo | **11** Ariel Couto, CEO da MDS Brasil | **12** Ariel Grunkraut, CEO da Zamp |
13 Belmiro Gomes, CEO do Assaí Atacadista | **14** Bruno Lasansky, CEO da Localiza | **15** Carlos Henrique Tonnus, presidente do Gi Group |
16 Celso Sato, CEO da Accesstage | **17** Cristina Betts, CEO da Iguatemi Empresa de Shopping Centers | **18** Damian Zisman, CEO da Elsys |
19 Daniel Campos, presidente para América do Sul da AkzoNobel | **20** Denise Santos, CEO da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo |
21 Dennis Herszkowicz, CEO da Totvs | **22** Eduardo Mangione, CEO da Epharma | **23** Evandro Pereira, diretor da Plastipak Packaging |
24 Fernando Galletti de Queiroz, CEO da Minerva Foods | **25** Fernando Rosa, presidente da Kraft Heinz |
26 Fernando Soares, CEO da Domino's | **27** Frédéric Sebbagh, CEO para América do Sul da Continental Automotive |
28 Guadalupe Franzosi, presidente da Ingredion Brasil de nov/2020 a fev/2024 | **29** Gustavo Werneck, CEO da Gerdau Aços Longos



30 Jefferson De Paula, CEO da ArcelorMittal | **31** John Suzuki, CEO da Portobello | **32** Jorge Sant'Anna, CEO da BMG Seguros |
33 Juliana Nogueira, CEO da Guide Investimentos | **34** Kelly Diniz, presidente da Brasilux | **35** Kleber Gomes, CEO da Ouro Fino Saúde Animal |
36 Leonardo Linden, CEO da Ipiranga | **37** Manfredo Rübens, presidente para América do Sul da Basf |
38 Marcelo Baptista de Oliveira, CEO do Grupo Protege | **39** Marcelo Bertini, CEO do Cinemark |
40 Marta Diez, presidente da Pfizer Brasil de fev/2021 a fev/2024. Atual VP global de Assuntos Corporativos e Políticas Públicas da companhia |
41 Mauricio Russomanno, CEO do Grupo Unipar | **42** Melissa Vogel, CEO da Kantar Ibope Media | **43** Paulo Correa, CEO da C&A |
44 Priscila Siqueira, CEO da Gympass Brasil | **45** Radamés Casseb, diretor-presidente da Aegea |
46 Raphael Duailibi, CEO da AEC Contact Center | **47** Ricardo Bottas, CEO do Unitedhealth Group | **48** Rodrigo Alvarenga Vilela, CEO da Samarco |
49 Ronaldo Pereira Jr., presidente do Grupo Ri Happy de jul/2020 a dez/2023 | **50** Sérgio Carvalho, CEO da Randoncorp |
51 Sérgio Kariya, CEO da Mills | **52** Sérgio Ribas, diretor-presidente da Irani Papel e Embalagem | **53** Sergio Zimmerman, CEO da Petz |
54 Sílvia Moraes, vice-presidente do Consórcio Nacional Embracon | **55** Thais Gervasio, presidente da Ecolab | **56** Tiago Alves, CEO da Regus |
57 Vittorio Danesi, CEO da Simpresst | **58** Walter Angst, head para América Latina da Lindt

GALERIA DOS FINALISTAS – RHs

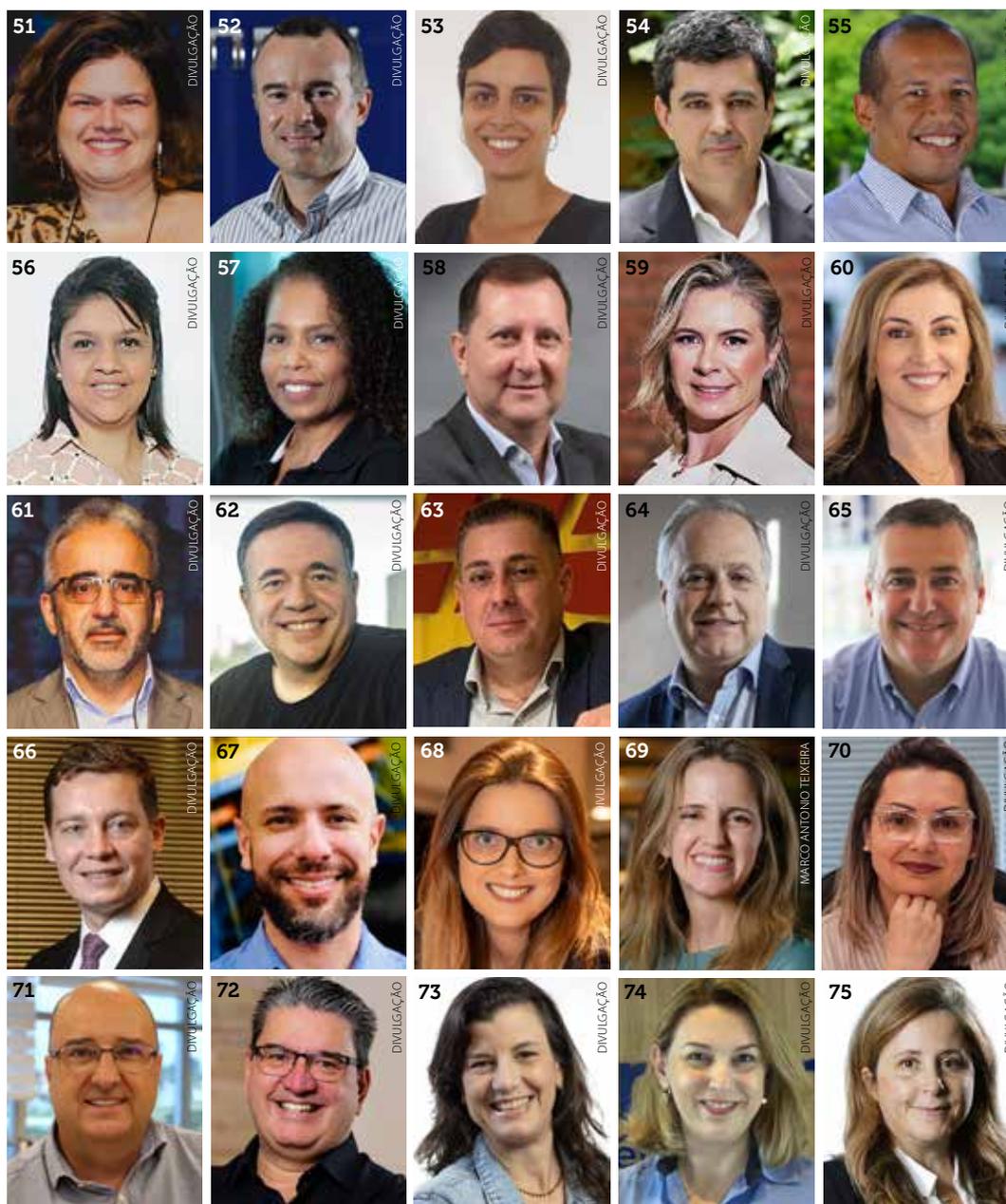


- 1** Adriana da Motta Bizzarri, diretora de RH da Inbrands | **2** Alejandra Nadruz, CHRO da Softplan |
3 Alessandra Micillo, gerente de RH – Brasil e América Latina da Martin Brower | **4** Alexandra Carrão, diretora de Gente e Gestão do Grupo Ri Happy |
5 Alexandre Gregory, diretor de Pessoas e Cultura da Premier Pet | **6** Ana Alice Limongi Gasparini, diretora de Pessoas & Cultura da Neobpo |
7 Ana Letícia Feller, Diretora de Gestão Empresarial da Copel | **8** Ana Lúcia Caltabiano, head de RH da Pátria Investimentos |
9 Ana Menegotto, vice-presidente de RH da Sodexo | **10** Ana Paula Falcão, diretora de RH dos Mercadinhos São Luiz |
11 Andre Rapoport, head of HR para Brasil e América Latina da Danone | **12** André Rolim, diretor regional de RH da Alcoa |
13 Andrea Molina, head de RH da Penske Logistics | **14** Andrea Oliveira, head de RH Latam da Sumitomo Chemical |
15 Andrea Santos Simões, diretora de Gente, Cultura e Transformação Digital da Log In |
16 Andreia Vitoriano, diretora Pessoas e Cultura do Aché Laboratórios | **17** Augusto Neves, diretor de Gente e Gestão da Serede/Rede Conecta |
18 Bia Nóbrega, CHRO (as a service) | **19** Bernardo Marinho, head de RH da IBM Brasil |
20 Betina Lackner, Head de HR Latam Johnson & Johnson do Brasil | **21** Brenda Donato, diretora de RH do Consórcio Nacional Embrakon |
22 Camila Almeida, diretora de Sustentabilidade e Pessoas para América Latina do Grupo Kion | **23** Carla Figueiredo, diretora de RH da Stefanini Brasil |
24 Carlos Lienstadt, CHRO da Zilor | **25** Carolina Zwarg, diretora de RH, Comunicação e Responsabilidade Social e Ambiental da Porto Seguro



26 Charmoniks Heuer, gerente de RH do Supermercado Condor | **27** Christiane Berlinck, CHRO da OLX |
28 Claudia Duarte Vergara, gerente de Desenvolvimento de Pessoas da Irani Papel e Embalagem | **29** Claudia Nóbrega, diretora de RH da Honeywell |
30 Cristiane Carvalho, diretora de RH da Microsoft | **31** Cristina Caresia, CHRO da Tenda Construtora |
32 Cristina Moreira, diretora executiva de RH Latam da Cummins | **33** Daniel Arouca, diretor sênior de RH da Colgate-Palmolive |
34 Daniel Eid Tucci, diretor de RH da Renault do Brasil | **35** Daniel Martin Ely, vice-presidente executivo da Randoncorp e COO da Rands |
36 Daniela Domingues Fiamengui, head de Pessoas e Cultura da Sensedia | **37** Daniela Santos, diretora de Capital Humano da Simpless |
38 Danielle Corgozinho Lopes, diretor de Pessoas, Planejamento, Projetos e Processos da Livelio |
39 Debora Fernandes, head de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional da TPC | **40** Debora Trevisan, diretora de RH da IHS Towers |
41 Denis Moreno, diretor de RH da Lindt | **42** Denise Paludetto, CHRO da Omni | **43** Elcio Trajano Junior, CHRO da Eldorado Brasil |
44 Eliana Vieira, diretora de RH do Grupo Notre Dame Intermédica | **45** Everton Teixeira, CHRO da Polishop |
46 Fabio Rosé, consultor, coach e executivo de RH | **47** Fábio Sant'Anna, diretor de Gente, Diversidade e Inclusão do McDonald's |
48 Felipe Iotti, diretor executivo de Gente & Gestão do Gi Group | **49** Fernanda Bitencourt, gerente de People & Performance da Midea Carrier |
50 Fernanda Fernandes, diretora executiva de Gente & Gestão do Grupo IMC

GALERIA DOS FINALISTAS – RHs



- 51 Fernanda Muraro Mazzetto, superintendente de RH da Qualicorp |
 52 Fernando Andreotti Vaz, diretor de RH & TI para América do Sul e Central da Hyundai | 53 Flavia Caroni, vice-presidente de RH da Kraft Heinz |
 54 Flavio Pesiguelo, vice-presidente de RH da Natura & Co Latam | 55 Francisco Farias, diretor de RH para América do Sul da AkzoNobel |
 56 Gabriele Ferreira Carlos, diretora de RH da Zeiss Vision Care | 57 Georgina Santos, gerente de RH do Banco Mercedes-Benz |
 58 Giuseppe Humberto Giorgi, diretor de RH Latam da Pirelli | 59 Isabel Azevedo, CHRO da Fairfax Brasil |
 60 Ivani Silveira, diretora RH da Ternium | 61 Jorge Tavares de Almeida, diretor de Gente e Gestão do Grupo Protege |
 62 José Roberto Daniello, Chief People Officer da Alpargatas | 63 José Monteiro, diretor executivo de RH da DHL Global Forwarding |
 64 Jose Ricardo Amaro, diretor de RH da GRSA | 65 Juan Pablo Leymarie, diretor de RH da Nivea |
 66 Juliano Marcilio, diretor de RH do Banco Bradesco | 67 Juliano Pereira, CHRO do Grupo Vibra | 68 Karen Ramirez, CHRO da Lavoro Agro |
 69 Karina Ude, diretora de RH Latam da Syngenta | 70 Keila Angelico, gerente de RH da Adami |
 71 Leandro Figueira Neto, diretor de Pessoas e Cultura do Grupo Marista | 72 Leandro Soares, gerente corporativo de RH da Schulz |
 73 Lilian Kac, diretora de Cultura & Gestão de Gente do Grupo Profarma |
 74 Luciana D'Elboux Lourenço, diretora de RH da Ourofino Agrociência | 75 Luciana Ezequiel, head de RH East Cost da Maersk

GRUPO PROTEGE

MEIO SÉCULO DE SEGURANÇA

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

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

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

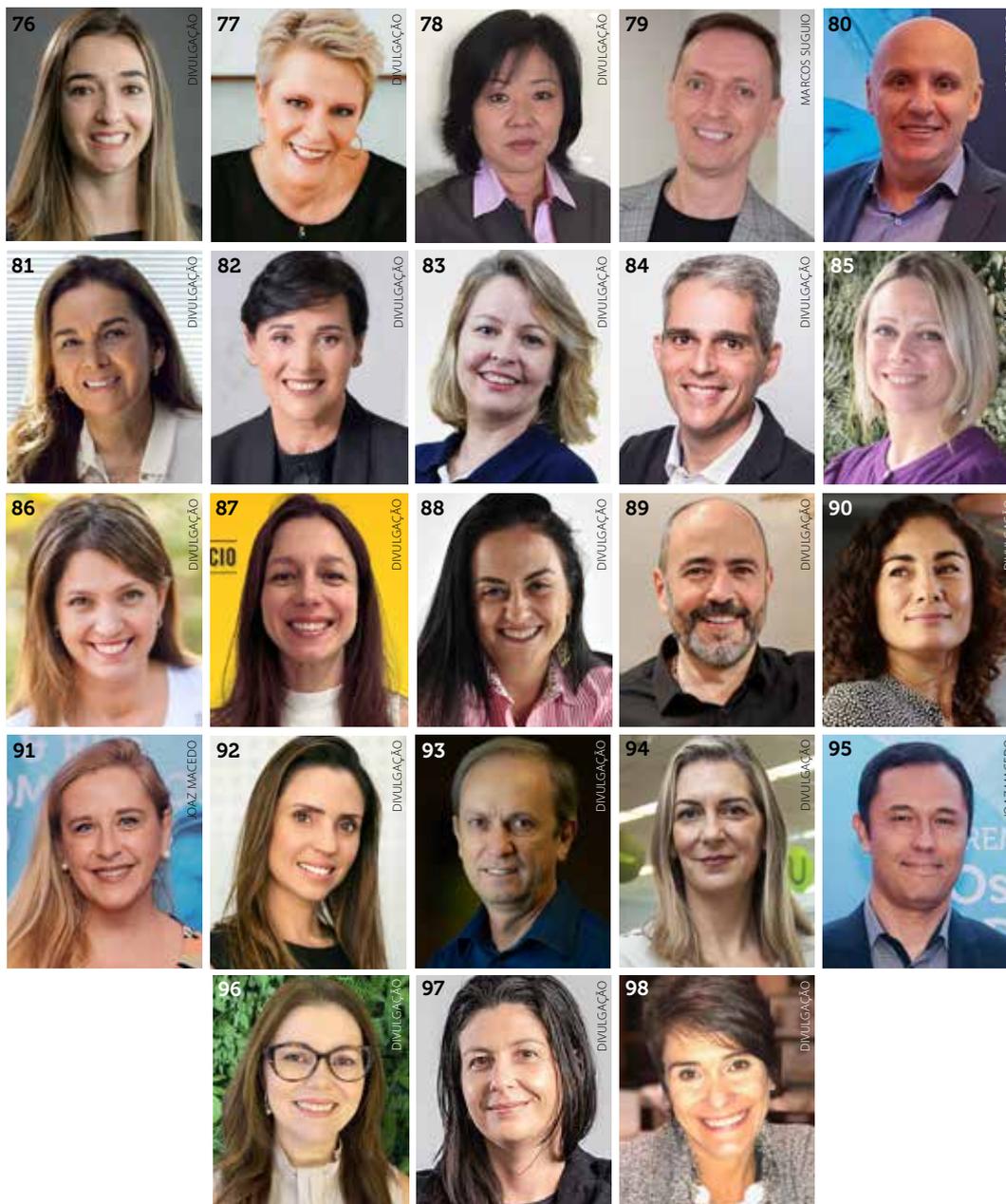
**Grupo Protege.
Os profissionais de segurança.**



**50
ANOS**



GALERIA DOS FINALISTAS – RHs



- 76** Luciana Lopardo, diretor de RH da MDS Brasil | **77** Lucilene Scurato, diretora de Gente & Gestão e ESG da Blau Farmacêutica |
78 Lucy Yokoyama, diretora de RH da Ecolab | **79** Marcelo Madarász, diretor de RH para América Latina da Parker Hannifin |
80 Marcelo Pereira, superintendente de Gente e Gestão da Elopap | **81** Marcia Costa, vice-presidente de Gestão de Pessoas da Aegea |
82 Marcia Lourenço, diretora de RH da Europ Assistance | **83** Marcia Roth, head de Gente e Gestão da Elsys |
84 Marcos BaptistuCCI, diretor de Pessoas e Cultura da Owens Illinois | **85** Maria Funari, CHRO da Accesstage |
86 Maria Lúcia Felix, diretora de Gente e Gestão da Hertz | **87** Mariana Malagutti, Diretora de RH da Cia Tradicional do Comércio |
88 Marisa Fernandes, Global HR Talent do CMA CGM Group | **89** Mauro Mariz, diretor executivo de Gente e Gestão das Lojas Riachuelo |
90 Michele Martins, vice-presidente de Gente e Gestão da Neoway | **91** Mônica Guidoni, CHRO do Grupo Jovem Pan |
92 Nayana Bastos Pita, diretora de RH para América Latina da Thales | **93** Nereu Bavaresco, diretor de Gente e Gestão da Amaggi |
94 Paula Giannetti, diretora de RH do Grupo Unipar | **95** Rayme Lohmann, diretor de RH do Cinemark Brasil |
96 Renata Castro, diretora de RH da Indra Brasil |
97 Renata Del Bove, diretora de Gente e Sustentabilidade das Casas Pernambucanas |
98 Renata Filardi, diretora de RH da FQM



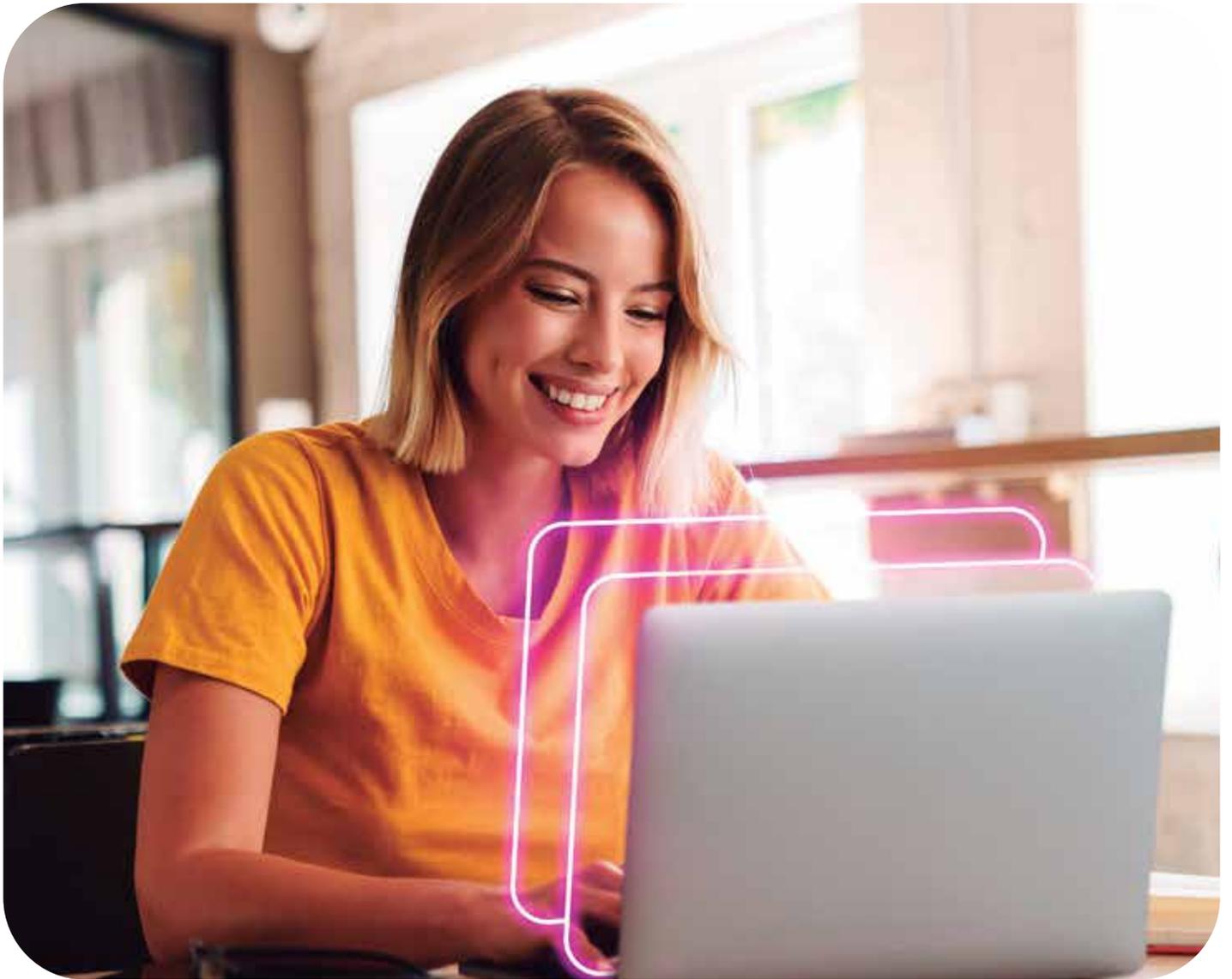
99 Renata Pache de Faria Gusmon, diretora executiva de Pessoas da Amil |
100 Ricardo Burgos, vice-presidente de Pessoas e Segurança do Unitedhealth Group |
101 Rita Sbragia, diretora global de Pessoas e Propósito da Craft | **102** Roberta Bicalho, diretora executiva de Gente do Grupo Soma |
103 Roberta Caravieri, superintendente de RH da Sompo Seguros | **104** Roberto Youn Lui, diretor de RH para América do Sul do Bühler Group |
105 Rodrigo Ladeira, diretor executivo de Gente, Gestão & Qualidade da Athena Saúde | **106** Rodrigo Vigato, diretor de RH Plastipak Packaging |
107 Rogerio Euclides Nunes, diretor de Capital Humano do Grupo Haganá |
108 Rosana Vaiano, diretora de Transformação Organizacional da BMG Seguros | **109** Rose Gabay, diretora de RH Odontoprev |
110 Ruben Guimarães, diretor de Pessoas da Cocal | **111** Rui Carvalho, diretor de RH da Tereos Açúcar e Energia |
112 Sandra Barquilha, diretora global de RH da 3M | **113** Sandra Vicari, diretora de Gestão de Gente do Assaf Atacadista |
114 Simone Beier, diretora de RH da Cargill | **115** Simone Passini Grossmann, diretora global de RH, Digital e Serviços de Tecnologia da Coca-Cola |
116 Simone Pimenta Araújo, diretora de RH para América Latina da Danfoss |
117 Tarcísio Felisardo, diretor de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade da Tegma | **118** Tatiana Romero Colombo, diretora de RH da Ticket |
119 Thiago Dotto, diretor de Pessoas & Cultura – Brasil da JTI – Japan Tobacco International |
120 Vanessa Tognioli, head de Inovação em Pessoas da Ci&T

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



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





**A verdadeira Employee Experience
começa aqui.**



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



EM NÍVEL EXECUTIVO, MULHERES GANHAM 20% MENOS DO QUE HOMENS

Na Pesquisa de Remuneração Total 2023, feita pela Mercer, as mulheres recebem, em média, 20% menor do que os homens de nível executivo no Brasil, e apenas três em cada dez executivos no cargo são do gênero feminino. Nos demais níveis – analistas, especialistas e técnicos –, a diferença salarial existe, mas é menor: 11%. A boa notícia é que no nível gerencial, pela primeira vez, as mulheres recém-admitidas estão com o salário equiparado ao dos homens.

“Os dados apontam que, apesar da atualização do artigo de lei sobre igualdade salarial, ainda é necessário um esforço conjunto de empresas, governos e sociedade para alcançá-la de fato por meio de medidas adicionais, como transparência salarial, eliminação de vieses inconscientes, promoção da diversidade e inclusão, monitoramento de dados e engajamento da sociedade, entre outros”, afirma Rafael Ricarte, líder de Carreira da Mercer.

Ele se refere a dezembro do ano passado, quando entraram em vigor regras para a execução da Lei da Igualdade Salarial (14.611/2023), que obriga empresas



e instituições a publicarem informações detalhadas sobre os salários pagos aos colaboradores. A ideia do governo é promover ações contra a discriminação salarial entre homens e mulheres.

QUASE 50% DOS PROFISSIONAIS ESTÃO PREOCUPADOS EM PERDER O TRABALHO



Com o objetivo de entender o que pensam os talentos em todo o mundo e o que os motiva no âmbito profissional, a Randstad realizou o estudo anual Workmonitor, com a participação de mais de 27 mil pessoas em 34 países. Os dados mostram que a

busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional continua sendo unânime, eleito o aspecto principal ao avaliar uma oportunidade de emprego. E isso acontece tanto no Brasil (95%) quanto globalmente (93%). Logo atrás, vêm segurança no emprego (93% no Brasil e 89% no mundo), férias anuais e suporte à saúde mental (92% e 83%, respectivamente).

Apesar da firmeza e clareza nas exigências dos profissionais em relação aos empregadores, quase metade deles (45% no mundo e 47% no Brasil) está preocupada em perder o emprego neste ano, o que os leva a ter mais cautela nas decisões quando não têm suas expectativas atendidas.

Durante o período da pandemia, especialmente os profissionais mais qualificados experimentaram um aumento significativo no poder de escolha em relação às oportunidades, fato que resultou em picos históricos de demissões voluntárias e acontecimentos sem precedentes, como o quiet quitting. Contudo, desde o ano passado, após um período de adaptação às demandas dos talentos, as empresas voltaram a impor suas próprias condições, como a volta ao trabalho presencial. É um movimento que reflete uma mudança significativa na dinâmica profissional em todos os mercados”, avalia Lucas Crepaldi, head de Marketing da Randstad Brasil.

ESG É PILAR ESTRATÉGICO EM 67% DAS EMPRESAS

O estudo Tendências de RH 2023, da consultoria Korn Ferry, aponta que 67% das empresas no Brasil adotaram o ESG como pilar estratégico e 75% planejam adotar práticas ESG nos próximos 12 a 18 meses.



Para Rodrigo Accarini, sócio e líder de Soluções Digitais da empresa, as relações trabalhistas, pessoais e de negócios se tornaram ainda mais expressivas e relevantes após a pandemia. “E vamos lembrar que a adoção dessas políticas, com maior transparência, gera confiança para investidores, fortalece as comunidades locais, faz inclusão de grupos vulneráveis e cria laços de responsabilidade com a sustentabilidade brasileira e mundial”, completa.

Apesar da adesão favorável, 54% das empresas ainda não estabeleceram metas para suas estratégias ESG. Joana Cortez, diretora de projetos de Transformação e Cultura da Korn Ferry, destaca o desafio de incorporar essas metas na cultura organizacional, envolvendo liderança e colaboradores. “As corporações devem lembrar que não basta entender os conceitos, formas de aplicabilidade e os resultados que essas políticas podem agregar aos negócios, mas incorporar isso na cultura organizacional constantemente”, orienta.

O estudo também mostra que CEOs e executivos têm a maior responsabilidade na implementação das políticas, e as metas ESG influenciam os bônus, variando de 10% a mais de 30%.

O TRABALHO COMO PRINCIPAL CAUSA DE PROBLEMAS COM A SAÚDE

Em um levantamento sobre percepção de saúde, realizado no Brasil com 4.529 trabalhadores pela VR e pelo Instituto Locomotiva, 74% dos participantes expressaram preocupação com a saúde em geral e 66% especificamente com a saúde mental.

Realizada no último trimestre de 2023, a pesquisa mostra que 67% dos profissionais já enfrentaram alguma situação desafiadora de saúde mental e emocional: 43% relataram ter enfrentado estresse ou burnout; 35%, ansiedade, crises de pânico ou depressão; e 38%, medo de perder o emprego.

A pesquisa também mostra que a maioria das empresas não oferece benefícios tangíveis para cuidados com a saúde mental. Apenas 36% dos profissionais são incentivados a praticar atividades físicas e 32% têm acesso a palestras e seminários sobre o tema. Programas de apoio psicológico e reembolso para terapia são oferecidos por 30% das empresas e são mais comuns entre as classes sociais mais altas.

Essa é uma constatação global: de acordo com uma pesquisa da Sodexo, o nível de bem-estar mental é médio ou ruim para 27% dos colaboradores, sendo o trabalho apontado como o principal motivo (80% dos casos) diretamente ligado ao estresse

(39%). Quando a saúde física é ruim (10%), o trabalho também é a causa (75% dos casos) devido à falta de tempo para se exercitar (42%) e preparar alimentos saudáveis (21%).



QUASE 25% DOS PROFISSIONAIS CONDENAM O USO DE IA GENERATIVA NO TRABALHO

O uso de inteligência artificial generativa (Gen AI) no trabalho está criando uma divisão entre os funcionários e, ao mesmo tempo, aumentando o risco de exposição de informações confidenciais. É o que mostrou uma pesquisa encomendada pela Veritas Technologies à 3Gem. Foram ouvidos 11.500 funcionários de empresas instaladas em 11 países, entre eles o Brasil.

Mais de 70% dos entrevistados usam ferramentas como o ChatGPT no trabalho. Na outra ponta, 23% não só não a usam como pensam que a utilização pelos seus colegas é errada e deveria haver redução do salário por isso.

A pesquisa trouxe um alerta importante: 31% dos usuários admitiram inserir informações potencialmente confidenciais, como detalhes de clientes, informações de funcionários e finanças da empresa. A atitude provavelmente se deve ao fato de 61% não reconhecerem que essas informações podem vazarem publicamente e 63% não entenderem como isso poderia fazer com que suas organizações entrassem em conflito com os regulamentos de conformidade de privacidade de dados.

Para 90% dos participantes da pesquisa, as diretrizes e políticas sobre o uso de IA generativa são

importantes, no entanto, apenas 36% das empresas fornecem instruções aos colaboradores.

“Sem a orientação dos líderes sobre como ou se utilizar a IA generativa, alguns funcionários estão usando-a de maneiras que colocam suas organizações em risco, mesmo que outros hesitem em usá-la e se ressentam que seus colegas o façam. Nenhuma das situações é ideal”, assinala Gustavo Leite, vice-presidente para América Latina da Veritas Technologies.



AS HABILIDADES CRUCIAIS PARA O RH NA VISÃO DO PRÓPRIO RH

Liderança e influência social são as habilidades comportamentais mais cruciais para a carreira de profissionais de RH nos próximos cinco anos. Isso é o que mostra a pesquisa *Panorama das Carreiras 2030: o que esperar das profissões até o final da década?*, elaborada pela Totvs em parceria com a H2R Insights e Trends, que contou com a participação de 477 profissionais, dos quais 7% são da área de RH.

Ainda dentre as soft skills mais importantes para os RHs, os profissionais da área elencaram inteligência emocional (47%), pensamento analítico e crítico (28%), e trabalho em equipe (19%).

Quanto às hard skills, 63% indicaram gestão de talentos; 56%, conhecimentos em inteligência artificial (IA); e 38%, gerenciamento de projetos.

Pensando na área de atuação e atual momento da carreira, 63% dos RHs destacaram que precisam aprender ou desenvolver hard skills no curto prazo, apontando como as principais: conhecimentos em tecnologia, gestão de projetos, tempo e negócios, novo idioma e conhecer mais sobre o mercado e a



empresa em que atua. Em paralelo, 53% apontaram precisar desenvolver ao menos uma soft skill, como liderança, gestão de pessoas, comunicação e oratória e inteligência emocional.



A melhor escolha muda a vida de muitos.

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

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

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



Descubra o jeito Quali para a saúde dos seus colaboradores.

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





TALENTOS SÃO O QUARTO MAIOR DESAFIO CORPORATIVO EM 2024

A habilidade de atrair, desenvolver e reter melhores talentos, incluindo as dificuldades de sucessão, está entre os principais desafios corporativos do Brasil de 2024, conforme a 12ª pesquisa global da Protiviti. O estudo foi baseado na percepção de 1.143 executivos do mundo todo, incluindo membros de conselho e líderes de organizações.

Posicionado em quarto lugar, esse receio está ligado ao gerenciamento de mudanças de expectativas de trabalho dos colaboradores. Outro desafio está em oferecer subsídios suficientes para que os profissio-

nais permaneçam na organização.

De forma indireta, a gestão de pessoas também figura no quinto lugar – a falta de mão de obra competente para lidar com a adoção de tecnologias digitais.

Os dez principais riscos

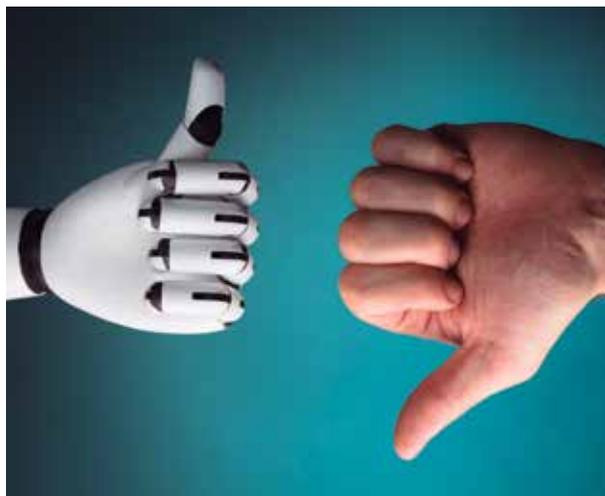
1. *Mudanças no ambiente de taxas de juros*
2. *Condições econômicas, incluindo pressões inflacionárias (novo risco)*
3. *Incapacidade de utilizar análises de dados para obter inteligência de mercado e aumentar a produtividade e eficiência*
4. *Capacidade de atrair, desenvolver e reter os melhores talentos, gerenciar mudanças nas expectativas de trabalho e enfrentar desafios de sucessão*
5. *Adoção de tecnologias digitais, exigindo novas competências que estão em falta no mercado (novo risco)*
6. *Ameaças cibernéticas (novo risco)*
7. *Manter a fidelidade e a retenção de clientes*
8. *Facilidade de entrada de novos concorrentes ou outras formas de mudanças no ambiente competitivo (novo risco)*
9. *Garantir privacidade e a conformidade com as crescentes expectativas de proteção de identidade (novo risco)*
10. *Acesso a capital/ liquidez (novo risco)*

PARA MAIS DE 75% DOS PROFISSIONAIS DO PAÍS A IA AFETARÁ SEUS EMPREGOS

Em um levantamento da Page Interim, unidade de negócio do PageGroup, 76,6% dos brasileiros entrevistados creem que a inteligência artificial (IA) afetará parcialmente os postos de trabalho na área em que atuam. Também acreditam nessa possibilidade, mas em porcentagens menores, profissionais do Panamá (69%), México (68%), Peru (66%), Colômbia (65%), Chile e Argentina (63%, cada). Participaram do levantamento 5.354 pessoas da América Latina.

A pesquisa também procurou saber se há alguma preocupação em relação à implementação da IA no trabalho. Desemprego, privacidade e segurança de dados estão entre as maiores preocupações, assim como a falta de julgamento humano e intuição. Esses três itens foram os que mais se destacaram em quase todos os países, exceto na Argentina, onde há maior preocupação com implicações éticas do que com o desemprego.

Quando questionados sobre o uso da IA em sua área de atuação, os profissionais de todos os países



salientaram que a tecnologia tem potencial para ser benéfica, mas apresenta riscos significativos (61,5%). Aqueles que acham que é exagerado e não terá um impacto significativo somaram 3% e os que ainda não sabem, 3,4%. **G**

Campanha de vacinação? Nós somos a solução.

Proteja-se e
proteja a sua
comunidade.

Conte conosco
para um futuro
mais saudável.

FAÇA UM ORÇAMENTO:

 convenio@pmenos.com.br

 (85) 99956.2874

 **PagueMenos**

 **extrafarma**





Educação corporativa em 2024 Tendências que merecem nossa atenção

Por **Rodrigo de Godoy**

De acordo com reports e estudos de diversas consultorias internacionais, o mercado de trabalho em 2024 traz uma série de desafios impulsionados pelas mudanças vividas no ambiente corporativo nos últimos anos e que vêm sendo aceleradas cada vez mais pela inovação tecnológica: a escassez de talentos, a ascensão do trabalho híbrido e a importância crescente de uma economia baseada em competências definem o cenário em que as empresas devem operar. Simultaneamente, a rápida evolução da Inteligência Artificial Generativa (Gen AI) promete redefinir o ambiente de trabalho de maneiras significativas.

A dificuldade em encontrar talentos qualificados transformou-se em um dos maiores desafios para as empresas, intensificada por fatores como a pandemia e o envelhecimento da população. No Brasil, essa realidade é particularmente pronunciada, com uma grande parcela dos empregadores relatando dificuldades crescentes em preencher suas vagas, fazendo com que as organizações sejam compelidas a adotar abordagens mais estratégicas na gestão de pessoas – abordagens que incluem a implementação de práticas de trabalho mais flexíveis e o investimento no desenvolvimento interno de seus profissionais.

Essa escassez de talentos tem pressionado organizações a repensarem suas estratégias de atração e retenção de profissionais. A implementação de modelos de trabalho mais flexíveis, como o trabalho remoto ou híbrido, tem se mostrado uma das respostas para tal desafio, possibilitando às empresas acessarem um pool de talentos mais amplo e diversificado. Além disso, a valorização do desenvolvimento contínuo dos colaboradores, por meio de programas de capacitação e treinamento, emerge como um diferencial competitivo importante, incentivando a retenção de talentos e o crescimento profissional.

No centro dessa transformação está a transição para uma economia baseada em competências, exigindo do mercado de trabalho uma revisão profunda em como mapeiam, desenvolvem e gerenciam as habilidades e competências de seus colaboradores. Esse paradigma enfatiza a importância de alinhar as capacidades individuais às necessidades estratégicas da organização, promovendo um ambiente de trabalho que valorize e potencialize o talento de cada indivíduo.

Nesse contexto, a adoção da Gen AI apresenta um cenário repleto de possibilidades para a inovação e eficiência organizacional. Contudo, a implementação dessa tecnologia avançada requer um cuidado especial com aspectos éticos e de conformidade, desafiando as lideranças a estabelecerem diretrizes claras e responsáveis para seu uso. A capacidade das empresas de navegar nesse território inexplorado, equilibrando o potencial disruptivo da inteligência artificial generativa com a integridade e os valores organizacionais, será determinante para o seu sucesso futuro.

Trazendo a discussão para o entorno da educação corporativa, a inovação metodológica faz-se ainda mais vital a partir de agora. A adoção de abordagens pedagógicas que privilegiem uma aprendizagem mais humanizada e alinhada às exigências do mercado de trabalho atual é essencial para preparar os profissionais para os desafios futuros. Estratégias como a aprendizagem híbrida, que combina elementos presenciais e online, e metodologias ativas, que enfatizam a resolução de problemas e a colaboração, destacam-se como soluções eficazes para criar programas de treinamento corporativo engajadores e eficazes.

Diante dessas transformações, as organizações devem cultivar uma visão estratégica e uma capacidade de adaptação sem precedentes, na qual os líderes de RH terão um papel fundamental ao assegurar que as práticas adotadas pela empresa reflitam

Rodrigo Godoy é diretor de Arquitetura Educacional e Soluções Integradas do UOL EdTech



DIVULGAÇÃO/UOL EDTECH

seus objetivos de longo prazo e atendam às necessidades emergentes do mercado.

Em resumo, o cenário corporativo de 2024 é caracterizado por uma série de transformações profundas, que exigem das empresas uma abordagem estratégica e adaptativa. A capacidade de inovar, a flexibilidade nas práticas de trabalho e o foco no desenvolvimento contínuo de talentos são elementos-chave para as organizações prosperarem nesse novo ambiente em que gestores e líderes de RH desempenham um papel crucial, guiando suas equipes com visão de futuro e assegurando que as práticas adotadas estejam alinhadas com as tendências emergentes e as necessidades do mercado. Nesse contexto dinâmico, as organizações que conseguirem abraçar a mudan-

ça e investir no seu capital humano estarão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que o futuro reserva.

Para saber mais sobre as tendências em Educação Corporativa para 2024, basta escanear o QR code abaixo com o seu celular e fazer o download gratuito do material exclusivo desenvolvido pela Learning Rocks by UOL EdTech!





RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO DIREITO DO TRABALHO CONSTRUINDO AMBIENTES LABORAIS SUSTENTÁVEIS E COLABORATIVOS

Por **Giovanna Tawada**

A responsabilidade social corporativa diz respeito ao compromisso das empresas em contribuir para o desenvolvimento sustentável e para o bem-estar da sociedade. Essa abordagem vai além das obrigações legais e busca integrar conceitos éticos, sociais e ambientais nas operações e nas interações de uma empresa com seus acionistas, empregados, consumidores e todos que se relacionam com a empresa. A prática envolve uma série de iniciativas que visam impactar positivamente a comunidade, os empregados e o meio ambiente.

Responsabilidade social corpo-

rativa implica, antes de tudo, o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o cumprimento das normas trabalhistas, salários justos, condições de trabalho seguras e saudáveis, observância da jornada de trabalho, entre outros. Empresas socialmente responsáveis reconhecem a importância de promover ambientes laborais justos, onde os direitos humanos são preservados.

No contexto do Direito do Trabalho, a responsabilidade social refere-se ao compromisso das empresas em ir além das obrigações legais mínimas e promover práticas que beneficiem os

trabalhadores, suas comunidades e o meio ambiente, buscando a integração de valores éticos nas operações cotidianas das empresas.

Investir nos trabalhadores trará resultados positivos não apenas em suas vidas pessoais, como também na lucratividade e resultados da empresa, inclusive, na redução do passivo trabalhista na Justiça do Trabalho. Dessa forma, investimentos no bem-estar dos empregados traz inúmeros benefícios para todos os envolvidos.

Como exemplo de práticas que vão além das obrigações legais e promovem o engajamento e a satisfação dos

colaboradores, pode-se citar:

- investimentos em cursos e qualificação dos empregados;
- programas internos de treinamento e capacitação;
- assistência médica e odontológica;
- flexibilidade no trabalho;
- iniciativas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- programas de participação nos lucros da empresa;
- licença-maternidade e licença-paternidade estendidas, entre outros.

De acordo com a legislação trabalhista, em regra, os empregados trabalham 44 horas semanais, com limite de oito horas diárias, salvo se laborarem em escalas diferenciadas, como a 12x36. Além disso, possuem, em regra, uma hora de almoço. Dessa forma, muitas empresas trabalham com programas de flexibilidade do horário, ou, após a pandemia, com home office em determinados dias da semana, para trazer maior conforto aos empregados. Há ainda empresas que trabalham com a jornada reduzida na sexta-feira, o que também é algo que faz a diferença.

Quanto aos benefícios, muitas empresas concedem o vale-transporte, direito previsto em Lei (Lei nº 7.418/1985, regulamentado pelo Decreto nº 95.247/1987). O vale-refeição não é um benefício obrigatório, salvo se estiver previsto em norma coletiva da categoria. Muitas empresas optam por fornecer esse benefício para ter um empregado mais engajado e mais satisfeito. Nesse mesmo sentido são a concessão dos planos de saúde e odontológicos, um diferencial para que os empregados se sintam valorizados no local de trabalho.

A licença-maternidade e paternidade, que são direitos constitucionais, são, em regra de 120 dias e 5 dias respectivamente, e já há muitas empresas que optam por conceder 180 dias às trabalhadoras e 20 dias aos trabalhadores, para que possam ficar mais tempo com o seu filho ou sua filha, o que também traz inúmeros benefícios à família.

Giovanna Tawada
é advogada
trabalhista e sócia no
Feltrin Brasil Tawada
Advogados



DIVULGAÇÃO/FBT

Promover a igualdade e diversidade no local de trabalho também é um pilar essencial da responsabilidade social corporativa. As empresas devem adotar políticas inclusivas, eliminando discriminações e promovendo a diversidade de gênero, etnia, idade entre outras. Isso não apenas fortalece a imagem da empresa, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa. Dessa forma, é importante também que a área de recrutamento e seleção das empresas contrate profissionais com ampla diversidade.

Responsabilidade social corporativa no Direito do Trabalho não se limita aos aspectos sociais, mas também à dimensão ambiental. Empresas socialmente responsáveis adotam práticas sustentáveis, minimizando o impacto ambiental de suas opera-

ções. Isso inclui a gestão responsável de resíduos, a redução das emissões de carbono e o uso eficiente de recursos naturais.

A integração da responsabilidade social corporativa no Direito do Trabalho é essencial para construir ambientes laborais sustentáveis, éticos e principalmente que visem ao bem-estar dos empregados. Empresas que adotam práticas socialmente responsáveis não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. A responsabilidade social corporativa no Direito do Trabalho é um caminho promissor para o fortalecimento das relações laborais e a promoção do bem-estar coletivo, que traz benefícios tanto ao empregado e à sociedade, como também ao empregador. 



Quais os diferenciais da plataforma de treinamento da P.AGE para as demais plataformas?

QUAL A IMPORTÂNCIA DAS PLATAFORMAS DE TREINAMENTO?

Os treinamentos corporativos são uma das maiores ferramentas (se não a maior ferramenta) para o engajamento empresarial, a coletividade de grupos e o desenvolvimento pessoal-trabalhista. De forma geral, os treinamentos corporativos exercem a função fundamental de ensinar e, nos contextos contemporâneos, ensinar com a tecnologia.

Aliada aos avanços sociais, os avanços tecnológicos têm contribuído na comunicação e expansão do conhecimento, o que, de certo, também favorece os treinamentos. Em

decorrência disso, as plataformas, proporcionadas via avanço tecnológico, também tem uma tremenda importância para o aprendizado customizado e amplificado, capacitando profissionais de todas as áreas ao funcionamento de seus cargos e até mesmo à elevação deles, construindo planos de carreira e uma satisfação trabalhista a longo prazo, afinal, todos esses profissionais podem aprender de maneira autodidata.

INCONSISTÊNCIA, APATIA E, POR CONSEQUÊNCIA, A DISFUNCIONALIDADE

Tendo visto as vantagens que as

plataformas podem ter, também se faz necessário compreender as desvantagens que isso pode acarretar. Em grande parte, as plataformas atuais (principalmente as criadas com intuídos corporativos) sofrem com um mal social, que também assola outras áreas do conhecimento humano: a apatia pela inconsistência. É muito comum que tenhamos apatia pelo que nos parece inconsistente, principalmente se o que temos como retorno também é a apatia. Embora seja natural ver o mundo tomado pelas grandes plataformas tecnológicas, também é natural ver muitas iniciativas fracassadas, vindas de instituições

com boas intenções, mas que não entregam bons resultados para usuários e contém informações não atrativas.

Somos humanos, e precisamos ser tratados como tal. Não há explicação para plataformas que tratam pessoas como números, ou como robôs que não precisam de referências visuais dos quais possam se identificar. O grande cheque colocado sobre plataformas de aprendizado online, principalmente em questão do aprendizado corporativo, é a necessidade de um aprendizado humano, interessante e divertido. Esse fenômeno ocorre por diversos motivos. Em destaque, podemos colocar que a “robotização” das pessoas vem quando enxergamos a figura do profissional como um “alguém que não precisa aprender” ou “que aprende com qualquer método”. Essa especulação social é completamente falaciosa e, em muitos casos, o desinteresse dos mesmos profissionais que essas plataformas visavam engajar, é o que faz a plataforma se deteriorar mais e mais. É essa falácia que torna o conteúdo inconsistente para quem assiste, pois é um sistema apático e desumano que, com o tempo, se torna disfuncional. Como dito, somos humanos e precisamos ser tratados como tal.

A ABORDAGEM DA P.AGE PARA NOVOS HORIZONTES

Mesmo colocando essas questões sob perspectiva, torna-se difícil ver quais os erros e acertos plataformas contém e o que poderiam fazer para causar uma melhora (ainda que saibamos que existem erros e acertos). Por isso, a P.AGE (agência de treinamentos corporativos) criou métodos próprios que visam alcançar novos horizontes do aprendizado profissional, não somente nos conteúdos, mas também nas plataformas como um todo. Para alcançar grandes objetivos com a plataforma, a P.AGE tomou como fundamento as seguintes premissas que guiam a criação de plataformas inovadoras para grandes empresas:

- **Adaptação**

A primeira grande premissa que

a P.AGE leva como alicerce é a adaptação, afinal, não é possível ensinar, aprender e desenvolver se engessarmos o aprendizado. Cada caso é um caso que precisa de novas soluções. Cada empresa é uma empresa que necessita de profissionais capacitados. Cada profissional é um profissional que tem de aprender com os melhores ensinamentos, pensados e criados com foco na melhora, no engajamento e na adaptação para cada desafio enfrentado no exercício da sua função;

- **Andragogia**

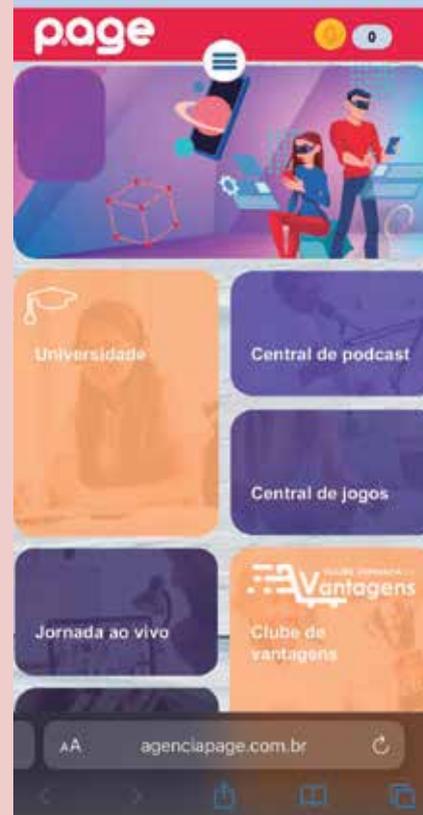
Andragogia é um caminho educacional que busca compreender, interpretar e ensinar exclusivamente adultos. A andragogia é a arte de compreender que os adultos têm experiências próprias, que serão transferidas para seu próximo aprendizado. Com foco na área corporativa e no que será passado para cada profissional, a andragogia faz com que proporcionam um entendimento dedicado e engajado que transforma de maneira profunda cada um dos participantes;

- **Gamificação**

Gamificação é a conceitualização desses aprendizados, mas com mecanismos encontrados nos jogos. Essa abordagem se revela extremamente poderosa para transformar e engajar, já que a forma lúdica de criar (com histórias complexas que identifiquem os profissionais, dinâmicas interativas e mecânicas desafiadoras) motiva e ensina muito mais em comparação com um ensino apático, desengajado e desinteressante. A gamificação é ampliada quando colocamos em cena o espírito competitivo de cada pessoa, conjunto com a necessidade do trabalho em equipe e a diversão que plataformas com esse intuito podem proporcionar;

- **Humanização**

Essa premissa é de suma impor-



tância, pois não se deve fazer um treinamento somente para profissionais, e sim para pessoas. As pessoas são o combustível verdadeiro para bons ensinamentos que tem a capacidade de transformar. Os treinamentos corporativos devem ser feitos por pessoas e para pessoas, para um aprendizado mútuo, colaborativo e respeitoso;

- **Tecnologia**

Por fim, a tecnologia. A tecnologia é o que possibilita avançarmos para o futuro, tendo as pessoas como fundamento. Por isso, para a P.AGE, as interfaces de plataforma devem ser interativas, divertidas e imersivas, utilizando recursos que estão conectados às ferramentas de entretenimento diário, como os serviços de streaming, música e jogos. Com essas ferramentas, é possível trazer maior proximidade com os profissionais, além de uma melhor experiência e identificação para qualquer usuário.



SHUTTERSTOCK

O PAPEL DO PEOPLE ANALYTICS NA ERA DAS PESSOAS INFLUENCIADORAS INTERNAS

Por *Juliana Dorigo*

O avanço tecnológico tem transformado profundamente a forma como as empresas lidam com suas equipes e estratégias de marketing. Duas tendências emergentes, *people analytics* e o uso de pessoas influenciadoras internas, têm se destacado como ferramentas poderosas para impulsionar o crescimento e o engajamento organizacional.

O *people analytics* é uma abordagem baseada em dados que tem revolucionado a gestão de recursos humanos. Ao utilizar dados para identificar tendências, antecipar mudanças e tomar decisões fundamentadas, os líderes de RH podem aprimorar não apenas a eficiência operacional, mas também a experiência do colaborador.

Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn mostrou que o setor de Recursos Humanos está, cada vez mais, apostando no potencial de *people analytics* na gestão de pessoas. Dos entrevistados, 73% afirmam que a solução de análise de dados ligadas à movimentação e comportamento dos funcionários será prioridade para suas empresas nos próximos cinco anos. O tema é uma prioridade para 96% dos entrevistados. Entretanto, apenas 52% afirmam que estão conseguindo atingir esse objetivo dentro das empresas.

Ainda estamos diante de uma porcentagem pequena perto do potencial que a ferramenta pode trazer. É preciso lembrar que, ao tomar decisões mais informadas e precisas, as

empresas podem otimizar recursos, reduzir custos associados a rotatividade de funcionários e aumentar a eficiência operacional.

Além disso, ao investir na experiência do colaborador e no desenvolvimento de suas habilidades, as organizações fortalecem sua cultura interna e constroem equipes mais engajadas e produtivas. Isso, por sua vez, impacta diretamente a competitividade e a posição no mercado, refletindo-se em resultados financeiros mais sólidos e consistentes.

UMA MANEIRA DE ENCONTRAR POTENCIAIS INFLUENCIADORES

O *people analytics* também pode ser valioso em outro ponto: apontar

peças potenciais influenciadoras internas, que são selecionadas com base em critérios como alinhamento cultural, engajamento, habilidades de comunicação e comprometimento. Afinal, a presença de pessoas influenciadoras se tornou uma parte fundamental da estratégia de marketing de muitas empresas.

Segundo a pesquisa *Tendências da Comunicação Interna 2022*, realizada pela Ação Integrada e pela Aberje, 64% das empresas alocaram orçamentos para implementar, manter ou intensificar ações e programas com influenciadores internos.

Dentro da ação, elas trazem autenticidade e credibilidade às mensagens da empresa, promovendo o engajamento e fortalecendo o senso de pertencimento entre os colegas de trabalho. Além disso, humanizam a marca, oferecendo uma perspectiva pessoal e autêntica da empresa.

Portanto, o processo de seleção deve seguir critérios rigorosos e os candidatos precisam passar por triagem, entrevistas e, uma vez selecionados, devem buscar alinhar-se com os valores da empresa, demonstrar engajamento, habilidades de comunicação e produção de conteúdo, além de comprometimento e capacidade de trabalho em equipe.

Mas quais são os benefícios para a empresa ao ter colaboradores influenciadores da marca? A resposta é multifacetada.

Em primeiro lugar, a autenticidade e credibilidade associadas às pessoas influenciadoras internas como fontes de informação sobre a empresa são inestimáveis. A presença delas permite que suas redes pessoais e profissionais ampliem o alcance das informações, fortalecendo a comunicação interna.

Além disso, a humanização da marca é uma vantagem significativa. Pessoas influenciadoras têm a capacidade única de transmitir o lado mais humano e autêntico da empresa, permitindo que seus colegas de trabalho se identifiquem com ele de forma mais profunda. O engajamento interno é fortalecido, estimulando

um maior senso de pertencimento e compromisso com a organização.

Quando as pessoas influenciadoras internas são autênticas e promovem uma cultura positiva, elas fortalecem o *employer brand*, tornando a empresa mais atraente para profissionais em potencial. Isso também pode contribuir para o engajamento dos funcionários, já que se sentem valorizados e conectados com a visão da empresa.

UMA NOVA ERA PARA GESTÃO DE PESSOAS E MARKETING INTERNO

Entretanto, apesar dos benefícios, transformar funcionários em influenciadores internos vem com seus próprios desafios. A empresa precisa garantir que os influenciadores entendam e reflitam a cultura e os valores da empresa, além de manter um alto

padrão de qualidade nos conteúdos gerados.

Gerenciar riscos, medir impacto e manter os influenciadores engajados também são preocupações importantes. As empresas precisam adotar uma estratégia de longo prazo para envolver seus colaboradores.

Mesmo assim, o *people analytics* e o uso de influenciadores internos representam uma nova era para a gestão de pessoas e o marketing interno. Ao adotar abordagens baseadas em dados e alavancar o potencial de seus próprios colaboradores, as empresas podem impulsionar o crescimento, o engajamento e a competitividade no mercado.

Estamos diante de uma realidade que deve ser vista e explorada por todas as empresas que buscam se destacar em um ambiente empresarial cada vez mais competitivo e dinâmico. **G**



Juliana Dorigo é CHRO da Paschoalotto



unitedminds

Você sabe realmente o que as pessoas valorizam?

Por **Rodolfo Araújo**

Não são poucas as ocasiões em que as organizações entram em uma espiral frenética de desenvolvimento de ferramentas, benefícios e outros recursos sob a justificativa de melhorar a performance na atração, permanência e evolução das pessoas que nelas trabalham. As pressões vêm de todos os lados – conselhos, acionistas, imprensa e, claro, o próprio mercado.

Sob a lente da experiência de profissionais ao longo da jornada, tudo é pensado de modo a não perder o compasso das tendências, sobretudo quando uma corporação se destaca das demais. No entanto, raros são os momentos em que invertemos a pergunta: afinal, o que as pessoas têm buscado em suas relações de trabalho?

O The Weber Shandwick Collective, do qual a United Minds faz parte, acaba de lançar o estudo “A primazia do pessoal”, baseado em entrevistas qua-

litativas e questionários quantitativos aplicados junto a uma amostra global de cidadãos para investigar com mais profundidade os elementos que, de fato, mostram-se relevantes na vida de alguém e em sua relação com as marcas, seja trabalhando, consumindo ou formando uma opinião sobre ela.

O número que chama atenção em primeiro lugar é a confirmação de que precisamos mudar algumas variáveis das equações que outrora davam certo. Isso porque três em cada quatro entrevistados afirmam que houve uma mudança dentro do conjunto de elementos que valorizam em suas respectivas vidas. Ou seja, o parâmetro do que é criar ou compartilhar valor mudou de maneira ampla.

Ora, se a missão das organizações consiste justamente em criar valor junto aos seus públicos de interesse, isso se reflete nas pessoas que fazem isso

acontecer todos os dias. E, como cidadãos e cidadãs, os profissionais se inserem nessa problemática.

O primeiro elemento que mudou a percepção das pessoas, de acordo com o estudo, foi a pandemia de Covid-19, seguida de uma mudança no status financeiro individual. Essa é uma primeira pista da hipótese central confirmada na pesquisa – esse abalo sísmico em nossas vidas voltou as atenções para o que é pessoal em detrimento do social.

Essa esfera do individual não se define por uma ênfase a um lado egóico e competitivo das pessoas se levarmos em conta aqui uma visão neoliberal do individualismo. Não é bem assim – a primazia do pessoal passa por uma priorização de dimensões da vida emocional, sobretudo aquelas ligadas à segurança quanto à saúde, segurança e felicidade. E, quando se olha para as marcas, espera-se que elas entrettenham, empoderem

e estimulem esse “eu” a prosperar. E isso não apenas na relação de consumo, mas no contrato entre pessoa e empresa.

Cabe lembrar, aqui, o conflito entre pessoal e personalização. Estamos falando do primeiro, pois – à luz da pesquisa – o que muda é o conjunto de elementos valorizados e considerados pelas pessoas em suas interações com o mundo. Por isso, vai além da “customização”, envolvendo realmente uma troca de lentes que tira o negócio puro e simples do centro e coloca a pessoa como medida das coisas.

A primeira evidência que veio à tona das entrevistas é o foco no individual, no singular, *versus* um olhar para o coletivo. Para uma marca, portanto, a mais importante contribuição a ser dada está na dimensão do valor pessoal emocional para além da entrega de um benefício financeiro e funcional. Para 42%, essa afirmação se mostra como verdadeira – e prover esse valor emocional é duas vezes mais importante do que uma empresa promover valor social – ressaltando que todas as gerações se mostraram dessa maneira.

Essa espécie de recolhimento dos indivíduos se liga à segunda evidência, que especifica as camadas emocionais dessa percepção de valor mapeada pelo estudo – de onde se percebe a marca fomentadora de segurança, felicidade e saúde como aquela mais propensa a ganhar atenção das pessoas no quesito relevância. Esse dado, contraposto à pesquisa do Gallup realizada em 2023, que mostra um alto índice de infelicidade entre as pessoas, demonstra o grau de responsabilidade das corporações não apenas no que produzem e comunicam, mas no cuidado com a cultura e a experiência das pessoas que as levam adiante.

Para uma geração de pessoas empregadas que estão mais conscientes da vulnerabilidade delas mesmas e do mundo, a segurança no trabalho não se restringe mais a ter um posto ou estabilidade financeira. As pessoas querem uma garantia de que isso se estenda às esferas física e mental. Líderes e ambientes profissionais que ativamente proporcionam essa visão sem dúvida estarão um passo à frente de outras empresas

Rodolfo Araújo é psicanalista e dirige a United Minds, consultoria global de cultura, desenvolvimento, experiência e transformação na América Latina. Mestre em Comunicação e Semiótica, com especializações em estratégia e gestão do conhecimento. Autor e co-autor de diversos livros e ex-professor universitário.



que ainda não perceberam os benefícios dessa mudança de perspectiva.

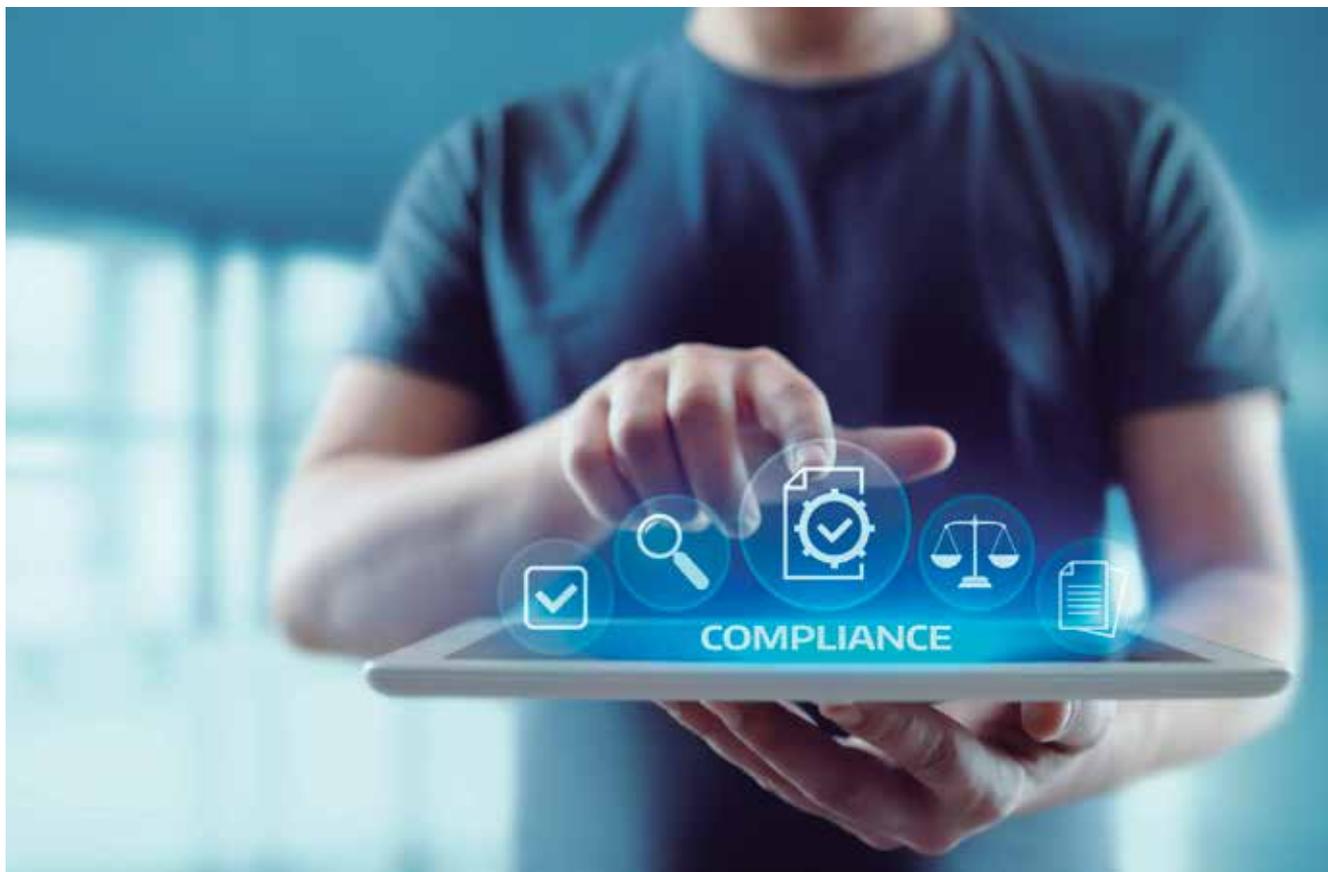
Quando pensamos no valor social a ser entregue pelas organizações, a importância primária dada pelos respondentes está em “tratar bem as pessoas” e “tratar bem o planeta”. Em segundo plano, emergem aspectos como apoiar causas e investir em comunidades – outro achado que corrobora essa volta de atenção ao pessoal – até porque “tratar bem as pessoas” é uma outra forma de dizer “tratar-me bem”.

Dentro dessa nova equação de valor, de forma geral, as pessoas dizem que é menos importante para as empresas e marcas fornecerem a elas valor social e status. Em um contexto em que a imagem muitas vezes se sobrepunha ao conteúdo de fato, esta é uma grande mudança: do parecer para o ser – mesmo que o reconhecimento, a expressão

e o sentimento de pertencer ainda tenham importância perante as gerações mais jovens.

E trata-se de uma corda-bamba sem meio-termo: 90% se propõem a tomar atitudes positivas perante uma empresa que as ajude com aquilo que valorizam, ao passo que 83% tomariam ações negativas junto a companhias que colidam com seus valores.

Emerge no mundo, portanto, uma nova forma de perceber e enxergar valor em empresas. E, claro, tudo isso se reflete nas culturas e ambientes de trabalho para que as práticas de negócio se alinhem às expectativas em profunda metamorfose. Somente uma gestão intencional, consciente, contemporânea e com disposição para aprender conseguirá conduzir mudanças de forma apropriada. E aqui está uma enorme oportunidade para quem lida com pessoas.



POR QUE É ESSENCIAL CRIAR UMA CULTURA DE COMPLIANCE EM EMPRESAS DO SETOR PRIVADO?

Por *Rafaela Dialma Gonçalves Scrivano*

Em pesquisa realizada pela KPMG sobre a Maturidade do Compliance no Brasil, apenas 5% das empresas não possuem estruturas dedicadas para os assuntos relacionados ao compliance. O tema começou a ganhar mais destaque no Brasil após a promulgação da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, também conhecida como Lei Anticorrupção, que prevê a responsabilização de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública nacional ou es-

trangeira, como manipulação de contratos, fraudes e irregularidades.

Esse cenário trouxe à sociedade a oportunidade de ver o tema da ética passar a ser prioridade e premissa para a definição das estruturas empresariais, mesmo aquelas que não fazem de forma direta, negócios com o poder público, garantindo maior eficiência aos processos das companhias e segurança jurídica para as relações com fornecedores, empregados e consumidores.

No estudo que mencionei, outro dado também chama a atenção: 85% dos entrevistados afirmaram que um dos principais desafios de compliance é capacitar os públicos interno e externo.

Observo que muitas empresas ainda enfrentam dificuldades em fazer a gestão do compliance, para integrá-lo ao cotidiano da organização e ao público que está envolvido. Por isso, é imprescindível conhecer o negócio a fundo para identificar os ris-

RHUMO®

REMUNERAÇÃO

DESENVOLVIMENTO HUMANO

ORGANIZAÇÃO, MÉTODOS E
PROCESSOS

29 anos
DE ATUAÇÃO



FORNECEDORES DE
CONFIANÇA



CONTATO:

 RHUMO@RHUMOCONSULTORIA.COM.BR

 (31) 3296-9066

ACESSE NOSSO SITE:



LARACASTRO

COACH INDIVIDUAL | COACH DE
EQUIPE | CODESENVOLVIMENTO



Solicite informações pelo whatsapp:

(31) 99208-4275 ou e-mail:

laracastro@rhumoconsultoria.com.br

cos e criar mecanismos de controle efetivos e vigentes que mitiguem o dano reputacional e financeiro, mas, mais do que isso, que sejam capazes de implementar a cultura de fazer o certo, mesmo que ninguém esteja vendo, no dia a dia de todos os envolvidos.

Tratando-se dos públicos interno e externo, é interessante entender quais são as ferramentas e atribuições que fazem parte do controle e gestão de compliance.

No âmbito interno, é primordial propagar uma cultura de ética entre os colaboradores, garantindo que suas ações estejam pautadas sempre pela boa-fé e dentro da legislação vigente. Isso vale, por exemplo, desde a propaganda que a empresa realiza e divulga em diversos meios até a negociação e ofertas lançadas no mercado.

Outros aspectos que devem ser considerados envolvem a relação entre colaboradores, como comportamento, como agir perante o cliente e como usar as redes sociais. Para 95% das empresas, o Código de Ética e Conduta faz referência aos aspectos regulatórios e de compliance, ou seja, é considerado uma ferramenta importante para a manutenção desse pilar.

Já no compliance externo, ou aquele que é aplicado aos parceiros de negócio, é prevista a existência de controles que garantirão que os negócios e contratos que a empresa assina estejam sendo firmados, por exemplo, com companhias que também detenham uma cultura de ética implementada, tenham saúde financeira sólida e considerem outros fatores que garantem perenidade ao nosso negócio.

Tudo isso gera um ambiente de negócios saudável o suficiente para o crescimento da empresa e o desenvolvimento de um bom ambiente de trabalho.

Assim, o compliance bem estruturado, divulgado e aplicado garante à companhia que as negociações com fornecedores sejam as mais vantagio-

sas e seguras possíveis e que as relações entre colaboradores estejam pautadas por valores éticos e de diversidade. Além disso, auxilia a empresa a estar preparada e ter controles internos suficientes para garantir que todas as normas vigentes estejam sendo cumpridas, desde a contratação de fornecedores homologados até as normas com que ofertam serviços e aquelas que pautam a relação entre colaboradores.

Um compliance ativo e presente em todas as áreas da empresa atesta qualidade ao mercado e segurança jurídica aos partners que fazem negócios com a companhia. Para efetuar e endossar esse trabalho, é necessário que a companhia conte com uma área de gestão dedicada ao tema para garantir que o compliance esteja inserido em todas as etapas do negócio: da chegada do colaborador ou de

um parceiro, com treinamento online e presenciais, à divulgação ampla de políticas e ações específicas com o intuito de propagar a cultura de ética e de educação dos envolvidos. Também deve-se considerar a revisão de todos os processos da companhia, envolvendo todas as áreas, desde atendimento ao cliente até o financeiro.

Em suma, não adotar mecanismos de compliance dentro das empresas significa ficar à mercê de más práticas, correr riscos de enfrentar inúmeros prejuízos financeiros e perder credibilidade perante o mercado e seus empregados. Por isso, as companhias devem analisar exemplos práticos do dia a dia do negócio e serem capazes de educar em cultura de ética, de acordo exatamente com os riscos aos quais o seu negócio está envolvido, para prever e mitigar potenciais situações que possam ocorrer. 



Rafaela Dialma
Gonçalves Scrivano
é diretora Jurídica e
de Compliance
da Verisure Brasil

Sua empresa está preparada para construir o futuro? _____



O propósito da mudança é tão importante quanto definir uma estratégia. E entender onde se quer chegar é o primeiro passo para fazer o futuro acontecer.

- ⊙ Diagnósticos
- ≠ Consultoria em Cultura, DEI e EVP
- ⦶ Capacitação e Desenvolvimento
- ▷ Comunicação e Engajamento

unitedmindsglobal.com



Let's make the future.

unitedminds
Part of The Weber Shandwick Collective



Fornecedor recomendado por 10 em cada 9 clientes em todo o Brasil

O **ser humano** é um só e por isso é **muito difícil separar a vida particular da vida corporativa.**

Precisam ser cuidados de forma integral e para isso a Qualiforma desenvolve **soluções customizadas para sua empresa.** São **Planos de ações de Saúde Preventiva** e **Programas de Qualidade de Vida** com **relatórios** que possuem **métricas e indicadores de acompanhamento gerenciais** que comprovam os resultados dos Projetos.

Agende uma reunião com um de **nossos consultores** e **conheça** alguns de **nossos cases** que chegam a **promover resultados** com até:

35%
de **Redução do Absenteísmo**

30%
de **Redução do turnover**

25%
de **aumento da produtividade**



FALE AGORA COM UM DE NOSSOS CONSULTORES



Serviços

Medicina do Trabalho - Segurança do Trabalho

Programas de Qualidade de Vida

Ginástica Laboral - Shiatsu - Corridas - Nutrição
Palestras - SIPATs - Análise Ergonômica
Acompanhamento com Psicólogos

contato@qualiforma.net www.qualiforma.com.br



COMO CRIAR POWER SKILLS E FORTALECER A LIDERANÇA LEAN

Por **Robson Gouveia**

Uma das maiores preocupações do mundo corporativo atual é como desenvolver nas pessoas a capacidade de liderar. O fenômeno é duplo. De um lado, as empresas precisam contratar e formar líderes mais capazes de mover liderados na direção dos resultados. De outro, cresce a percepção dos profissionais de que é preciso se aprimorar no tema, seja para conquistar melhores colocações, seja para entender como lidar de maneira mais produtiva com seus chefes.

Para tanto, sabe-se hoje que é preciso compreender e utilizar dois tipos de conhecimento. Primeiro, as chamadas *hard skills*, ou seja, os conhecimentos técnicos necessários

para atuar em determinada área. Isso vai depender, obviamente, do tipo de negócio, das especificidades da empresa ou das necessidades técnicas do trabalho que a ser realizado.

No entanto, há algo talvez hoje mais importante: as *soft skills*, cada vez mais valorizadas e priorizadas, que reúnem as mentalidades, as atitudes e os comportamentos adequados. Afinal, liderar é um tipo complexo e sofisticado de relação humana.

O grande desafio contemporâneo, então, é unir ambas numa base única de capacitação e, com isso, evoluir as pessoas e as empresas em ambos os aspectos, num aprimoramento contínuo, tanto *hard* quanto *soft*, num mo-

vimento em que um estará sempre potencializando o outro e vice-versa.

Essa integração é chamada de *power skills*, que reúnem as habilidades técnicas necessárias, mas devem estar totalmente integradas a mentalidades, atitudes e comportamentos específicos.

Nesse composto, destaca-se, por exemplo, a capacidade que os líderes precisam ter para gerar, manter e reforçar cotidianamente a segurança psicológica dos liderados. Isso significa criar um ambiente em que as pessoas não tenham medo e, mais do que isso, sintam-se mesmo à vontade para revelar problemas, discutir soluções, expressando opiniões e ideias

Juntos pela Saúde e Segurança do Trabalho

A **PLBrasil Health&Safety** aplica um conjunto de medidas técnicas, médicas e educacionais visando a prevenção de acidentes e doenças no ambiente de trabalho, protegendo a integridade física e psicossocial do trabalhador.

Conheça nossas soluções:



www.plbrasil.com.br/sst



plbrasil
Health&Safety

sem receios de julgamentos, retaliações ou punições. Isso é fundamental para que o aprendizado, a experimentação e a inovação ocorram de maneira natural e cotidiana na empresa.

Para isso, os líderes devem se esforçar para construir relações de confiança com os colaboradores, o que envolve ser (e não apenas parecer) efetivamente honesto, por exemplo, buscando ser transparente, verdadeiro, justo, imparcial, isento, apartidário, de palavra, cumpridor de promessas.

Quando isso acontece, os membros de uma equipe confiam nos líderes e se sentem mais motivados, engajados e felizes, gerando um inevitável aumento de produtividade e qualidade.

Nesse sentido, líderes devem criar cotidianamente conexões positivas com os colaboradores. Isso envolve, por exemplo, ouvir de forma ativa, ou seja, mostrando empatia ao entender as necessidades e preocupações dos colaboradores, no sentido de ajudá-los a se desenvolverem. Também dialogar de maneira mais humana, aprimorando a maneira como se faz perguntas, evitando “ordens disfarçadas”, muito menos as intimidações, pressões excessivas, agressões ou mesmo os assédios morais “disfarçados”, fenômenos ainda infelizmente tão presentes nas organizações.

Envolve também entender um pouco da psicologia do indivíduo. Perceber que as pessoas não são boas ou ruins, mas diferentes, pois têm identidades, valores, culturas e inconscientes distintos, que ditam atitudes e juízos nem sempre totalmente adequados.

Cabe, então, ao líder entender essas motivações, evitar julgamentos apressados, ao mesmo tempo em que apoia as pessoas para que tenham visões, mentalidades, atitudes, comportamentos, narrativas e decisões mais técnicas, impessoais, imparciais, éticas e justas. Isso significa também reconhecer e valorizar as contribuições de cada indivíduo, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.



Robson Gouveia
é diretor do Lean
Institute Brasil

Tudo isso será ainda mais eficiente se o líder for um exemplo a ser seguido, uma fonte de inspiração, jamais de negação.

Essas power skills estão integradas num tipo de liderança que tem crescido muito nas empresas, o chamado Liderar com Respeito, que reúne os conceitos e práticas do sistema lean, filosofia de gestão inspirada no método Toyota. Nesse modelo, não é possível separar as habilidades técnicas das mentalidades, das atitudes e dos comportamentos específicos. Ambos devem andar juntos.

Na prática, o Liderar com Respeito ocorre cotidianamente no chamado Gerenciamento Diário (GD), processo em que líderes e liderados se reúnem diariamente para acompanhar, checar e discutir planos, objetivos e metas, se estão sendo cumpridas, conqui-

tadas; caso contrário, o porquê disso.

Aos líderes, significa acompanhar de perto as atividades diárias da equipe, identificar problemas não resolvidos pelos times e fornecer apoio quando necessário. Ao estar presente e envolvido nas operações diárias, o líder pode e deve identificar oportunidades de melhoria, desenvolver as pessoas e ajudar a equipe a alcançar objetivos. O GD é o “palco” em que as lideranças podem e devem colocar em prática as power skills, apoiando e estimulando os liderados para que façam o mesmo.

Mais do que uma necessidade de gestão, no sentido de gerar uma organização produtiva e lucrativa, as power skills originárias do sistema lean são uma ferramenta de evolução social, pois ajudam a criar ambientes de trabalho mais saudáveis e humanos. 

Momentos inesquecíveis

Lugares incríveis

A Casa Veraneio acredita em momentos inesquecíveis, experiências exclusivas, no bem-estar e no conforto junto à natureza.



Entendemos a necessidade de nossos clientes que desejam viajar com privacidade, exclusividade e atendimento profissional. Nosso objetivo é propiciar seu lar fora de casa e sem preocupações.

Para isso, contamos com uma equipe multidisciplinar, preparada e de confiança. Nosso trabalho começa muito antes do fechamento da sua reserva e se estende até o momento em que finaliza a sua estadia.



WWW.CASAVERANEIO.COM

TERCEIRIZAÇÃO

final de ano





Grupo Helpful

Somos uma empresa Categoria Ouro (*ANCEC), referência na Contratação de Mão de Obra Temporária e Terceirizados. Neste final de ano, assumiremos todo o processo operacional de empresas parceiras. Administramos todas as atividades acessórias, para que elas direcionem o controle estratégico do seu negócio. Este é o nosso convite de parceria a você e sua empresa.

helpfulrh.com.br

 [@helpfulrh_](https://www.instagram.com/helpfulrh_)

*ANCEC: Agência Nacional de Cultura, Empreendedorismo e Comunicação

Com a proximidade do fim de ano e as datas relacionadas ao comércio – Black Friday e Natal – aumenta a procura por oportunidades no mercado de trabalho. De acordo com projeção da Confederação Nacional do Comércio (CNC), cerca de 110 mil vagas devem ser criadas para o último bimestre de 2023.

ISTOE
Dinheiro

Dona de marcas como Café do Ponto e Pilão, a Jacobs Douwe Egberts (JDE) anunciou **Danielle Arraes** como nova diretora de RH Latam. A executiva substitui Marilene Justi, que deixa o cargo após 22 anos de companhia.

Com 25 anos de experiência na área de RH, Danielle iniciou a carreira na mineradora Vale, onde permaneceu por dez anos. Foi diretora de RH na Philips Lighting para a América Latina, e diretora de Talent Acquisition da Johnson & Johnson Brasil e América Latina. Desde 2017, atuava na vice-presidência de RH da Puratos Latam.

Ao lado do time de Recursos Humanos da JDE, Danielle dará continuidade aos projetos da área, atuando na gestão e aquisição de talentos, marca empregadora, diversidade & inclusão e demais estratégias de RH. Além disso, ela passa a integrar o time executivo local da companhia, colaborando para a execução da estratégia e desenvolvimento da organização na região.



VIVIAN KOBLINSKY



FLÁVIO FERREIRA

Angelica Souza chegou à PepsiCo, detentora de marcas como Pepsi, Quaker e Ruffles, para ocupar a posição de gerente sênior de Diversidade, Equidade e Inclusão, Cultura e Marca Empregadora.

Com passagem por empresas como Movable, Unilever, FIA e PwC Brasil, a profissional acumula quase uma década de dedicação ao tema. Ela dá continuidade ao legado de Carlos Domingues, atual gerente sênior de Gestão de Talentos e Mudança da companhia, desempenhando papel fundamental como embaixadora de DE&I, influenciando as decisões da empresa e supervisionando esforços em ações de conscientização.

Com ações em diversas frentes de DE&I, a empresa chegou a dobrar a presença de lideranças femininas no alto comando em cinco anos, passando de 30% para 60%, e a aumentar de 15% para 25% o percentual de pessoas negras na liderança no mesmo período.



DIVULGAÇÃO/HOTMART

Há dois anos atuando na Hotmart Company, grupo de empresas de tecnologia na área de *creator economy*, **Luiz Gozzi** ocupa agora a posição de head de Pessoas, sendo responsável por mais de 1,7 mil colaboradores.

“Focaremos no desenvolvimento organizacional das empresas do grupo, impulsionando a expansão global na *creator economy*, mercado que permite que as pessoas compartilhem conhecimentos e transformem vidas”, diz o profissional.

Luiz ingressou na Hotmart em 2022 como líder de Operações, Portfólio e Agilidade e, posteriormente, assumiu o posto de diretor de Operações do Negócio. Antes disso, por oito anos, foi consultor de Estratégia da Bain & Company, onde liderou times de consultoria em dezenas de clientes em estratégia de negócios, transformação organizacional, crescimento, M&A, inovação, estratégia de talentos e diversidade e inclusão.



A Nivea, marca centenária de cuidados com a pele, anunciou a nomeação de **Ana Bógus** como nova presidente na operação brasileira. Primeira presidente mulher da marca no Brasil, Ana terá papel fundamental para impulsionar a empresa em direção a novos patamares de cuidado com as pessoas, inovação, excelência e crescimento sustentável.

“Estou muito feliz por estar na Nivea e fazer parte dessa organização de grande reputação neste momento importante de atuação da companhia no Brasil. Junto com os times, estamos comprometidos em continuar oferecendo o cuidado em primeiro lugar, por meio de produtos de qualidade, e garantir uma atuação responsável para a sociedade”, diz a executiva.

Com 30 anos de atuação em diversas funções comerciais estratégicas em empresas, a executiva vem da Alpargatas, onde ocupou o cargo de presidente Havaianas Latam nos últimos dois anos. Ana ainda soma experiência em empresas de consumo, como Rappi, Kimberly-Clark e Nestlé.

A TotalPass, pertencente ao Grupo SmartFit, tem agora **Felipe Calbucci** como novo CEO no Brasil e no México. A expectativa da empresa é solidificar a sua presença em ambos os países; hoje, a plataforma possui mais de 20 mil academias parceiras.

“Estou muito honrado com a oportunidade de somar e contribuir para a história de sucesso e crescimento que a TotalPass já vinha alcançando”, diz Felipe. “Acredito que minha experiência com vendas e relacionamento direto com RHs vai agregar à operação e potencializar a construção de parcerias e o alcance de metas arrojadas nos próximos anos”, completa.

Com 20 anos em cargos de liderança, Felipe ocupou, por mais de seis anos, o cargo de diretor de Vendas da HR tech Indeed. O executivo também teve passagens pela Bueno Netto, Michael Page e Gafisa.



Thiago Zanon é o novo vice-presidente de RH da empresa de call center Atento, onde conduzirá as áreas de Cultura, Desenvolvimento de Talentos, Comunicação Interna, Engajamento, Remuneração e Organização e Orçamento, com foco na implantação de práticas pautadas em recursos digitais e ágeis.

Com mais de 25 anos de experiência profissional, Thiago trabalhou no RH de empresas como Tishman Speyer, onde passou os últimos dez anos, Sodexo, Aon e Hewitt Associates. Sua atuação é marcada por forte envolvimento com a agenda de ESG.

“Estou entusiasmado com esse novo desafio em uma companhia na qual a experiência do colaborador é tão importante para os negócios. Em um momento em que a tecnologia e as automações ganham cada vez mais destaque em nosso segmento, tenho certeza de que para que possamos entregar o melhor CX [customer experience] aos clientes temos que contar com o compromisso e engajamento de nossas pessoas como um diferencial de mercado”, destaca Thiago.





Marcia Evangelista Lourenço assumiu a diretoria executiva de RH e Comunicação da Allianz Seguros, com reporte direto à presidência da companhia e cadeira no comitê executivo da companhia.

A profissional possui mais de 30 anos de experiência na área de estratégia de capital humano, employer branding e em todas as demais áreas de RH e Comunicação, com atuação em grandes empresas, como Unibanco, Grupo Gerdau, Alcoa, RSA Seguros, Aon e, por último, na Europ Assistance.

Marcia substitui Marco Campos, que, depois de 44 anos na Allianz, inicia nova etapa na vida. O executivo permanece na presidência da ABA – Associação Beneficente dos Funcionários do Grupo Allianz.



A Ri Happy, grupo varejista de brinquedos, tem novo CEO: **Thiago Rebello** ingressou na empresa em novembro de 2022 para conduzir a transição junto ao então CEO Ronaldo Pereira Júnior, agora membro do conselho.

Antes de ingressar na companhia, Thiago foi vice-presidente de Varejo no Grupo SBF e passou por empresas como Casa do Pão de Queijo, Walmart e Bompreço. De acordo com ele, seu foco está em melhorar a experiência do cliente, por meio de lojas mais intuitivas que auxiliem no processo de descoberta e decisão, tanto presencialmente, quanto online. A proposta é adaptar e continuar expandindo gradativamente o conceito em funcionamento na Ecovilla Ri Happy, loja flagship da marca no Rio de Janeiro. O espaço reúne loja temática, teatro para espetáculos infantis, casa de festas, oficinas de artes, colônia de férias e atividades recreativas.

“Do ponto de vista de gestão, o foco está em formar um time forte, engajado com o propósito da companhia e a missão de gerar eficiência que, para mim, significa priorizar o que gera valor para os clientes e para o negócio”, afirma o novo CEO.



Beatriz Sairafi é a nova vice-presidente de Gente e Cultura da Cognia. Além de contribuir para o desenvolvimento da companhia, ela tem a missão de reforçar a cultura organizacional, baseada em valores como diversidade, empreendedorismo interno e foco no cliente.

Com mais de 25 anos de atuação na área, Beatriz atuou na diretoria executiva de RH da Accenture Brasil. Anteriormente, foi responsável pela agenda de RH, talentos e cultura na Diageo e Mondelez, com escopo Brasil e América Latina, e ocupou posições executivas funcionais em indústrias nacionais e multinacionais, como Multibrás e Novartis.

“Não comecei em Recursos Humanos, mas minha paixão por gente, por desenvolver talentos e por acreditar que as empresas podem ser melhores foi me direcionando para o que mais acredito e gosto de fazer: conectar talentos com negócio. Ajudar as pessoas a desenvolverem o seu potencial, criando valor e transformando as organizações e a elas mesmas”, afirma a executiva, que assumiu a posição até então ocupada por Fábio Lacerda, que liderou por mais de 12 anos as iniciativas de Gente Cultura da Cognia.

TRAGA SUA EMPRESA E COLABORADORES PARA PARTICIPAR DA MAIOR OLÍMPIADA CORPORATIVA E DE TEAM BUILDING DO MUNDO

ESPORTE, BEM-ESTAR E NETWORKING EM UM ÚNICO EVENTO!

O **Corporate Games** representa um movimento global em prol do bem-estar no ambiente corporativo.



Cesário Nakamura
Patrono SPCG 2024

CONTAMOS COM UM TIME DE PESO!

Com o apoio de um patrono inspirador e embaixadores visionários, estamos na linha de frente da construção de um legado que valoriza a saúde física, mental e social, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal.

EMBAIXADORES SPCG 2024



Beatriz Cara Nóbrega



Caio Infante



Douglas A. Pereira



Edna Vasselo Goldoni



Flávia Porto



Guilherme Cavalieri



Izabella Camargo



Marcelo Nóbrega



Priscila Siqueira



Renato Fiocchi



RH: aponte a câmera para o QR Code e fale com a gente!



São Paulo Corporate Games

5 a 8 de setembro de 2024



Bruno Szarf assumiu a vice-presidência global de Gente e Cultura do Grupo Stefanini. Com experiência internacional e vivência em projetos de fusão e aquisição, integração, mudança cultural, reestruturação de processos e produtividade, ele atuou como C-level em corporações como Ypê, Cruzeiro do Sul Educacional e Lwart Soluções Ambientais.

Na multinacional brasileira, hoje com mais de 37 mil funcionários – 18 mil deles no Brasil –, Bruno tem o objetivo de integrar ainda mais todas as áreas e as mais de 30 ventures com a cultura de empreendedorismo e inovação do grupo.

“Quero manter e acelerar o legado construído pelo meu antecessor Rodrigo Pádua (*in memoriam*), nos últimos cinco anos. Focar no cuidado com nossas pessoas, integração e crescimento do grupo e a eficiência de nossos processos com o apoio da inteligência artificial. Trabalhar com os melhores processos de RH, criando um elo cada vez maior entre cultura e formação de talentos. Vamos identificar esses talentos, treinar e alocá-los nas áreas em que poderão se desenvolver e contribuir mais com o negócio”, afirma.

Fernanda Tavares é a nova diretora de RH para o Brasil da BD, empresa de tecnologia médica. Na nova posição, a executiva vai atuar em parceria com líderes e colaboradores para ampliar o impacto e a relevância da companhia junto à sociedade, clientes e pacientes.

Com mais de 20 anos de experiência na área de Talent Acquisition, gestão de talentos, desenvolvimento de pessoas, cultura e transformação organizacional, Fernanda trabalhou anteriormente na Pepsico e Diageo. Na BD desde 2016, ela atuava como diretora de Talent Management e Acquisition para América Latina.

“Na nova função, quero contribuir para facilitar diálogos e práticas internas como forma de promover a participação consciente, solidária e adaptativa de todos para gerar impacto positivo nos negócios e para as pessoas”, assinala a profissional.



Alexandre Ustulin é o novo CEO e sócio da rede de franquias Açai da Barra, ao lado dos fundadores Everaldo Putti e Eduardo Volpato. Ele chega com o desafio de acelerar a expansão do negócio no Brasil, fortalecer o ecossistema de franquias que já soma 350 unidades em 13 estados e projetar diferentes canais de distribuição e novas parceiras.

Com mais de 30 anos de experiência internacional, o executivo desenvolveu líderes e equipes e impulsionou o crescimento de negócios por meio das áreas de vendas, distribuição, trade marketing e branding em empresas como Ambev e Kraft Heinz.

Sua estratégia para crescer está estruturada em três pilares: gestão, inovação e pessoas. Com isso, quer alcançar a marca de 500 lojas até o final do ano. “A minha missão é trazer toda a experiência profissional para reforçar o modelo de negócio em operação com um olhar atento para o crescimento do nosso portfólio, fomentar a inovação em nossos processos e operações e, principalmente, estimular, treinar e desenvolver os nossos talentos”, afirma.



Está chegando

O maior **Summit do Brasil**
sobre Saúde Mental no trabalho.



saúde
emocional
ressignificada

2 dias de evento | Conteúdo científico de excelência | Cases de grandes empresas

Conheça alguns dos palestrantes:



Daniel Martins de Barros
Prof. Colaborador do Departamento
de Psiquiatria – FMUSP



Fleury Johnson
Gerente Sênior Global de Saúde
Nubank



Malu Weber
Vice-presidente de Comunicação
GRUPO BAYER BRASIL



Michele Salles Villa Franca
Diretora de Diversidade, Equidade,
Inclusão e Saúde Mental LATAM AMBEV

17 e 18 de abril de 2024

Transamerica Expo Center - São Paulo - SP

Inscreva-se

www.experimenteser.com.br

Saiba mais:



 @experimenteser

PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E REALIZAÇÃO:



TRANSAMERICA
EXPO CENTER

A Kyndryl, provedora global de serviços de infraestrutura de TI, anunciou a nomeação de **Fernanda Varejão** como líder de RH no Brasil. Experiente na liderança de programas de mudança transformacional e equipes multinacionais, Fernanda tem a missão de acelerar o desenvolvimento de uma cultura de serviços – chamada The Kyndryl Way –, que molda o relacionamento entre funcionários, clientes e a comunidade.

“Estou animada para me juntar à equipe da Kyndryl e comprometida em liderar iniciativas que promovam um ambiente de trabalho colaborativo, inclusivo e orientado para o crescimento profissional dos nossos Kyndryl. Estou engajada nessa jornada de transformação para impulsionar o sucesso da empresa”, diz Fernanda.

Sua trajetória profissional inclui a experiência de ter trabalhado em diversos países, para empresas como Honeywell, onde atuou por mais de oito anos, e GE, com foco em gestão de recursos humanos e liderança estratégica.



DIVULGAÇÃO/KYNDRYL



DIVULGAÇÃO/NOVARTIS

Sylvester Feddes é agora presidente da Novartis no Brasil. Renato Carvalho, que até então liderava as operações no país, assume a posição de head global de Neurociências e passa a atuar na sede da empresa, na Suíça.

Formado em Economia, Sylvester ingressou na Novartis em 2008, desenvolvendo uma trajetória importante em diferentes posições de liderança. Seus últimos desafios foram como presidente da Novartis Colômbia e, recentemente, como *Chief Commercial Officer* para América Latina e Canadá.

“É um orgulho assumir esse novo desafio na Novartis, uma empresa que investe em ciência e trabalha para reimaginar a medicina para levar terapias inovadoras para as pessoas que precisam delas. Acredito muito em nosso compromisso de atuar em parceria com o ecossistema de saúde brasileiro, dialogando com diferentes stakeholders para encontrar formas novas de fazer com que os pacientes tenham mais acesso aos tratamentos que podem fazer tanta diferença em suas vidas”, celebra o executivo.



DIVULGAÇÃO/ROMITEX

Depois de dez anos à frente do RH da Pormade Portas, **Rafael Jaworski** assumiu a diretoria de Gente & Gestão da indústria têxtil Romitex.

A empresa completa 35 anos e está passando por reestruturação de gestão. Como parte do plano estratégico da companhia, está a transformação da área de Gestão de Pessoas, que passa a ter uma atuação mais estratégica e dinâmica, para que, em parceria com as demais áreas, contribua para a Romitex alcançar os resultados almejados.

“Novos desafios nos fazem crescer e desenvolver novas competências, com isso nos tornamos profissionais e pessoas melhores. A expectativa é enorme, porque a empresa está passando por uma fase de grande crescimento e a área de Gente e Gestão vai apoiar e acompanhar essa fase ajudando a empresa a alcançar objetivos e metas. Recebo com muita alegria e entusiasmo essa oportunidade na Romitex e deixo a Pormade com um sentimento enorme de gratidão e de dever cumprido”, diz o executivo. 

Celebrar o reconhecimento é tão significativo quanto desenvolver talentos que provocam transformações notáveis!

O **Senac São Paulo** conquistou, pela **21ª** vez, o **Prêmio Top of Mind de RH** na categoria **Treinamento e Desenvolvimento**.

Esse reconhecimento nos motiva ainda mais para continuarmos a desenvolver talentos para potencializar resultados nas organizações.



Fica nosso agradecimento por levar o **Senac** mais longe!

Entre em contato com o Atendimento Corporativo sp.senac.br/corporativo e saiba mais.

QUER SABER?
SENAC!



ANUNCIANTES DESTA EDIÇÃO

ARCELORMITTAL _____	4ª CAPA
FLASH _____	2ª CAPA
NEON _____	3ª CAPA
OI _____	4-5
ADP _____	6
BRADECO SEGUROS _____	9
CONTINENTAL _____	10-11
AMAGGI _____	13
DASA EMPRESAS _____	15
HAGANÁ _____	18-19
INTELBRAS _____	23
UNIVERS _____	25
APDATA _____	26-27
FGV IN COMPANY _____	43
PAGE _____	54-55
ALELO _____	81
RB _____	91
PROTEGE _____	101
TECHWARE _____	104-105
QUALICORP _____	109
PAGUE MENOS _____	111
RHUMO _____	123
UNITED MINDS _____	125
QUALIFORMA _____	126-127
PL BRASIL _____	129
CASA VERANEIO _____	131
HELPFUL _____	132-133
ECORP HUB _____	137
SER _____	139
SENAC _____	141



Neon



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

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

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

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

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

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

neon





ArcelorMittal

ArcelorMittal e você, juntos em transformação

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

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

Que tal se juntar a nós?

Acesse:



vagas.com.br/arcelormittal

ArcelorMittal.
Aços inteligentes para
as pessoas e o planeta.

Empregada da ArcelorMittal.