

# Proposta de atuação ABRH-SP CHAPA

fator  
humano

**Gestão 2025/2027**

Vs2. julho/2024



# APRESENTAÇÃO

## Chapa | Fator Humano

### ABRH-SP

É com grande entusiasmo que apresentamos a chapa "Fator Humano", que concorrerá à presidência da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) - Seccional Estado de São Paulo. Nossa candidatura é fundamentada na convicção de que o fator humano é o elemento central para a transformação das relações de trabalho, a melhoria das condições laborais dos profissionais de RH e a promoção de um crescimento exponencial no setor. Acreditamos que, ao priorizar o fator humano, podemos elevar o setor de Recursos Humanos a um lugar de destaque em toda a sociedade, reconhecendo esses profissionais como essenciais no mundo dos negócios.

### **Por que o Fator Humano é Essencial?**

O fator humano representa todas as características, capacidades, limitações, comportamentos e interações das pessoas dentro das organizações. Ele é a chave para entender e melhorar as dinâmicas do local de trabalho. Nossa chapa entende que somente através de uma abordagem centrada no ser humano é possível alcançar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inovador. É o fator humano que impulsiona a criatividade, a colaboração e a motivação, essenciais para o sucesso de qualquer organização.

### **Transformando as Relações de Trabalho**

A chapa "Fator Humano" se compromete a transformar as relações de trabalho, promovendo um ambiente onde cada colaborador se sinta valorizado e respeitado. Acreditamos que uma cultura organizacional baseada no respeito, na inclusão e na empatia resulta em equipes mais engajadas e produtivas. Vamos trabalhar para implementar políticas de diversidade e inclusão, bem como programas de desenvolvimento profissional que valorizem as competências individuais e incentivem o crescimento contínuo.

### **Melhorando as Condições de Trabalho dos Profissionais de RH**

Reconhecemos que os profissionais de Recursos Humanos são os pilares das organizações. No entanto, eles também enfrentam desafios significativos em suas jornadas. Nossa chapa propõe uma série de iniciativas para melhorar as condições de trabalho desses profissionais, incluindo programas de bem-estar, oportunidades de desenvolvimento contínuo e a promoção de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Acreditamos que ao cuidar daqueles que cuidam dos outros, estamos fortalecendo toda a organização.



## **Promovendo um Crescimento Exponencial no Setor de RH**

A chapa "Fator Humano" tem uma visão ambiciosa para o futuro do setor de Recursos Humanos. Pretendemos promover um crescimento exponencial através da adoção de novas tecnologias, metodologias inovadoras e práticas baseadas em dados. Vamos fomentar a educação contínua e a capacitação dos profissionais de RH, preparando-os para enfrentar os desafios de um mercado de trabalho em constante evolução. Nosso objetivo é transformar o RH em um setor de referência em inovação e eficiência.

## **Elevar o RH a um Lugar de Destaque na Sociedade**

Nosso compromisso é elevar o setor de Recursos Humanos a um lugar de destaque em toda a sociedade. Queremos que os profissionais de RH sejam reconhecidos como fundamentais no mundo dos negócios, justamente por cuidarem do fator humano dentro das organizações. Vamos trabalhar para aumentar a visibilidade e o reconhecimento do papel estratégico do RH, mostrando como suas ações impactam diretamente o sucesso organizacional e o bem-estar dos colaboradores.

## **Por que você deve vir conosco?**

A chapa "Fator Humano" acredita que ao colocar as pessoas no centro das nossas ações, podemos transformar as organizações e a sociedade como um todo. Convidamos todos os profissionais de Recursos Humanos do Estado de São Paulo a se juntarem a nós nesta jornada. Juntos, podemos construir um futuro onde o fator humano é verdadeiramente valorizado e onde o RH é reconhecido como um motor essencial para o sucesso e a inovação no mundo dos negócios.

## **Contamos com o seu apoio!**

**Chapa Fator Humano**

**ABRH - Seccional Estado de São Paulo**



# Conceito do Logo: Fator Humano

O conceito do logo da chapa que concorre à presidência da ABRH São Paulo é uma narrativa visual poderosa que combina elementos simbólicos do RH com a icônica escolha entre a pílula vermelha e a azul do filme Matrix.

Neste design, as pílulas não são apenas escolhas entre dois caminhos, mas representam o equilíbrio necessário entre o emocional e o racional, essenciais para a gestão de pessoas. A pílula vermelha simboliza a paixão, a coragem e a inovação – o sangue arterial que leva oxigênio e vitalidade ao corpo. A pílula azul, por outro lado, representa a calma, a reflexão e a estabilidade – o sangue venoso que retorna ao coração, repleto de experiências e aprendizados.

Esse equilíbrio entre o vermelho e o azul é o combustível que transforma recursos humanos em fator humano. O equilíbrio nas decisões é o que termina o fator e começa o humano, formando o RH verdadeiro, onde R+E (Racional + Emocional) resultam em uma gestão mais holística e eficaz.

A proposta visual, portanto, não apenas captura a essência da liderança, mas também comunica uma mensagem profunda sobre a importância de integrar coração e mente na gestão de pessoas. A chapa Fato Humano se posiciona, assim, como a promotora de uma visão inovadora e humanizada para a ABRH São Paulo, onde a verdadeira força está no equilíbrio entre o emocional e o racional, fazendo do RH uma prática que transcende técnicas e processos, alcançando o fator humano em sua plenitude.



fato r  
**h umano**

fato **umano**

fato **umano**



# Quem compõe a chapa:



**ALBERTO ROITMAN**  
Presidente



**IRIS BARREIRA**  
Vice-Presidente



**ANTÔNIO FERREIRA**  
Diretor de Desenvolvimento  
e Expansão



**VERIDIANA POLICE**  
Diretora Jurídica



# Quem compõe a chapa:



**FÁTIMA FARIAS**

Diretora de Conhecimento



**DANIEL NEIVA**

Diretor Financeiro

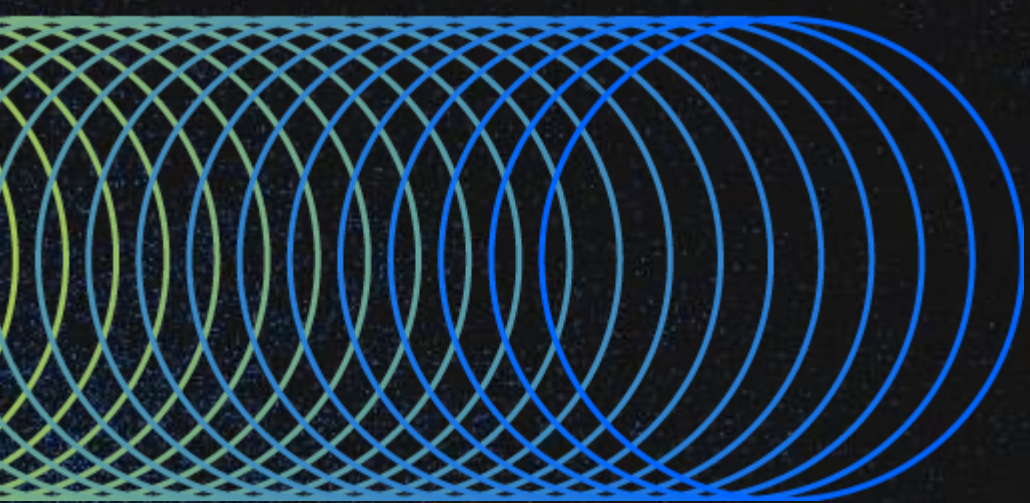


**DANILO DIAS**

Diretor de Parcerias



**Há muito a ser  
realizado...**



fator  
**h**umano



# Conheça os principais direcionadores propostos pela gestão:

1. Assegurar que o RH seja reconhecido como peça chave no crescimento das empresas;
1. Dar suporte para que a inclusão da diversidade saia do discurso e realmente aconteça nas organizações;
1. Combater os ambientes tóxicos e de excesso por performance;
1. Preparar os profissionais de RH para que desenvolvam as competências do futuro do trabalho em suas empresas;
1. Promover o *networking* entre associados e expandir a presença da ABRH/SP pelo estado.



# O que estamos prontos para fazer

“Nossas bandeiras de atuação visam tornar os profissionais de RH do estado de São Paulo ainda mais relevantes Além dos eventos que habitualmente acontecem, novos serão inseridos, com curadoria aprofundada para colocar em prática a evolução que o RH demanda.

Vivemos um momento em que a inclusão da diversidade precisa acontecer na prática. A saúde mental deve ser priorizada. O resultado almejado pelas organizações só acontecerá por meio do trabalho de pessoas capacitadas para extrair o melhor da tecnologia e das mudanças de nosso tempo. Tudo isso é demanda para quem trabalha com Recursos Humanos.

Por esta razão, os profissionais de RH precisam contar com uma instituição forte e que ofereça suporte efetivo para dar uma resposta à altura do que vem sendo exigido.

Os profissionais de RH ainda trabalham de forma solitária dentro de suas empresas. A conexão com outros profissionais dará força para que alcancem seus objetivos e ajudem a fazer crescer o nosso setor.

O RH que abraça árvore não tem espaço em um mundo corporativo que demanda mais profundidade, dados e tomadas de decisão coerentes. Esta gestão será marcada por uma intensa aproximação dos associados, um posicionamento claro do que queremos (e principalmente do que não queremos) e de uma forte expansão de regionais e associados.”

**ALBERTO ROITMAN**

Candidato a  
Presidente  
2025/2027

**COMUNICAÇÃO / FORMAÇÃO / EXPANSÃO**



# O nosso compromisso

“É com grande entusiasmo que compartilhamos nosso compromisso com um futuro mais diverso e inclusivo, fundamentado em pilares essenciais para a definição e execução de uma estratégia de negócios sólida.

Em um mundo cada vez mais globalizado e dinâmico, acreditamos que o sucesso e a sustentabilidade das nossas organizações dependem diretamente da nossa capacidade de valorizar a diversidade em todas as suas formas. A diversidade é um motor poderoso de inovação e crescimento.

A área de Recursos Humanos desempenha um papel crucial na implementação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho Inclusivo, saudável e acolhedor. Estamos empenhados em garantir que todas as vozes sejam ouvidas e que todos tenham a oportunidade de contribuir com suas perspectivas únicas.

Também reconhecemos a importância de expandir o papel do RH na construção, execução e avaliação da estratégia de negócios, colocando-o em um nível de igualdade na tomada de decisões que impulsionam resultados positivos.

Essa abordagem holística não só fortalece nossas relações comerciais, mas também nos posiciona como líderes em responsabilidade social e corporativa.”

**DIVERSIDADE / ESTRATÉGIA / INOVAÇÃO**

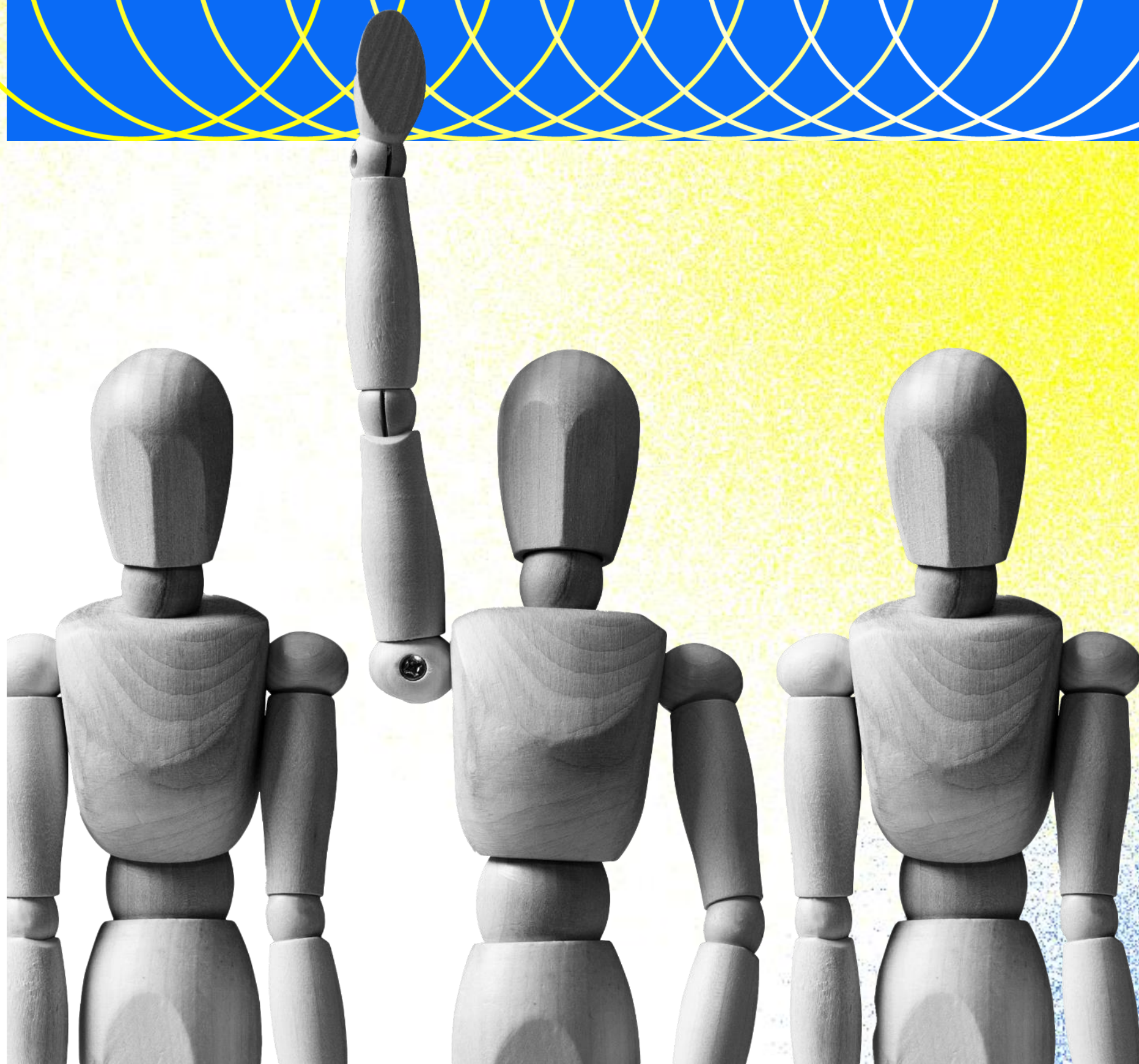
**IRIS BARBOSA FERREIRA**

Candidata a Vice-  
Presidente  
2025/2027



## **BANDEIRAS QUE DEFENDEMOS**

**1. Assegurar que o RH seja reconhecido como peça chave no crescimento das empresas**





**Cenário:** Na maior parte das companhias a Diretoria de RH ainda é vista como uma área operacional. Há pouco espaço nas discussões estratégicas do C-Level para ouvir os profissionais de RH. E certamente o caminho não é se conformar e tampouco implorar por espaço.

Atualmente, muitas organizações ainda visualizam o RH como uma área predominantemente administrativa, responsável por gerenciar tarefas como folha de pagamento, benefícios e conformidades legais. No entanto, para que o RH seja um parceiro estratégico no verdadeiro sentido, é necessário um realinhamento de suas funções e percepções.

**É necessário transformar as Diretorias de RH, hoje demandadas, em demandantes, sendo uma área chave a ser consultada pelo business para a tomada de decisões.**

Para redefinir as Diretorias de Recursos Humanos como uma função estratégica nas empresas, é essencial reconhecer e ampliar o papel transformador do RH, que vai além de suas funções operacionais tradicionais.

Existem RHs que já conquistaram este espaço e é fundamental disseminar suas boas práticas, diretrizes e dar o “caminho das pedras” para que esta diretoria seja vista como ainda mais relevante nas companhias.

**O que faremos:** Criação de materiais para os profissionais associados com orientações e boas práticas que vêm surtindo efeito, para serem replicadas em suas realidades.

Além disso, um grupo específico de trabalho será formado para contribuir na recorrência das discussões, a realização de encontros com uma pauta permanente e estruturada de temas a serem debatidos.



# O que pretendemos fazer:

**Integração com a visão estratégica da empresa:** O RH deve participar ativamente na formulação e implementação da estratégia corporativa.

**Desenvolvimento de competências estratégicas no RH:** Investir em formação e desenvolvimento contínuo para os profissionais de RH.

**Estímulo à cultura de utilização de dados:** Orientação para a utilização de tecnologias e análise de dados para melhorar a tomada de decisão no RH e no *board* das empresas.

**Transformação do papel de RH - de suporte para liderança:** Isso envolve o RH não apenas respondendo às necessidades do negócio, mas se antecipando aos desafios e oportunidades no ambiente de trabalho e na gestão de talentos.

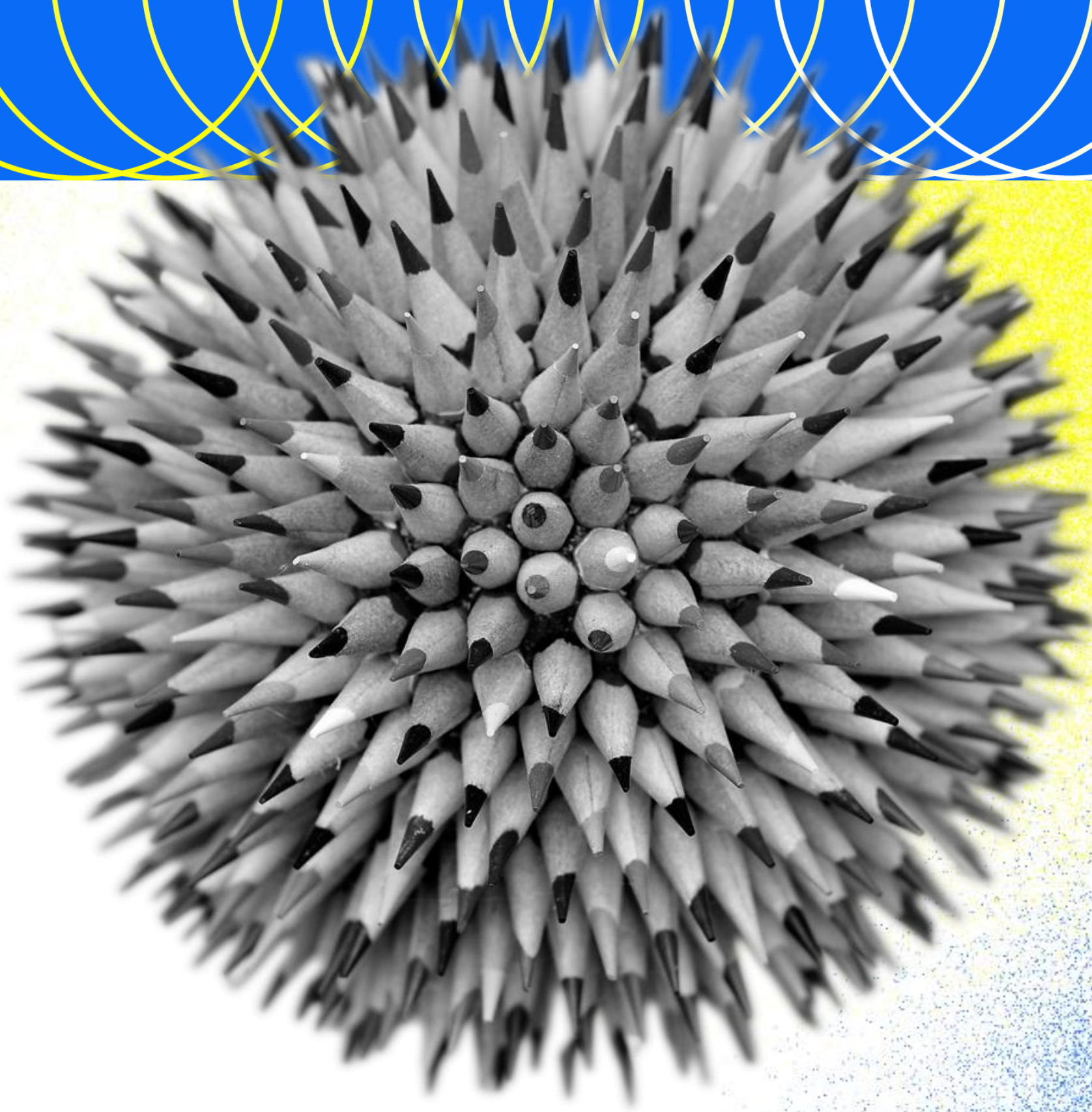
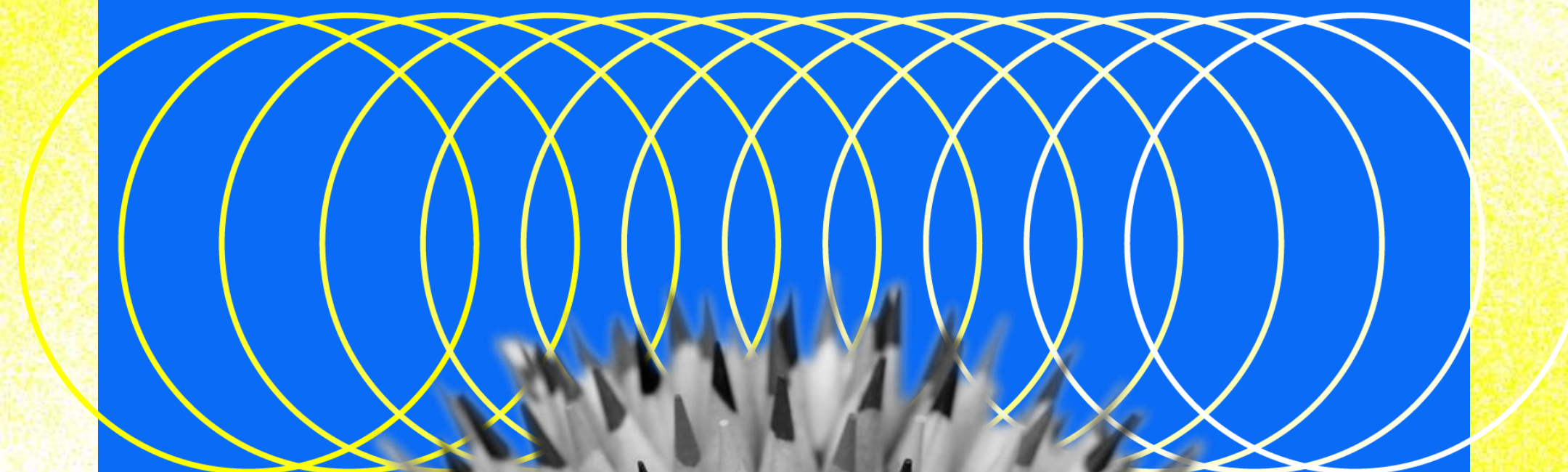
**Foco em cultura e engajamento de funcionários:** Posicionar o RH como o catalisador para a criação de uma cultura organizacional robusta e envolvente que atraia e retenha talentos.

**Parcerias estratégicas:** Estimular o RH a criar conexões com entidades, escolas, instituições de pesquisas, organizações da sociedade civil para ouvir diferentes perspectivas e melhorar a eficácia de suas ações.



## **BANDEIRAS QUE DEFENDEMOS**

**2. DAR SUPORTE PARA QUE A  
INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SAIA  
DO DISCURSO E REALMENTE  
ACONTEÇA NAS ORGANIZAÇÕES**





**Cenário:** A diversidade nas empresas brasileiras é mais do que uma meta de inclusão; é uma estratégia crucial para inovação, compreensão do mercado e desempenho organizacional. Apesar de sua importância reconhecida, a verdadeira inclusão da diversidade ainda está longe de ser uma realidade, especialmente nos níveis superiores da hierarquia corporativa.

Para muitas organizações, a diversidade ainda está predominantemente concentrada nas posições de entrada, deixando as lideranças e cargos estratégicos menos diversos.

As diretorias de Recursos Humanos desempenham um papel fundamental em reverter essa dinâmica, estabelecendo diretrizes que não apenas promovam a inclusão, mas que também assegurem uma distribuição equitativa de oportunidades em todos os níveis organizacionais. Para que isso aconteça será necessário aumentar a frequência de ações e comunicações de como a diversidade precisa ser implementada na prática. Se em algumas empresas o tema é reconhecido, em outras, ele não passa de *diversity washing*.

**O objetivo desta bandeira é criar indicadores recorrentes da diversidade nas empresas e disseminá-los como um mecanismo de mobilização real para a mudança do cenário atual.**

**O que faremos:** O RH pode e precisa liderar a mudança rumo à verdadeira inclusão da diversidade em todos os níveis da empresa, reparando injustiças históricas e criando um ambiente de trabalho mais justo e ético, que inclua as mulheres, pessoas com mais de 50 anos, pessoas com deficiência, pessoas indígenas, pessoas LGBTQIAP+, pessoas negras, pessoas refugiadas e pessoas neurodiversas, o que gera segurança psicológica e melhora o clima organizacional e o resultado financeiros nas companhias.



# O que pretendemos fazer:

**Programas de mentoria e patrocínio:** Criar programas de mentoria e patrocínio para apoiar talentos diversos na navegação de suas carreiras até os níveis executivos.

**Avaliação e monitoramento:** Estabelecer sistemas de avaliação e monitoramento para que o RH das empresas acompanhe o progresso em relação aos objetivos de diversidade.

**Treinamento em diversidade e inclusão (letramento):** Implementar programas de treinamento regulares em diversidade e inclusão para o RH disseminar a todos os colaboradores.

**Compromisso da liderança:** Estimular que o tema esteja na pauta do *board* das companhias.

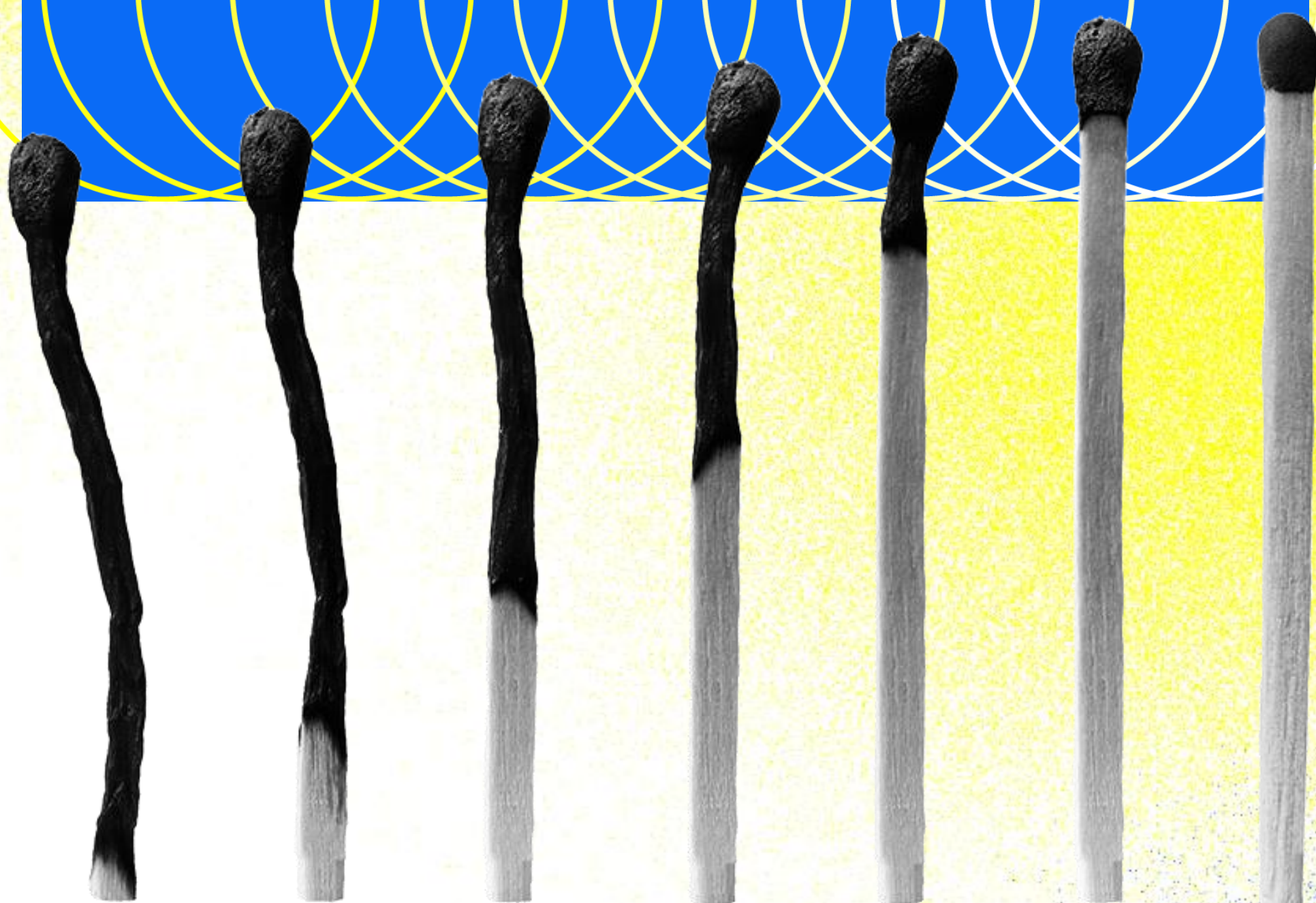
**Comunicação eficaz:** Comunicar de forma transparente e regular sobre a importância da diversidade e os esforços realizados pelos RHs nesta área.

**Parcerias estratégicas:** Estabelecer parcerias com organizações externas que possam auxiliar na atração e desenvolvimento de talentos diversos. Isso pode incluir trabalhar com ONGs, universidades e outras entidades que apoiem a inclusão e desenvolvimento de grupos sub-representados nas organizações.



# BANDEIRAS QUE DEFENDEMOS

## 3. COMBATE AOS AMBIENTES TÓXICOS E DE EXCESSOS POR PERFORMANCE





**Cenário:** A crescente incidência de afastamentos por doenças psicológicas relacionadas ao trabalho atingiu níveis alarmantes, refletindo uma realidade onde o excesso de performance e ambientes de trabalho tóxicos são cada vez mais comuns.

Doenças como burnout, depressão e ansiedade estão se tornando epidêmicas, sugerindo uma falha sistêmica nas estratégias de gestão e cultura organizacional adotadas pelas empresas.

Apesar da gravidade da situação, ainda não vemos um posicionamento claro e emergencial por parte das empresas, o que é essencial para reverter esse cenário. Aliado a isso, é sabido que a pandemia de COVID-19, embora tenha trazido uma oportunidade única para humanizar as relações de trabalho, parece não ter alcançado seu potencial nesse aspecto.

Apesar das transformações significativas no local de trabalho, incluindo a adoção de modelos híbridos, a realidade mostra que ainda falta uma estruturação clara sobre como esses novos formatos devem ser geridos.

**A ausência de diretrizes bem definidas para o trabalho híbrido criou um terreno fértil para a instabilidade emocional, onde a incerteza se tornou uma constante para muitos trabalhadores.**

**O que faremos:** Contribuir para a adoção de medidas para a diminuição dos impactos resultantes da falta de políticas claras de saúde emocional no trabalho. Com isso, as diretorias de Recursos Humanos estarão, não apenas cumprindo seu papel de proteger os colaboradores, mas também de liderar uma mudança cultural essencial nas práticas de trabalho.



# O que pretendemos fazer:

**Definição clara de políticas de saúde mental:** Estimular as diretorias de RH para elaborarem e implementarem políticas claras de saúde mental, que incluam medidas preventivas, programas de apoio e caminhos para a intervenção em casos de doenças psicológicas.

**Treinamento de lideranças:** Direcionar a formação de líderes para que reconheçam os sinais de esgotamento mental em suas equipes e saibam como agir de maneira adequada.

**Monitoramento e acompanhamento:** Sugerir a implementação de sistemas de monitoramento da saúde mental dos funcionários que possam identificar sinais de alerta e intervenções necessárias precocemente.

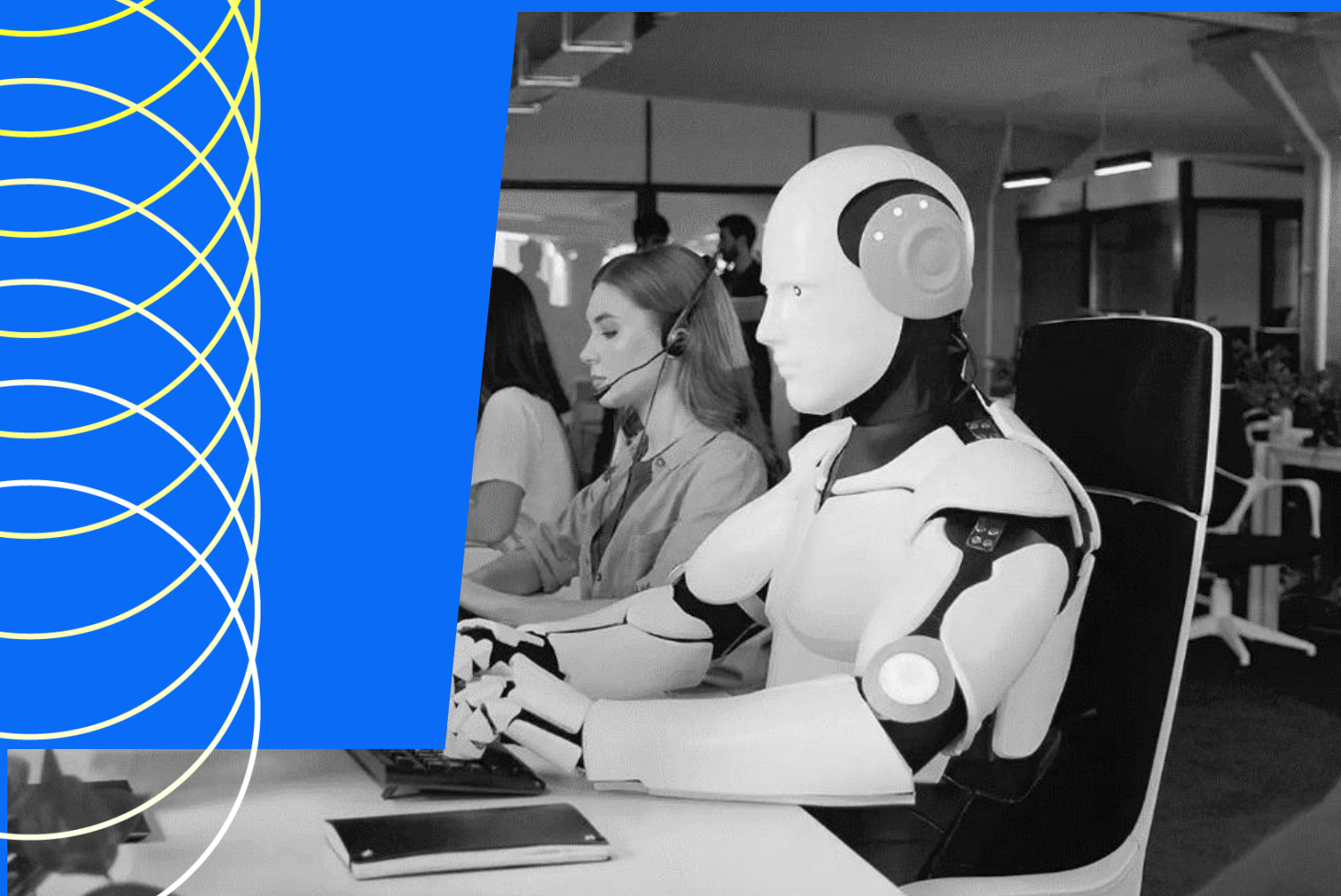
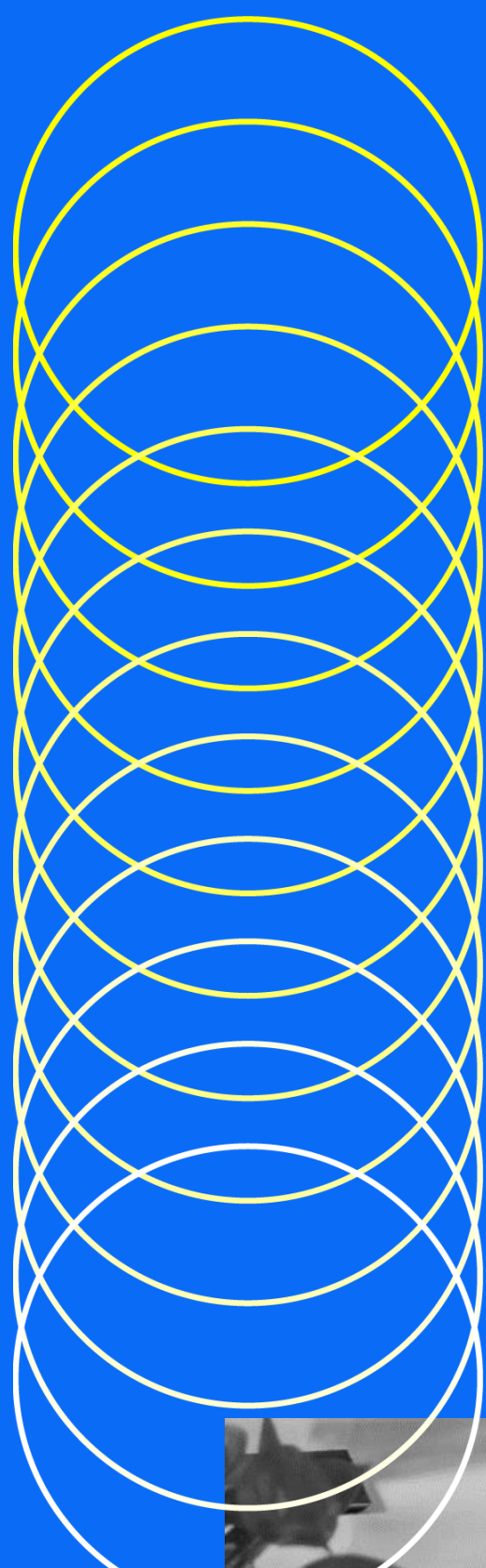
**Promoção de um ambiente de trabalho saudável:** Criar e manter um ambiente de trabalho que promova o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

**Campanhas de conscientização:** Realizar campanhas regulares de conscientização sobre saúde mental, enfatizando a prevenção, os recursos disponíveis e a remoção de estigmas associados às doenças psicológicas.



## **BANDEIRAS QUE DEFENDEMOS**

**4. Preparar os profissionais de RH para que desenvolvam as competências do futuro do trabalho em suas empresas**





**Cenário:** A Associação Brasileira de Recursos Humanos de São Paulo (ABRH/SP) tem como um dos seus principais pilares a disseminação de conhecimento, desempenhando um papel crucial na formação e desenvolvimento dos profissionais de RH do futuro. Por isso, reconhece a importância de manter seus associados informados e engajados em temas dos mais variados, desde os que compõem o ciclo de gestão de pessoas, dilemas do setor, futuro do trabalho, novas competências e temas recorrentes da natureza de nossa atividade.

Além disso, preparar a força de trabalho para um mundo em constante transformação é potencializar o papel do RH. Desta forma, estar presente nos principais fóruns de tendências, organizar eventos com curadoria precisa e disseminar conhecimento é também uma das fortes bandeiras desta gestão.

A ABRH/SP se compromete a intensificar suas iniciativas de disseminação de conhecimento, para assegurar que todos os membros estejam a par das mais recentes práticas, discussões relevantes e conteúdos inovadores. Para que isso aconteça, será necessário ter um grupo diverso que investigue os mais variados temas para compor uma curadoria de valor nos eventos, construção de conteúdos, compartilhamento de comunicados e promoção do posicionamento da entidade.

**A nossa chapa priorizará o conhecimento, projetando nossa associação como uma formadora de opinião.**

**O que faremos:** A ABRH/SP continuará a atuar na discussão e curadoria de temas relevantes para o setor, promovendo comitativas para eventos relevantes nacionais e internacionais para detectar o que há de mais relevante em nosso universo. Com um grupo de voluntários recorrentemente consultado, os temas serão inseridos nos principais eventos organizados pela seccional.



# O que pretendemos fazer:

**Comunicação efetiva e regular:** Aumentar a frequência das comunicações para os associados, utilizando uma variedade de canais digitais e físicos para garantir que as informações sejam acessíveis a todos.

**Promoção do *networking*:** Facilitar e incentivar o networking entre os associados, continuando a organizar eventos, encontros e fóruns de discussão que permitem a troca de experiências e a formação de parcerias estratégicas.

**Criação de conteúdo relevante:** Continuar produzindo e compartilhando conteúdo de alta qualidade que seja diretamente aplicável aos desafios enfrentados pelos profissionais de RH.

**Workshops, treinamentos, grupos de trabalho e mentorias :** Oferecer uma gama de alternativas que abordem desde habilidades técnicas até questões de liderança e gestão de mudanças, visando o desenvolvimento contínuo dos associados.

**Participação em eventos relevantes:** Oferecer um leque de eventos nacionais e internacionais, que apontem tendências e se fazer presente como uma voz relevante e representativa da sociedade.



# BANDEIRAS QUE DEFENDEMOS

5. Promover o *networking* entre associados e expandir a presença da ABRH/SP pelo estado.





**Cenário:** Para ampliar sua influência e efetividade, a ABRH/SP planeja aumentar a quantidade de regionais na capital e no interior do estado. Esta estratégia é essencial para aumentar o número de profissionais e empresas impactados, ampliando assim, naturalmente, a base de associados e fortalecendo a presença da associação em regiões ainda não atendidas.

Com mais regionais, a ABRH/SP poderá levar sua mensagem e suas práticas transformadoras a mais profissionais de RH. A expansão das regionais não só aumentará o número de associados, mas também atrairá mais empresas interessadas em apoiar e patrocinar eventos, contribuindo para a sustentabilidade das operações da seccional.

**O envolvimento de mais empresas patrocinadoras ajudará a financiar iniciativas importantes e a garantir a continuidade dos serviços e recursos oferecidos.**

Além disso, para garantir que a expansão seja bem-sucedida, a ABRH/SP poderá contratar profissionais dedicados e qualificados para compor o grupo de *staff* da seccional, assegurando que cada regional seja capaz de oferecer o mesmo nível de suporte e recursos que são a marca da ABRH/SP.

**O que faremos:** Se por um lado a criação de regionais contribuirá para os atuais associados se sentirem mais próximos, por outro, poderá permitir que novas empresas e profissionais se juntem a nós em regiões onde a ABRH/SP tem pouca representatividade. Assim, por meio de discussões entre associados e sua diretoria, avaliaremos quais regiões podem ser alvo de iniciativas e prospecções.



## O que pretendemos fazer:

**Análise demográfica e de mercado:** Realizar análises demográficas detalhadas para identificar regiões com alta concentração de profissionais de RH e organizações que poderiam se beneficiar da presença da ABRH/SP.

**Avaliar o mercado local:** Para entender as necessidades específicas de desenvolvimento profissional, as tendências de emprego e as características econômicas das áreas em que profissionais e empresas estão localizados.

**Pesquisas de interesse e necessidades:** Conduzir pesquisas com profissionais de RH e empresas na capital e interior do estado para identificar lacunas de serviços e necessidades não atendidas que poderiam ser supridas pela criação de uma regional da ABRH/SP.

**Networking:** Promover ações relevantes para que os associados se aproximem e possamos projetar novas lideranças de RH nas regionais e no estado.

**Benchmarking:** Examinar outras associações profissionais de RH ou grupos similares na área para avaliar sua força, áreas de atuação e possíveis parcerias.



# Membros da Chapa Fator Humano

## Fátima Farias

**Diretora de  
Conhecimento**



30 anos de sólida vivência e atuação profissional como psicóloga, consultora de RH para empresas (pela TALENTS, Consultants & Psicologia e na “DE Família” - Famílias Empresárias), docente na PUC-SP, coach executivo, dá mentoria individual e em grupos, é especialista em educação corporativa, performance management, gestão por competências, assessment de potencial, transição, sucessão e carreira.

Trajetória de carreira (ex-executiva e BP de RH) em empresas renomadas, como Citigroup e Credicard, Eletropaulo (AES Brasil), SOMPO Seguros, Vivo, Coca-Cola, FEMSA e Fleury Medicina Diagnóstica.

É especialista em RH pela USP/FEA, pós-graduada em administração de empresas pela ESPM, tem MBA em gestão e empreendedorismo pela USP e é mestranda na UNIFESP.

### **Voluntariados:**

Associada, Diretora de Grupos de Estudos e Facilitadora no tema business

Partner de RH na ABRH-SP. VP do Conselho na ABRH-SP, conselheira na FIESP, conselheira do Olhar Social (impacto social) e co-idealizadora. Fundadora da REDE MAIS Mulheres nos Conselhos. Mentora no IVG, no “Sou Segura” (Seguradoras) e Mentora na Indústria (FIESP). Colunista da Revista “Cloud Coaching” – Tema: BPs de RH.



# Membros da Chapa Fator Humano

**Compõe a chapa**

**Apoia a Chapa**

---



**Danilo  
Dias**

**Diretor de Parcerias**

Danilo Dias é um experiente executivo de Recursos Humanos com mais de 25 anos de atuação em empresas como Citibank, GE, Assurant Solutions, Atacadão – Grupo Carrefour e Grupo Habib's. Graduado em Administração pela FGV, possui formações em liderança pela GE e IMD. Investidor, desde 2022 é atuante na ABRH-SP como Diretor voluntário, fomentando a comunidade de Recursos Humanos. Recentemente, liderou um grupo de executivos para o SXSW 2024 e é conhecido por sua atitude positiva.



# Membros da Chapa Fator Humano

---

## Daniel Neiva

Diretor Financeiro



Daniel Neiva possui mais de 15 anos de experiência nos setores de energia, óleo e gás, construção e financeiro em empresas multinacionais, gerenciando áreas de desenvolvimento de negócios, planejamento estratégico, finanças e recursos humanos. Administrador com MBA em gestão empresarial (pela FIA/Columbia), especializações em O&G (COPPE) e HR Management and Analytics (Wharton). Fluente em português, inglês e espanhol. Atualmente é o Diretor Financeiro da gestão 2022/2024 da ABRH-SP.



# Membros da Chapa Fator Humano

---



## Antonio Ferreira

Diretor de Desenvolvimento e  
Expansão

Antonio Ferreira lidera o RH de toda a América Latina na Epson Latino América. É executivo de Recursos Humanos, com vasta experiência em desenvolvimento de liderança e organizacional, relações trabalhistas e sindicais, comunicação, entre outras, sempre com foco em transformação das organizações.

Graduado em administração de empresas pela Universidade Senador Fláquer e possui especialização em gestão de negócios pela USP, além de MBA pelo IBMEC.

Participou de vários programas de liderança, além de ser o criador do Pessoas Mudam Resultados, aplicado na Elevadores Otis.

Atuou em empresas multinacionais em toda sua carreira, tendo passado por Ford, PepsiCo, BD (BectonDickinson), Elevadores Otis, onde foi líder de RH para a México, Caribe e América Central.



# Membros da Chapa Fator Humano

## Veridiana Police

**Diretora Jurídica**

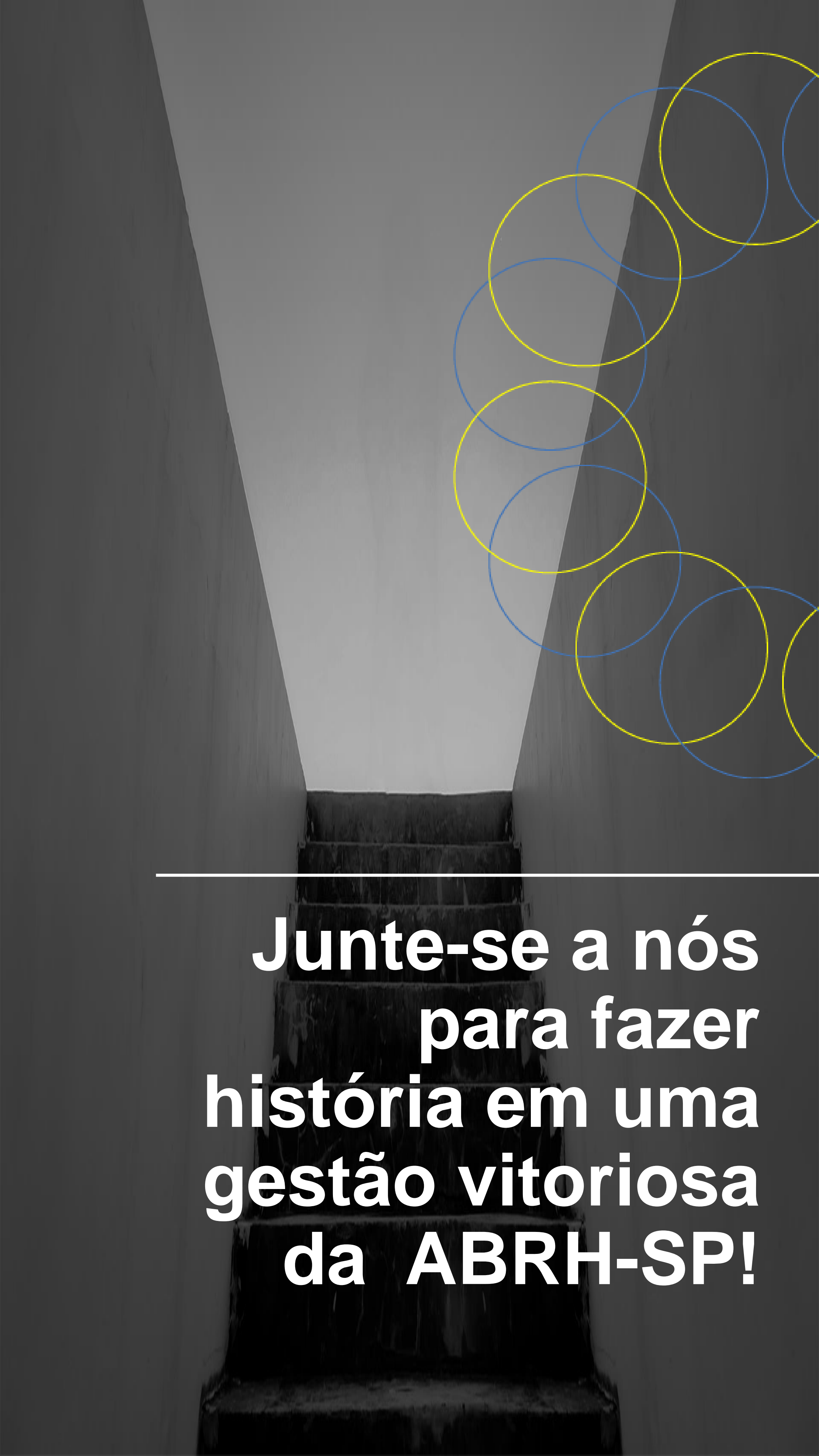


Veridiana Police é sócia e head da área trabalhista do escritório Finocchio e Ustra Sociedade de Advogados. Especialista em Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito Empresarial e graduada pela Universidade São Francisco.

Conta com ampla expertise na área trabalhista e previdenciária, com forte atuação estratégica no âmbito contencioso, consultivo e sindical, em questões que envolvem mapeamento de riscos, auditorias legais, compliance trabalhista, sindicâncias internas, gestão de afastados, projetos de adequação à LGPD e condução customizada de processos judiciais e administrativos.

Professora universitária, Diretora Jurídica da ABRH -SP (Associação Brasileira de Recursos Humanos) e palestrante. Reconhecida pelos anuários “Análise Advocacia” e “Chambers”.





**Junte-se a nós  
para fazer  
história em uma  
gestão vitoriosa  
da ABRH-SP!**





---

**Chapa**

fator **h**umano



# Links para contato

[linkedin.com/chapafatorhumano](https://www.linkedin.com/company/chapafatorhumano)



[instagram.com/chapafatorhumano](https://www.instagram.com/chapafatorhumano)



[chapa.fatorhumano@gmail.com](mailto:chapa.fatorhumano@gmail.com)

