

CHAPA

# Raízes RH.

RH trabalhando pelo RH

# Raízes RH.

RH trabalhando pelo RH

Buscar nossas raízes. Olhar para o Futuro. Trazer o profissional de **Recursos Humanos** como protagonista das mudanças nas empresas, negócios e sociedade. Focar na reputação da área de RH, acreditando que juntos seremos ainda mais fortes.

Num mundo em constante evolução, ter solidez no propósito é questão de sobrevivência. Olhar a tecnologia e a criatividade como aliadas nesse futuro próximo é essencial. Fazer diferente e nos preparar para apoiar pessoas em seu crescimento pessoal e profissional. Transformar, mas nunca perder nossas raízes. Tudo o que nos trouxe até aqui nos impulsionará à irmos ainda mais longe.



# Nossas Crenças

- 1. Acreditar na associação liderada prioritariamente por RH\***
- 2. Valorizar por fazer parte de um ecossistema**
- 3. Respeitar e trabalhar a diversidade**
- 4. Impulsionar a formação e valorizar a profissão**
- 5. Empoderar e engajar voluntários e associados**

\* A Chapa Raízes contará com a liderança prioritariamente de RH nos cargos eletivos e nomeados. Para os cargos técnicos, como Tecnologia, Finanças e Marketing, contaremos com profissionais especialistas.





# UM NOVO OLHAR PARA O RH

Valorizar o profissional de RH e trabalhar a reputação da área de Recursos Humanos. Juntos, vamos resgatar a experiência para impulsionar os avanços de um futuro próximo. Agregar e não segregar. Colorir de dentro para fora e a partir da diversidade de pessoas e competências, fazer o novo. De novo.

Com transparência e modernidade, uniremos a força dos jovens e a experiência dos jovens a mais tempo, afinal, etarismo é um conceito ultrapassado, está fora de moda e é função do profissional de RH combatê-lo nas organizações. Acima de tudo, respeitar o outro com toda sua diversidade e aproveitar o melhor de cada um. Transformar.



# POR QUE RESGATAR NOSSAS RAÍZES?

O futuro bate a nossa porta. A inovação está no nosso DNA. Mas o que nos conecta com o mundo? A resposta é simples: tudo o que somos, aprendemos, experienciamos e ensinamos.

Acreditamos que é necessário resgatar as raízes de Recursos Humanos e o protagonismo da profissão na principal Associação de RH do País. Até quando o RH será braço e não cabeça? Esse será o nosso foco de mudança, pois respeitamos todos os profissionais que lutam com a gente no reforço do RH, mas queremos retomar o nosso espaço, trazer o olhar humano. Temos história e faremos história.

E não esqueceremos que fazemos parte de um ecossistema ABRH e valorizamos isso. A troca entre seccionais e a ABRH-Brasil nos levará ainda mais longe. Vamos compartilhar, sair da bolha e nos conectar ao mundo.





# Vem com a gente nessa transformação?

Focaremos nossos esforços para o resgate de tudo o que acreditamos, tendo o ser humano com principal pilar da nossa gestão. Seremos uma ABRH-SP com foco em inclusão, em que todos os associados e RHs de multinacionais, empresas de grande, médio e pequeno porte se sintam verdadeiramente representados. Precisamos trazer o associado como protagonista do sistema, para que sintam acolhidos, participem ativamente dos diversos debates e desafios e estejam empenhados na transformação que buscamos. Juntos, vamos ampliar o diálogo, compartilhar conhecimento e contribuir para as mudanças da profissão.

Seremos uma entidade totalmente engajada e atenta com as principais tendências que impactam o nosso dia a dia e a forma como enxergamos o mundo. Direcionaremos nosso olhar e esforços às causas relevantes que permeiam nossa sociedade:

- **Desenvolvimento sustentável**
- **Diversidade e inclusão**
- **ESG**
- **Transformação digital**

Um novo olhar para a ABRH-SP formado por profissionais de RH trabalhando para RH.





# Nosso Time

Diversidade.  
Experiência.  
Inovação.  
Vontade de fazer diferente.  
Competências diversas.  
Pluralidade.



**Eliane Aere (Lia)**  
PRESIDENTE



**Luciana Carvas**  
VICE - PRESIDENTE



**Márcia Baena**  
DIRETORA DE  
DESENVOLVIMENTO E  
EXPANSÃO



**César Bresciani**  
DIRETOR DE GOVERNANÇA E  
COMPIANCE



**Jaime Almeida**  
DIRETOR DE DIVERSIDADE,  
EQUIDADE E INCLUSÃO



**Inês Restier**  
DIRETORA FINANCEIRA



**João Marcelo Furlan**  
DIRETOR DE TECNOLOGIA E  
INOVAÇÃO



# NOSSO TIME



**Eliane Aere (Lia)**  
PRESIDENTE

**Eliane Maria Aere (Lia)** possui uma carreira sólida e diversificada, atuando em posições de liderança estratégica em empresas de renome como Accor/Ticket.

Minha experiência inclui funções como Diretora Comercial, Diretora de Tecnologia da Informação e Operações, e **Diretora de Recursos Humanos**, além de liderar importantes unidades de negócios como Ticket Car (Gestão de Frotas), Ticket Seg (Saúde) e Build Up (BPO Folha de Pagamento).

Como Presidente da RH Med (Saúde e Segurança do Trabalho), consolidei meus conhecimentos em RH. Minha vivência em Recursos Humanos foi fundamental para meu desenvolvimento e crescimento profissional, permitindo-me assumir novas posições e empreender.

Atualmente, sou Conselheira da ABRH-SP e Diretora da ABRH-Brasil Digital, além de ser CEO e Sócia Fundadora da Umanni.

Formada em Direito, com especialização em Tecnologia da Informação - FGV, Pós-graduação em Tecnologia da Informação Aplicada à Gestão Estratégica - FGV, MBA Universidade FGV / Ohio University Leadership & Customer Loyalty - Disney Institute. Atualmente sou Mestranda em Psicologia Organizacional - Must University.

Minha Participação na ABRH-SP: Pertencço ao ecossistema ABRH e sou associada da ABRH-SP há mais de 15 anos, acreditando no movimento associativo e na sua importância para o desenvolvimento de Gente e Gestão, bem como na relevância do papel dos profissionais de RH. Contribuí em várias iniciativas e Diretorias e atualmente atuo no Conselho. Conhecer bem os aspectos da vida associativa, governança e compliance, e acreditar na inovação e tecnologia são minhas fortalezas.

**Luciana Carvas** atua como **Diretora de Recursos Humanos**, Saúde & Segurança e Responsabilidade Social na São Martinho desde 2017, empresa referência no setor sucroenergético, com mais de 13 mil colaboradores.

Sua formação acadêmica é robusta, com graduação em Publicidade e Propaganda, pós-graduação em Engenharia de Produção pela UFRJ e MBA em RH pela FGV. Possui uma trajetória sólida em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, com vasta experiência em empresas de grande porte como Ernst & Young, Abbott, Mars, British Petroleum, destacando-se em Segurança, Melhoria Contínua, Conformidade e princípios ESG.

Sua expertise em processos de fusão, aquisição e integração, com foco em change management e desenvolvimento organizacional, a torna uma líder capacitada para a gestão de riscos e governança financeira.

À frente de uma equipe de 180 profissionais, demonstra habilidade em liderar iniciativas complexas e multidisciplinares. Participante ativa em Comitês Executivos e na ABRH-SP, onde já foi diretora executiva por dois mandatos, é uma figura influente no setor, cofundadora do grupo EneRHgia e participante do programa de MentoRHia.

Sob sua liderança, a São Martinho foi repetidamente reconhecida como a Melhor Empresa do Agro e em Gestão de Pessoas, além de ser certificada como "Excelente Lugar para Trabalhar". Luciana está comprometida em aplicar sua vasta experiência e liderança para fortalecer a governança da ABRH-SP, contribuindo para um futuro sólido e transparente para a associação.



**Luciana Carvas**  
VICE - PRESIDENTE



# NOSSO TIME



**Márcia Baena**

DIRETORA DE  
DESENVOLVIMENTO E  
EXPANSÃO

**Marcia Baena** é executiva na área de Gente & Gestão com mais de 20 anos de experiência. Acredita na força de transformação que o trabalho tem na vida das pessoas por isso escolheu ajudar líderes e empresas a criarem culturas fortes e saudáveis com impacto positivo nas pessoas e nos negócios.

Atual **Diretora Executiva de Gente, Gestão e Sustentabilidade** da Cruzeiro do Sul Educacional, um dos maiores grupos privados de educação do país. Anteriormente foi a de VP de Gente & Gestão, Compliance e Riscos na ZAMP, master franqueada das marcas BURGER KING® e POPEYES® no País, onde trabalhou durante 12 anos. Trabalhou também no Grupo Pão de Açúcar, Cargill (Seara Alimentos), América Latina Logística e SESC PR, reunindo forte bagagem em todos os subsistemas de gestão de pessoas, governança corporativa, gestão de cultura e desenho organizacional, employee experience e transformação digital.

Marcia é paranaense, graduada em Psicologia pela UFPR. Possui pós graduação em Administração pela PUC/PR e MBA em Estratégia e Gestão Empresarial pela UFPR. Concluiu o ABPW (Advanced Boardroom Program for Woman) pela Saint Paul Escola de Negócios, primeiro Pós MBA direcionado a formação de mulheres para posição em Conselhos de Administração. Participou do Programa de Formação de Conselheiros com Fluência Digital (Digital on Board) pela HSM e do curso Comitê de Pessoas e Governança (IBGC).

É uma das participantes do PDEC 2024- Programa de Diversidade em Conselhos promovido pelo IBGC e B3 e participou também de diversas formações e eventos internacionais entre eles: Forum Global de Direitos Humanos e Empresas - ONU - Genebra (2023); SDGs in Brazil - ONU - Nova Iorque (2023); Startup Nation - Universidade de Telaviv (2022), Women in Business - LSE London School of Economics (2019) e a certificação em Gestão de Mudança Organizacional pela Prosci - EUA.

No ano de 2020 foi eleita a Mulher de RH mais admirado do Brasil pelo Grupo Gestão RH. Nos anos de 2019 e 2021 também recebeu a premiação dos 10 RHs mais admirados do país e também é mentora voluntária em diversos programas e coautora de 03 livros.

**César Augusto Bresciani** é **Diretor de Recursos Humanos** da BP Bunge Bioenergia, uma das líderes do setor de Bioenergia com atuação em 5 estados, 11 unidades e mais de 8.500 colaboradores.

Formado em Direito pela PUC-SP, com especialização em Recursos Humanos pela FGV-SP, César possui ainda formação em Conselheiro de Administração pelo IBGC. Sua formação é complementada por cursos internacionais em liderança e gestão de talentos em instituições renomadas como Washington University, Kellogg School of Management, e programas de negócios no Canadá, Espanha e EUA.

Com mais de 20 anos de experiência em posições de liderança em diversos segmentos, como agronegócio, consumo e bioenergia, Bresciani tem se destacado por liderar estratégias de gestão de talentos, desenvolvimento organizacional e engajamento dos colaboradores, alinhando as práticas de RH aos objetivos estratégicos de excelência operacional e crescimento sustentável.

Conduziu relevantes processos de gestão de mudanças e transformação cultural em fusões, aquisições e joint ventures, contribuindo para a construção de empresas e negócios baseados em valores, diversidade, ambientes saudáveis, com foco na segurança, na melhoria contínua e em resultados sustentáveis através das Pessoas.

Além disso, é membro do Comitê de Remuneração e Pessoas da BP Bunge, membro do Comitê de Recursos Humanos do CTC - Centro de Tecnologia Canavieira, Mentor Voluntário no Programa MentoRHia da ABRH-SP, Fundador e Coordenador do eneRHgia, grupo de RH's de empresas de Bioenergia.

Bresciani está preparado para contribuir com a ABRH-SP, trazendo uma visão estratégica e experiência comprovada para impulsionar a excelência em gestão de pessoas. Com forte atuação em Governança e Compliance, César possui todas as qualificações necessárias para promover uma gestão ética, transparente e orientada para resultados. Sua visão é fortalecer a ABRH-SP, promovendo práticas de RH inovadoras e sustentáveis para o desenvolvimento do setor.



**César Bresciani**

DIRETOR DE GOVERNANÇA E  
COMPIANCE



# NOSSO TIME



**Jaime Almeida**

DIRETOR DE DIVERSIDADE,  
EQUIDADE E INCLUSÃO

**Jaime Almeida** é Vice-presidente e Sócio da FESA Group, responsável pela célula de diversidade e inclusão que apoia empresas de diferentes setores em suas jornadas para se tornarem mais inclusivas. É reconhecido como um dos profissionais homens pretos mais influentes no cenário de D&I no ambiente corporativo brasileiro.

Construiu carreira executiva com abrangência nacional e internacional no setor farma, atuando em áreas de negócios com responsabilidade sobre P&L, programas de planejamento estratégico, inovação, treinamento e desenvolvimento, universidade corporativa além da atuação como embaixador de Cultura e Diversidade & Inclusão.

Nos últimos 22 anos, Jaime atua também como professor universitário, lecionando atualmente em programas de MBA na USP/Esalq e na Fundação Dom Cabral como professor convidado. Dentre as disciplinas ministradas estão Mentoring, O Valor através do Repertório e D&I nas Organizações.

Especialista em programas de mentoria, atua como mentor em planejamento e desenvolvimento de carreiras executivas. Jaime é pesquisador no programa "Ser Mulher – Diálogo de Gerações" e mentor no "Nós Por Elas".

Associado à ABRH, membro do grupo de estudo de D&I. Membro associado ao IBGC.

Sua atuação em Conselhos: Conselheiro de Administração da Fundação Bunge, Presidente do Conselho de Administração da ONG Casa José Coltro, Conselheiro Consultivo do Instituto Pactuá e Conselheiro Fiscal do Instituto FESA CROMA.

Jaime é graduado em Biologia e possui pós-graduações em Administração de Empresas, Recursos Humanos, além do mestrado em Comunicação & Mercado. com formação no programa de Conselheiro de Administração do IBGC e formando no curso de Finanças Executivas para C-Level e Conselheiros na Saint Paul.

**Maria Inês Costa Restier** é uma líder comprovada no campo do Treinamento e Desenvolvimento Empresarial, destacando-se como Consultora e Diretora da MICR – Consultoria e Treinamento Empresarial Ltda.

Sua formação robusta inclui graduação em Matemática e Administração de Empresas, com registro no CRA-SP, além de um MBA em Políticas Estratégicas Empresariais e Pós-Graduação em Estudos Estratégicos. Coautora de diversos livros influentes, Maria Inês é uma conferencista internacional e figura ativa no Comitê RH de Apoio Legislativo da ABRH-SP, além de servir como Conselheira Fiscal da associação.

Seu compromisso com o serviço comunitário é evidenciado por sua participação voluntária no Cisne Branco do 8º Distrito Naval e na Diretoria da Sociedade Amigos da Marinha Seccional SP, sendo reconhecida com a Medalha "Amigos da Marinha" e a Ordem do Mérito Circulista.

Com uma trajetória marcada pela excelência e comprometimento, Maria Inês Costa Restier está preparada para liderar a Diretoria Financeira da ABRH-SP, trazendo sua vasta expertise e visão estratégica para impulsionar os recursos da associação em prol de seus membros e da comunidade empresarial paulista.



**Inês Restier**

DIRETORA FINANCEIRA



# NOSSO TIME



**João Marcelo Furlan**  
DIRETOR DE TECNOLOGIA E  
INOVAÇÃO

**João Marcelo Furlan** atua na pesquisa de Inteligência Artificial aplicada à Gestão de Pessoas e Aprendizagem Corporativa.

Com uma carreira global em mais de 50 países, formou líderes das maiores empresas do Brasil e é autor do best-seller "FLAPS! Liderança Adaptável". Indicado três vezes ao Top of Mind Brasil de RH e eleito top 10 Social Sellers da América Latina pelo LinkedIn, Furlan também é membro do conselho deliberativo da ABRH-SP. Como empreendedor, fundou a Huboo.ai, uma startup focada em soluções de IA e automação, destacando-se em tecnologia e inovação.

Ele também é fundador da Rocket Mentoring School e da Enora Leaders. Recentemente, concluiu pós-graduação em "No Code AI para Data Science" pelo MIT e "Liderando a Inovação" por Stanford, reforçando seu compromisso com a evolução digital dos associados da ABRH-SP, bem como da própria instituição.

Ele está pronto para contribuir com a evolução digital dos associados da ABRH-SP, bem como da própria instituição.





Valorizamos tudo o que foi construído até aqui e acreditamos que a experiência das pessoas é o maior bem que temos. Para nós, o passado nos ajuda a entender quem somos, de onde viemos e, principalmente, nos conecta com nossas raízes. Ele nos permite valorizar nossa cultura e tradições e fortalece nossa identidade e senso de pertencimento. É – e sempre será – uma fonte de inspiração e referência para a criação de novas ideias, projetos e ações.

# Passado Futuro

Para nós, pensar no futuro é essencial para o desenvolvimento pessoal e coletivo. Ao refletir sobre o que está por vir, podemos nos preparar ainda mais para enfrentar desafios, tomar decisões mais conscientes e traçar planos para alcançar nossos objetivos e metas. Além disso, pensar no futuro nos permite antecipar possíveis problemas e buscar soluções antes que eles ocorram.





Para preparar nosso plano de trabalho e estarmos conectados com tudo o que acontece no presente, elencamos as principais forças e fraquezas que nortearão o nosso dia a dia.

## Forças

- ✓ Reputação dos Profissionais experientes que vivenciaram ou vivenciam os desafios dos profissionais de RH dentro das organizações (conhecem as dores e amores desta atuação)
- ✓ Expertise dos profissionais sobre os desafios e necessidades da área
- ✓ Engajamento e atualização contínua sobre as principais tendências da área
- ✓ Foco no ESG, desenvolvimento sustentável e em diversidade e inclusão
- ✓ Curadoria dos conteúdos diferenciados a serem oferecidos aos associados por diferentes canais e comunicação híbrida
- ✓ Visibilidade e credibilidade com o público de RH
- ✓ Expertise na transformação digital

## Fraquezas

- ✓ Equipe de staff administrativa enxuta
- ✓ Ausência de métodos ágeis para a gestão de processos e projetos
- ✓ Disponibilidade da diretoria para acompanhar os projetos
- ✓ Desafios em conseguir e manter patrocínios significativos – reciprocidades aquém do desejado
- ✓ Manutenção e aumento do número de associados
- ✓ Representatividade nos órgãos governamentais, estaduais e municipais em São Paulo
- ✓ Planejamento das ações versus concorrência com outros eventos para o público de Recursos Humanos



Ter uma visão ampla é primordial para o sucesso. Assim, elencamos as principais oportunidades e ameaças que nortearão o nosso dia a dia.

## Oportunidades

- ✓ Resgatar e fortalecer o protagonismo do profissional de RH por meio de conteúdos e relacionamentos diferenciados
- ✓ Aprimorar produtos e serviços oferecidos e valorizados
- ✓ Identificar patrocinadores diferenciados e de diferentes níveis para investimentos
- ✓ Mapear o perfil de novos associados (nova geração de associados) e necessidades
- ✓ Desenhar produtos atrativos para todos os perfis
- ✓ Adequar produtos e serviços a novas demandas – conteúdos relevantes e atualizados continuamente e em “primeira-mão”
- ✓ Fortalecer relacionamento com a ABRH-Brasil e demais seccionais

## Ameaças

- ✓ Dificuldade nos patrocínios versus priorização de investimentos por parte dos patrocinadores (desafio das empresas)
- ✓ Eventos versus Era do conteúdo – tem informação em todo lugar
- ✓ Ter equipe preparada para o suporte ao associado – tratá-lo como um cliente especial
- ✓ Profissional de RH sobrecarregado, sem tempo para se atualizar



# Nosso Compromisso com você

A partir da identificação das principais forças e fraquezas da ABRH-SP, como também as ameaças e oportunidades, definimos 5 (cinco) eixos estratégicos que serão os grandes pilares da nova gestão.



**Fortalecimento da Profissão**



**Futuro & Tendências em Tecnologia**



**Cultura, Liderança e Bem-Estar**



**Diversidade, Equidade e inclusão**



**Governança e Compliance**





# Nosso Compromisso com você – visão macro

**Fortalecimento da Profissão:** Acreditamos firmemente que a aprendizagem contínua e o desenvolvimento são essenciais para o fortalecimento da nossa profissão. Pretendemos implementar programas robustos de capacitação que incentivem a progressão de carreira e a expansão de redes de contatos profissionais. Vamos criar um ambiente onde cada membro da ABRH-SP possa se sentir empoderado para alcançar seu potencial máximo.

**Futuro & Tendências em Tecnologia:** O futuro do RH está intimamente ligado à tecnologia. Vamos fomentar um ecossistema vibrante de HRTechs, explorando o potencial do People Analytics para tomada de decisões mais informadas e estratégicas. Queremos trazer à tona as melhores práticas e inovações que estão moldando o futuro do trabalho, garantindo que a ABRH-SP esteja na vanguarda dessas tendências.

**Cultura, Liderança e Bem Estar:** A saúde mental é uma prioridade. Desenvolveremos programas de apoio que promovam o bem-estar e a resiliência, capacitando líderes para gerenciar suas equipes com empatia e eficácia. Uma liderança saudável é o alicerce de uma organização forte.

**Diversidade, Equidade e Inclusão:** Nosso compromisso é promover a diversidade ampla e em todos os sentidos. Nossa associação deve refletir a riqueza de experiências e perspectivas que cada indivíduo traz. Vamos construir um ambiente inclusivo onde todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas.

**Governança e Compliance:** A promoção de uma cultura organizacional saudável e de uma governança eficaz são vitais para o sucesso de qualquer organização. Vamos trabalhar juntos para fortalecer nossos valores e práticas de governança, assegurando que todos os membros se sintam valorizados e respeitados. A base de todas essas iniciativas será uma sólida estrutura de governança e compliance. Garantir a transparência, a integridade e a responsabilidade em todas as nossas ações é fundamental para o nosso sucesso coletivo.

Confiantes de que, juntos, podemos transformar a ABRH-SP em um modelo de excelência em Recursos Humanos, inovando e liderando com propósito e paixão, a seguir apresentamos em detalhes nosso plano de trabalho. Com uma trajetória sólida e diversificada de vários profissionais de Recursos Humanos, estamos prontos para uma transformação significativa e duradoura, baseada em pilares fundamentais e visão inovadora. Contamos com o seu apoio para que possamos, unidos, realizar essa visão.







# Fortalecimento da Profissão

O Profissional de RH está cada vez mais impactado por um mundo bastante complexo e com diferentes fatores externos e internos que demandam ser cada vez mais capacitado a reagir e a modular cenários, como também liderar mudanças estratégicas nas organizações.

São demandas por resultados de negócio, resultados financeiros, liderar transformações, entender e traduzir tendências globais, moldar a cultura, fomentar um ambiente psicologicamente saudável, acompanhar as tendências e mudanças no universo do trabalho.

Nosso compromisso profissional é apoiar os profissionais de RH nesta jornada de crescimento e desenvolvimento em suas diferentes expertises, independente do momento profissional e de carreira, como também apoiar nas singularidades de suas empresas, sejam elas de pequeno, médio e grandes porte, assim como empresas nacionais, multinacionais ou startups.

Dentro desse eixo estratégico, nossa missão será fortalecer todos os aspectos da função de Recursos Humanos e trabalhar para aqueles que sempre trabalham para todos e por vezes não tem o reconhecimento dentro das suas organizações.

Nos comprometemos a entender e customizar soluções que possam atender esses diversos profissionais, de diversas áreas e necessidades dentro do âmbito organizacional.

Para nós é essencial preparar nosso associado para compreender e saber como atuar num cenário altamente competitivo e desafiador, por meio de práticas, vivências, metodologias e ferramentas que apoiem sua atuação estratégica como agente de mudanças, influenciador, tomador de decisões, agregando valor em sua atuação.

## Ações Propostas para os Próximos Três Anos:

### 1. Programa de Mentoria em Carreira:

- Estabelecer trilhas de carreira, conversas e discussões de caso em âmbito nacional e internacional, Mentoria & Coach.
- Traremos tendências e movimentos que impactem cultura e/ou o papel de recursos humanos.
- Implementar programas de capacitação contínua para atualização profissional.
- Organizaremos um evento anual de imersão, trazendo especialistas da área para compartilhar conhecimentos e práticas inovadoras, além de realizar workshops práticos.

### 2. Capacitar os profissionais de RH em competências digitais e análise de dados:

- Investir na Inovação e Tecnologia em RH e promover o uso de novas tecnologias e soluções digitais para otimizar processos de RH.

### 3. Desenvolvimento Profissional:

- Implementar programas de capacitação contínua para atualização profissional, por meio de trilhas de aprendizagem (híbridas), conforme interesses e tendências do mercado
- Trabalharemos numa trilha ESG de conhecimento.
- Curadoria de Projetos e Cases de interesse do público de RH.
- Potencializar visitas às empresas associadas para discutir e conhecer os melhores cases de RH.
- Premiação das melhores práticas
- Cursos, Workshops e Seminários com foco em trilhas de aprendizagem (híbridas)

### 4. Ações para fomentar a disseminação de conhecimento, potencialização do aprendizado e ampliação do networking

- Pesquisa sobre tendências e atualização contínua por meio de temas, conteúdos e informações relevantes, as quais serão oferecidas por meio de curadoria realizada por profissionais experts, referência nos temas.
- Grupos de Discussão e Networking e Grupos de Estudos com temas específicos
- Parcerias com Instituições de Ensino e de pesquisa sobre temas relevantes da área de RH
- Eventos, congressos dentre outros
- Campanhas de mídia e conteúdo para destacar o papel estratégico do RH nas organizações e sua contribuição para o sucesso empresarial:
- Fomentar artigos, vídeos e entrevistas com líderes de RH influentes. Divulgar nas redes sociais, blog conteúdos de executivos a fim disseminar conhecimento e visibilidade da Associação.





# Futuro & Tendências em Tecnologia

Apresentamos uma proposta detalhada para a evolução digital dos profissionais de RH. Entendemos que a transformação digital é essencial para manter a relevância e eficiência da área de Recursos Humanos. A integração de tecnologias emergentes, como Inteligência Artificial (IA), é crucial para otimizar tarefas diárias e permitir que os profissionais de RH se concentrem em atividades estratégicas e de maior valor agregado.

Nosso compromisso é apoiar os profissionais de RH nesta jornada de transformação digital, garantindo que estejam equipados com as ferramentas e conhecimentos necessários para prosperar em um ambiente de trabalho em constante evolução. Acreditamos que, ao valorizar tanto a tecnologia quanto as habilidades humanas, potencializamos a eficiência da área de RH para estar preparada para o futuro.

*Estamos entusiasmados com a oportunidade de implementar essas iniciativas e contamos com o apoio de todos para construir um futuro melhor para o RH.*

## Ações Propostas para os Próximos Três Anos:

### 1. Criação do Primeiro Programa de Tutoria em Tecnologia:

- Desenvolveremos um programa de tutoria focado em tecnologia aplicada ao RH, proporcionando suporte personalizado e orientação para os profissionais que desejam aprimorar suas habilidades tecnológicas.
- Formaremos uma rede de mentores e tutores especializados em tecnologia aplicada ao RH, proporcionando suporte contínuo e orientação para os profissionais.

### 2. Apresentação HRtechs e Workshops de Atualização Tecnológica:

- Promoveremos eventos regulares para apresentar novas tecnologias específicas para o setor de RH, demonstrando suas aplicações práticas e benefícios tangíveis, bem como workshops frequentes para capacitar os profissionais na aplicação de novas tecnologias, garantindo que estejam sempre atualizados e preparados para utilizar essas ferramentas de maneira eficaz.

### 3. Reforço da Semana de Transformação Digital:

- Expandiremos a Semana de Transformação Digital, um evento anual que destacará as melhores práticas, tendências e inovações tecnológicas no campo de RH, incentivando a adoção de novas tecnologias.

### 4. Realização de Evento Anual de Imersão em Tecnologia:

- Organizaremos um evento anual de imersão, com especialistas da área para compartilhar conhecimentos e práticas inovadoras, com workshops práticos.

### 5. Criação de uma Biblioteca de Materiais Gratuitos:

- Desenvolveremos uma biblioteca abrangente de materiais educativos gratuitos, incluindo e-books, white papers, e tutoriais, para apoiar o desenvolvimento contínuo dos profissionais de RH.

### 6. Programas de Desenvolvimento de Habilidades Humanas:

- Implementaremos programas focados no desenvolvimento de habilidades humanas essenciais, como pensamento crítico, resolução de problemas e comunicação, fundamentais para a utilização eficaz da tecnologia no ambiente de RH.

### 7. Fomento à Inovação nas Organizações:

- Promoveremos a inovação aplicada nas organizações, incentivando a criação e implementação de soluções inovadoras que possam melhorar processos e resultados no setor de RH.





# Cultura, Liderança e Bem-Estar

Entendemos que o papel fundamental de RH é preparar a organização para atender os desafios estratégicos, por meio da construção e manutenção de uma cultura de desenvolvimento de pessoas para criar valor e assim, impactar as pessoas e a sociedade, e como ter sucesso no mercado e gerar resultados para a empresa.

Vivemos um momento recheado de oportunidades e ao atuarmos como agentes da transformação da Cultura Organizacional, teremos amplas possibilidades de identificar e potencializar os talentos que têm aderência a cultura que irão impulsionar o crescimento sustentável das empresas.

Entre as oportunidades e desafios, temos temas como o Trabalho Remoto e Híbrido, Empresa Saudável ao invés de Empresa Tóxica, Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal, Crescimento e Aprendizagem, Segurança Psicológica, Processos de Reconhecimento e Valorização, Cultura de Confiança e Ambiente de Trabalho Colaborativo.

Nesse sentido, torna-se cada vez mais vital potencializar a capacitação das pessoas para liderar e, assim, prosperar no contexto atual e futuro, gerando impactos significativos nos resultados das organizações e na satisfação e engajamento das pessoas.

Acreditamos que a transformação cultural depende de impulsionar e cuidar das habilidades comportamentais e do bem-estar das pessoas, especialmente da liderança.

Entendemos que o RH tem amplas condições de desempenhar papel fundamental para uma cultura organizacional saudável. Atuar no desenvolvimento das lideranças, preparar-se continuamente para alavancar carreiras e talentos, compreender antecipadamente os cenários que envolvem as pessoas e seus impactos nos mais diversos ambientes, promovendo assim uma cultura de autocuidado, bem-estar, desenvolvimento contínuo, para a obtenção de resultados sustentáveis.

## Ações Propostas para os Próximos Três Anos:

### Promover pesquisas, Fóruns e Grupos de discussão que contemplem:

#### 1. Compartilhar Boas Práticas:

- Intensificar os grupos de trabalho e comissões com representantes dos associados para discutir e desenvolver boas práticas que possam ser implementadas em diferentes tipos de empresas. Promover o compartilhamento de casos de sucesso e experiências entre os associados para inspirar e orientar outras empresas

#### 2. Ações para promoção de Bem-Estar e Saúde Mental:

- Difundir práticas para promoção de uma cultura de saúde e cuidado que vise um ambiente de trabalho positivo, valorize e apoie o bem-estar mental e emocional dos colaboradores, com estratégias para ajudar os profissionais a gerenciarem o estresse e ansiedade visando prevenir e reduzir problemas de saúde mental.

#### 3. Modelos de Trabalho:

- Discutir e fomentar oportunidades em relação aos modelos de trabalho que representem uma modernização e humanização das relações de trabalho, além de promover um ambiente de trabalho mais inovador, produtivo e resiliente, conhecendo e respeitando a legislação em referência.

#### 4. Ambiente de Trabalho Saudável:

- Estimular a implementação de ações para criar um ambiente de trabalho saudável, demonstrando o compromisso com o bem-estar dos colaboradores, melhorando a saúde e a qualidade de vida.

#### 5. Reconhecimento e Valorização:

- Promover práticas eficazes de reconhecimento e valorização contribuindo para um ambiente positivo e produtivo, criando ambientes de trabalho onde os colaboradores se sintam valorizados e motivados.

#### 6. Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:

- Estimular o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não apenas para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, mas também para obter uma maior satisfação, engajamento e retenção de talentos dentro das organizações.

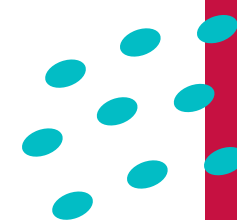
#### 7. Lideranças:

- Estimular o planejamento e a execução de práticas e programas de sensibilização e capacitação para as lideranças, visando letramento em inteligência emocional e gestão humanizada, a fim de fortalecer a cultura de cuidado e preparar os líderes para promoção de um ambiente saudável e seguro psicologicamente, possibilitando que as pessoas aprendam, abracem as diferenças, inovem e trabalhem de forma colaborativa





# Diversidade, Equidade e inclusão



Nosso compromisso é promover uma estratégia robusta para fomentar a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) em todas as práticas de nossa associação, apoiando os profissionais de RH nos desafios de sua atuação.

Acreditamos que a diversidade é a chave para a inovação, a equidade é essencial para a justiça e a inclusão é vital para o engajamento e o bem-estar de todos. Estamos comprometidos em promover e fomentar um ambiente inclusivo e diversificado, onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas.

Ao adotar estas práticas e diretrizes, contribuimos não apenas para o crescimento profissional de nossos associados, mas também para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Juntos, fortalecemos nossa missão de promover o desenvolvimento humano e organizacional através da promoção da diversidade.

## Ações Propostas para os Próximos Três Anos:

### 1. Formação de Comitês de Diversidade:

- Estabelecer comitês dedicados à promoção da diversidade em cada uma das áreas (Mulher, Gerações, Pessoas com Deficiência, Raça e Etnia, LGBTQIAPN+).
- Os comitês serão responsáveis por orientar políticas de inclusão e acessibilidade para os diversos subsistemas de gestão de pessoas e assegurar representatividade nas ações da ABRH-SP.

### 2. Formação e Sensibilização

- Promover treinamentos contínuos sobre diversidade e inclusão, sensibilizar nossos associados sobre a importância dessas questões e coletivamente, criar um ambiente mais inclusivo e equitativo e desenvolver a liderança inclusiva.
- Garantir que todas as plataformas digitais sejam acessíveis para pessoas com deficiência e que todos os eventos presenciais sejam adaptados conforme necessário.

### 3. Definição, Monitoramento e Avaliação

- Apoio a definição de métricas claras para monitorar nosso progresso em DEI, avaliando regularmente as práticas e ajustando as estratégias conforme necessário para garantir eficácia e impacto positivo.

### 4. Parcerias Estratégicas

- Identificar organizações e entidades que promovam a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo e social e estabelecer parcerias.

### 5. Engajar-se ativamente em iniciativas para promover políticas públicas inclusivas e igualitárias.

- Fortalecer a missão da associação em promover práticas inclusivas e diversificadas no campo de Recursos Humanos, refletindo os valores de equidade e respeito dentro da comunidade profissional.







# Governança e Compliance

Esta bandeira destaca a importância da nossa gestão que visa priorizar a, a transparência e a participação ativa dos membros, assegurando o cumprimento das leis e regulamentos, promovendo uma cultura ética e sustentável e fortalecendo a credibilidade da ABRH-SP.

Nossa proposta passa por explorar conceitos relevantes, a nossas associações opera sem fins lucrativos e têm objetivos voltados para benefícios coletivos, o que requer uma abordagem específica em relação a esses temas para aumentar a eficácia, transparência e conformidade com uma gestão democrática, atrativa e promotora de uma cultura ética e social.

O Raízes RH dará ênfase clara aos papéis e responsabilidades com transparência e participação de todos os Membros. Cuidará de uma eficaz identificação de riscos e formulação de planos de contingência quando necessário. Comunicação clara, transparente e acessível facilitará o fluxo interno da Associação, além do melhor engajamento dos Stakeholders.

## Ações Propostas para os Próximos Três Anos:

### 1. Papéis e Responsabilidades claros para garantir:

- Transparência e Prestação de Contas
- Gestão de Riscos Financeiros
- Identificação e Avaliação de Riscos
- Planos de Contingência quando necessário
- Cultura de Conformidade e Integridade
- Promoção de Valores Éticos, Comunicação e Engajamento
- Transparência na Comunicação
- Promoção do Engajamento dos Associados, Voluntários, corpo diretivo
- Conformidade Legal e Regulatória, por meio de adesão às Leis e Regulamentos
- Proteção de Dados e Privacidade
- Transparência Financeira e Contabilidade Adequada

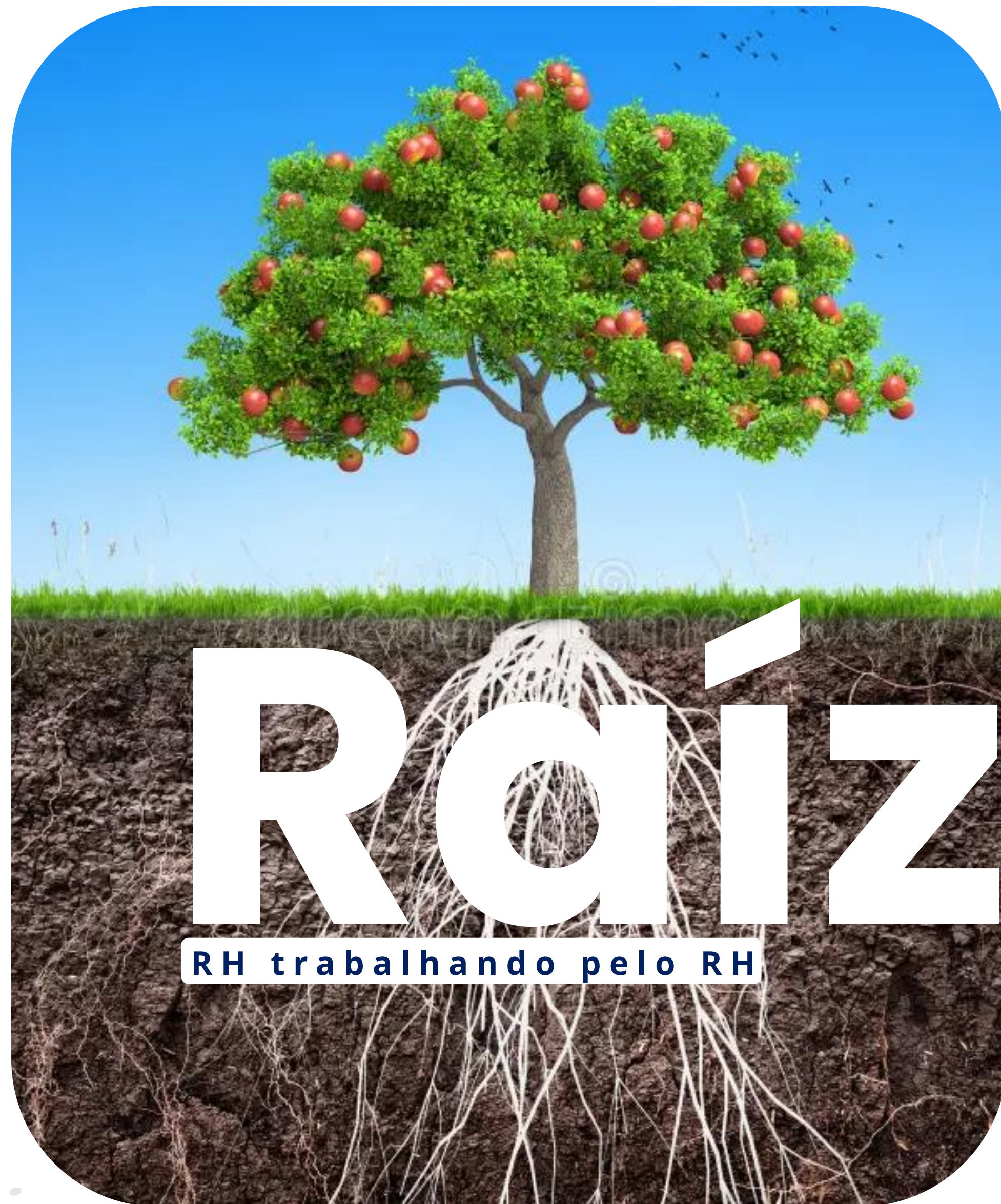
### 2. Apoiar e incentivar o CORHALE – Comitê RH de Apoio Legislativo

- Acompanhar e influenciar a formação das leis que afetam a Gestão de Pessoas e as Relações Trabalhistas. Fomentando o debate e a discussão técnica sobre assuntos e propostas que repercutem no âmbito das relações de trabalho. Isso possibilita que os profissionais atuantes na gestão de Recursos Humanos opinem em relação aos impactos positivos ou negativos da medida proposta (PL) ou implementada, a fim de influenciar no seu aperfeiçoamento ou inibir a sua implantação.

### 3. Prática de Onboarding de todos os associados e colaboradores

- Meta a ser estabelecida e obrigatória para garantir o compromisso dos novos associados e colaboradores e, alinhando-os à prática de Governança e Compliance propostas.





# Raízes

RH trabalhando pelo RH

Em resumo, mais do que bandeiras o Raízes RH trabalhará fortemente 5 eixos estratégicos e pilares de atuação conectados e integrados numa gestão humana, atual e diversa.

E como acreditamos em legado, os grandes projetos existentes na ABRH-SP serão continuados com um novo olhar mais moderno e atual.

# es RH.





# Participe com a gente

Estamos de porta-abertas para ouvir  
você. Queremos fazer juntos.

# Raízes RH.