

#3

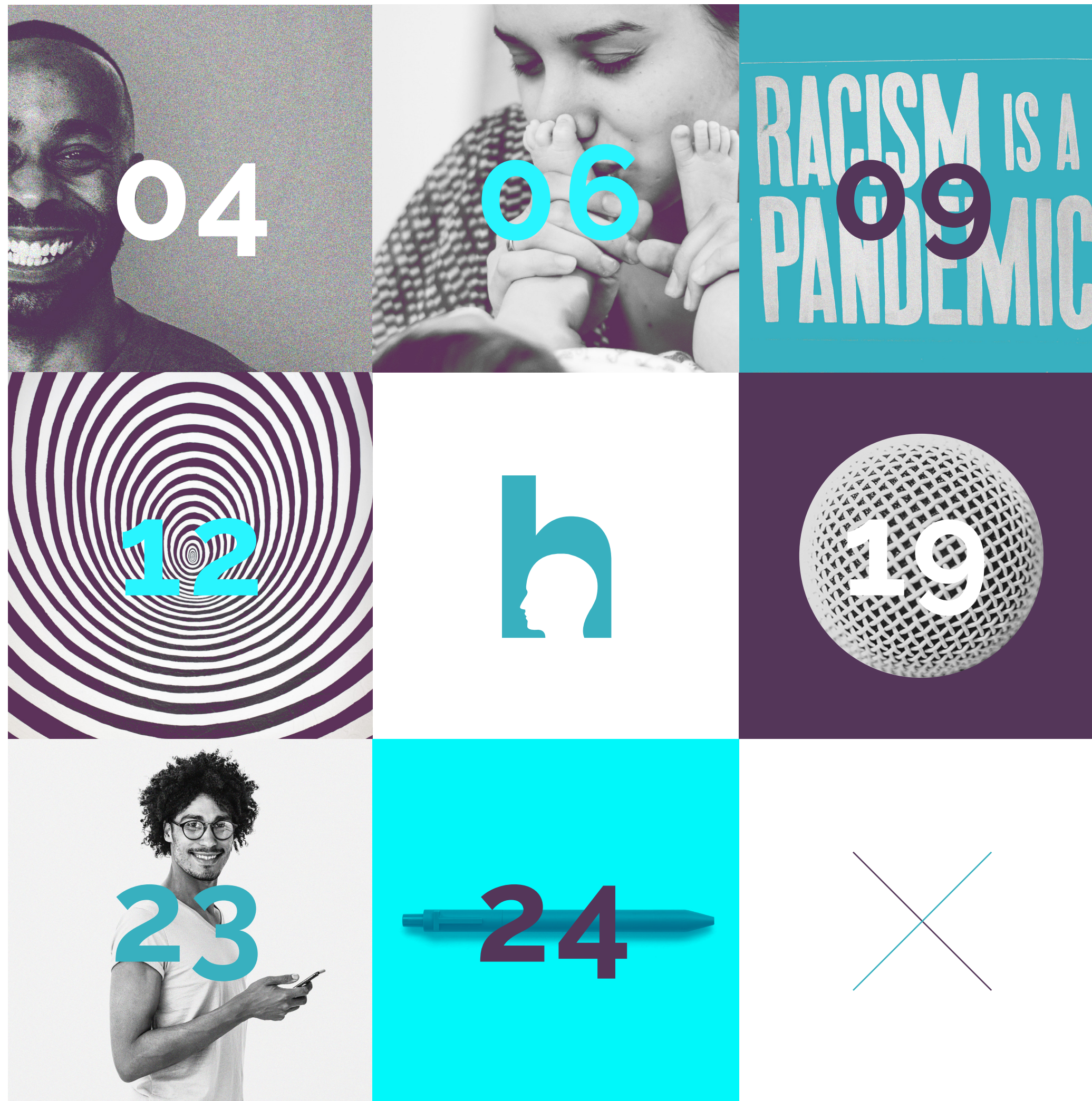
Think Work

REPORT

unico

A photograph of two hands shaking, symbolizing agreement or partnership. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers interlaced. The background is a solid, vibrant blue. The text is overlaid on the hands in a white, sans-serif font.

O papel da diversidade na inovação e como ter,
de fato, times mais diversos



Sumário

- 04** Introdução
- 06** Parte 1 | Case Unico – Mães da Engenharia
- 09** Parte 2 | Case Yara Fertilizantes
– *Black Talents Workforce*
- 12** Parte 3 | Expandindo o conhecimento
- 19** Parte 4 | Perfis
- 23** Sobre a unico ID Tech
- 24** Sobre a Think Work

Introdução

Se em um primeiro momento a transformação digital e a diversidade parecem ser temas distantes, basta um olhar mais acurado para perceber que, na verdade, ambos caminham lado a lado nas organizações. Afinal, empresas mais diversas, além de serem mais lucrativas e ter funcionários mais engajados, também inovam mais.

Uma pesquisa publicada na revista científica *Financial Management*, em 2018, comprova isso. Ao analisar dados de 3 mil companhias americanas, os pesquisadores descobriram que, em uma década, aquelas com políticas de diversidade estruturadas lan-

çaram em média dois produtos a mais e registraram mais patentes do que as demais organizações.

A lógica é simples. Trazer pessoas de grupos diferentes, com olhares e opiniões variadas, permite que elas enxerguem os problemas por outras perspectivas. Consequentemente, as soluções para os dilemas são mais inovadoras.

Por isso, para encerrar o ciclo de debates de 2021, sobre transformação digital, promovidos pela **Think Work** com patrocínio da **Unico ID Tech**, o tema não poderia ser outro senão a inclusão de grupos minorizados. “Nós estamos em uma jornada sobre



transformação digital e, nos dois encontros anteriores, a questão diversidade sempre foi algo presente. Era quase uma somatória. Se você não tem visões diferentes, você não consegue fazer a transformação cultural, muito menos a digital, nas organizações”, disse Tatiana Sendin, CEO e co-fundadora da **Think Work**.

O último encontro, realizado em 7 de outubro de 2021, foi marcado pela apresentação de dois projetos em áreas chaves da diversidade. O primeiro, Mães da Engenharia, **exibido por** Fernanda Weiden, membro do conselho administrativo da Unico, mostrou como a *startup* conseguiu

atrair quase 400 profissionais com um modelo de *job sharing*, ainda pouco explorado no país. O segundo case, *Black Talents Workforce*, exposto por Athena Milani, especialista em recursos humanos, contou a trajetória da Yara Fertilizantes em se tornar uma companhia antirracista, não só preocupada com números, mas realmente buscando ser mais justa com a sociedade.

As apresentações foram seguidas por uma mesa-redonda virtual com líderes de recursos humanos de algumas das maiores empresas no Brasil. **As descobertas e as reflexões desse Think Work Group você confere neste relatório.**

Parte 1 |

Case Unico – Mães da Engenharia

Uma medida ainda pouco
usada no Brasil e um
resultado surpreendente

A história pessoal da engenheira Fernanda Weiden se mistura com o projeto Mães da Engenharia, liderado por ela na **Unico ID Tech**, startup de *onboarding* digital, além de outras soluções. Isso porque a ideia de criar a iniciativa surgiu em 2019, quando Fernanda engravidou da sua primeira filha. “Para mim foi super difícil essa adaptação de voltar ao mercado de trabalho dessa maneira que nós estamos acostumados, que é a carreira consumir todas as horas do seu dia”, diz a executiva, integrante do conselho administrativo da Unico.

Para entender se outras mães compartilhavam da mesma dificul-

dade, Fernanda buscou relatos de mulheres na área de tecnologia em redes sociais e fóruns de discussão. “Queria saber se, de fato, equilibrar a carreira e ser uma mãe presente era um desafio para as mulheres.” E era. Uma das coisas que lhe chamou atenção foi quando perguntava às mulheres o que elas mais gostariam de ter tido quando voltaram de licença-maternidade. “A grande maioria respondia: ‘a possibilidade de trabalhar meio período’”, conta.

Na época, Fernanda já tinha 20 anos de carreira em tecnologia e passagens por gigantes como Facebook e Google. “Por conta dessa minha experiência, eu sabia

que programas de job sharing eram comuns fora do Brasil. O Google, por exemplo, tem uma iniciativa em que duas pessoas compartilham uma vaga e trabalham 60% do tempo.” Com isso em mente, ela pensou em uma política parecida, mas focada em mães na área de engenharia.

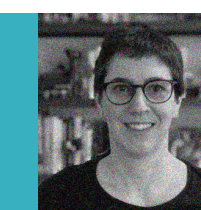
A Unico deu abertura e assim nasceu o Mães da Engenharia. A princípio, a empresa ofereceria dez vagas para mulheres que eram mães trabalharem 60% do tempo. “Elas poderiam escolher trabalhar poucas horas por dias ou três dias completos por semana”, explica Fernanda.

O Mães da Engenharia recebeu 387 candidaturas; foram realizadas 57 entrevistas e, até outubro de 2021, três mulheres haviam sido contratadas, enquanto outras quatro estavam em processo de contratação. “Considerando o mundo da engenharia, no qual faltam mulheres profissionais, esse número foi surreal”, conta Fernanda. “Eu nunca tinha visto isso em mais de 20 anos de carreira.”



“Eu espero que a gente consiga motivar outras empresas a pensarem nisso. Que a maternidade deixe de ser uma questão para mulheres”

Fernanda Weiden
(Unico ID Tech)



Além do salário ser proporcional, alguns benefícios também seguem a carga horária reduzida. “Outros, até por uma questão de legislação, foram mantidos de forma 100% integral, como o plano de saúde.” Contudo, para as profissionais, o maior benefício é o tempo adicional com os filhos.

Fernanda, porém, admite que existem desafios. “Do ponto de vista de gestão existe a questão de como fazer com que essas pessoas se sintam incluídas no trabalho, na equipe, e não fiquem às margens do que está acontecendo na companhia”, afirma. Outra preocupação é quanto ao reconheci-

to. Como conduzir processos de promoções que levem em consideração a carga horária menor? “Não dá para ter a mesma expectativa sobre uma pessoa que trabalha 100% do tempo e outra 60%.”

Entre os próximos passos, Fernanda deseja expandir o Mães da Engenharia para outras áreas da companhia, e também levá-lo para fora da Unico. “Eu espero que a gente consiga motivar outras empresas a pensarem nisso. Que a maternidade deixe de ser uma questão para mulheres”, diz. “Final, as empresas têm uma responsabilidade com a sociedade, não só com os acionistas.”



Parte 2 |

Case Yara Fertilizantes – *Black Talents Workforce*

O CEO que se sensibilizou
com o *Black Lives Matter* e
decidiu mudar a empresa





O assassinato brutal de George Floyd, em maio de 2020, foi um divisor de águas para a sociedade americana. Os protestos de *Black Lives Matter* que duraram várias semanas se fizeram ecoar em instâncias do poder público e também nos corredores de diversas empresas que, a partir dali, se comprometeram com a justiça racial. Uma delas foi a Yara Fertilizantes. “O nosso CEO Global ficou sensibilizado com a morte de George Floyd e com o movimento *Black Lives Matter*”, conta Athena Milani, psicóloga e especialista sênior em RH da Yara Fertilizantes. Naquele

momento, a Yara decidiu se tornar uma organização antirracista.

A companhia começou o projeto *Black Talents Workforce*. “Um dos focos é não só aumentar o número de negros, mas garantir que esses profissionais ocupem posições de liderança”, diz Athena. O primeiro grande passo foi a criação do *Race Equality Audit*, um censo global de diversidade, analisando a experiência das pessoas negras na Yara em quatro regiões estratégicas para a companhia: América do Norte, Europa, Brasil e África do Sul. “Foi uma pesquisa profunda. A metodologia usada buscava entender

como nossos processos, desde liderança, recrutamento, experiência do funcionário, impactavam as pessoas negras.” A partir desses questionários, a área de RH colheu sugestões de ações e começou a colocar algumas em prática.

Entre as recomendações estava a realização de um censo local para compreender as particularidades de um profissional negro da Yara no Brasil. “Nós não tínhamos visibilidade quando o assunto era diversidade racial. Então, começamos entendendo quantos se declaravam negros, como estavam distribuídos, quais cargos ocupavam, entre outros aspectos”, afirma

Athena, destacando que o censo ainda está em andamento.

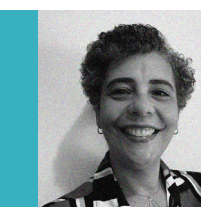
Outra iniciativa foi o *Race Change Leaders* para ensinar a liderança a atuar, de fato, como antirracista. Além disso, a Yara formou um grupo de embaixadores para serem agentes do tema no Brasil. Hoje, são 140 agentes, somando todos os grupos de afinidades, que levam conhecimento e aprendizado sobre diversidade para as plantas. “Isso foi importante porque a Yara é uma empresa pulverizada, com quase 7 mil funcionários espalhados pelo país.”

Os frutos desses trabalhos começam a aparecer. “Hoje, dentro da Yara global, o Brasil é visto como um dos escritórios com ações de diversidade mais bem desenvolvidos, justamente porque aqui nós temos as cinco comunidades que se dividem em: gerações, LGBTQIA +, pessoas com deficiência, raça e gênero – todas bem estruturadas.” Segundo Athena, ao criar essa governança, criam-se também indicadores, planos de ação e estratégia. “É olhar para a questão da raça e diversidade sob uma nova perspectiva dentro da empresa”, resume a executiva.



**Um dos
focos é não
só aumentar
o número
de negros,
mas garantir
que esses
profissionais
ocupem
posições de
liderança”**

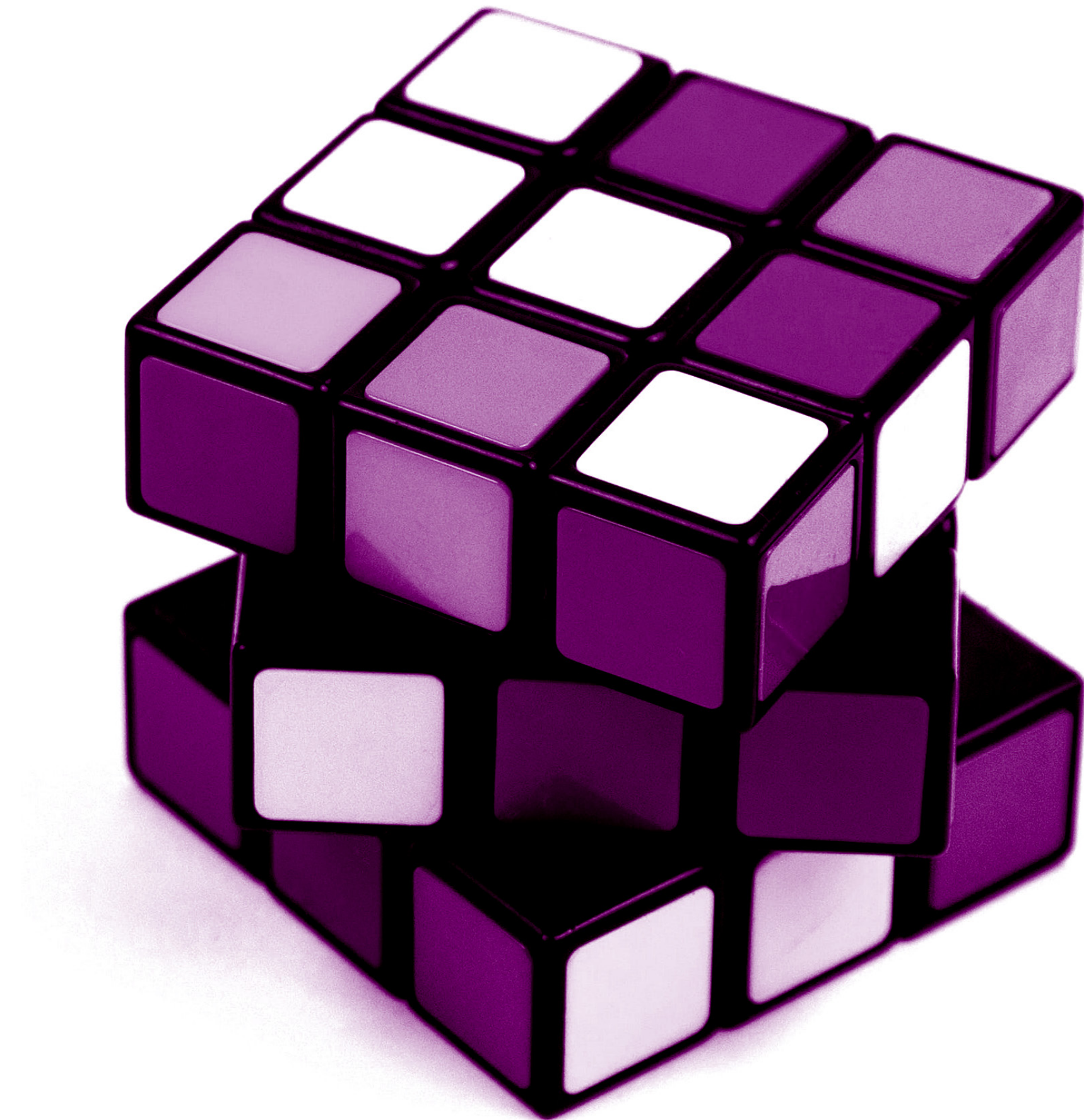
Athena Milani
(Yara
Fertilizantes)



Parte 3 |

Expandindo o conhecimento

Os líderes de RH
compartilham suas
dúvidas e aprendizados
sobre diversidade



Roberto Coutinho (Vale):

Vivi uma experiência parecida com a da Unico quando estava em outra empresa. Na época, também tentamos fazer isso, criar *part-time jobs* para as mães. Porém, tivemos um problema: quando as crianças estavam maiores, algumas dessas funcionárias quiseram voltar a trabalhar de forma integral. Então, Fernanda, queria entender como vocês estão planejando essa transição, esse controle de *headcount*?

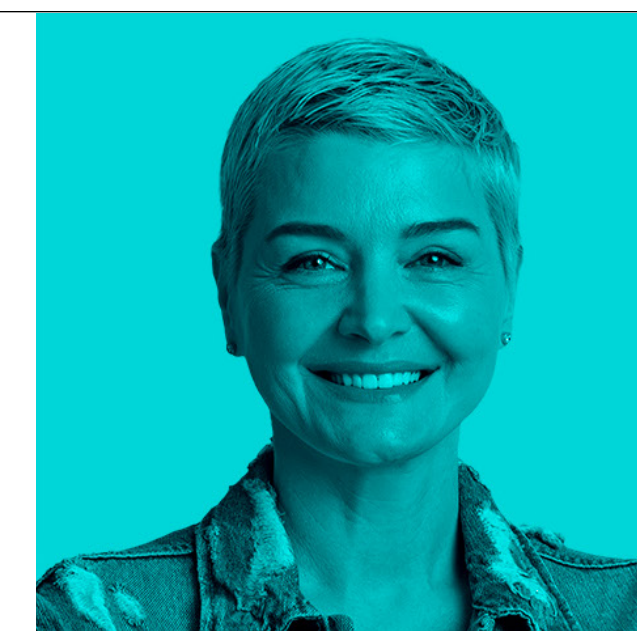
Fernanda Weiden (Unico):

Neste momento, estamos focados em tecnologia. E, falando de *tech*,

sempre estamos muito atrás em contratação. Mas eu entendo que empresas em crescimento acelerado, como a Unico, são privilegiadas e, justamente por isso, não é uma coisa que planejamos resolver. Mas, de fato, isso pode ser um problema complexo porque algumas organizações não possuem o mesmo cenário. A saída é olhar com mais cuidado para a gestão de desempenho, que faz essa renovação do pipeline. Eu não estou falando de forçar uma curva de saída, mas de ter uma conversa difícil sobre performance, questionar se todo o time está

com o mesmo desempenho. Porque nós já podemos ter profissionais que estejam trabalhando 60% do tempo, embora recebam por 100% do tempo. É preciso equilibrar essa balança.

Roberto: A Athena falou do censo que fizeram na Yara. Na Vale, acabamos de realizar um censo no Brasil e no Canadá também. E, por isso, gostaria de entender como foi a abordagem com os funcionários, porque algumas questões, como raça, gênero, orientação sexual, são delicadas. Embora muitos elogiem a iniciativa, há quem tenha reações extremas, se recuse a participar etc.



Athena Milani (Yara Fertilizantes):

Nós tivemos algumas reações extremas, de pessoas que se recusaram a participar. Mas a maior parte aceitou. Nossos principais problemas, na verdade, foram operacionais, porque a consultoria que nos apoiou não tinha conhecimento em gestão de projetos. Tivemos dificuldade em tratar os dados coletados. Por exemplo, haviam dois formulários, um para a LGPD e outro para a pesquisa em si, e no final eles não estavam conversando entre si. Outro problema foi a plataforma utilizada, que permitia mais de uma resposta

da mesma pessoa. Por isso, tivemos de parar e recomençar o processo. Essa foi uma das lições: precisamos conduzir pesquisas com profundidade e estrutura. Mas, em termos de participação, foi tranquilo.

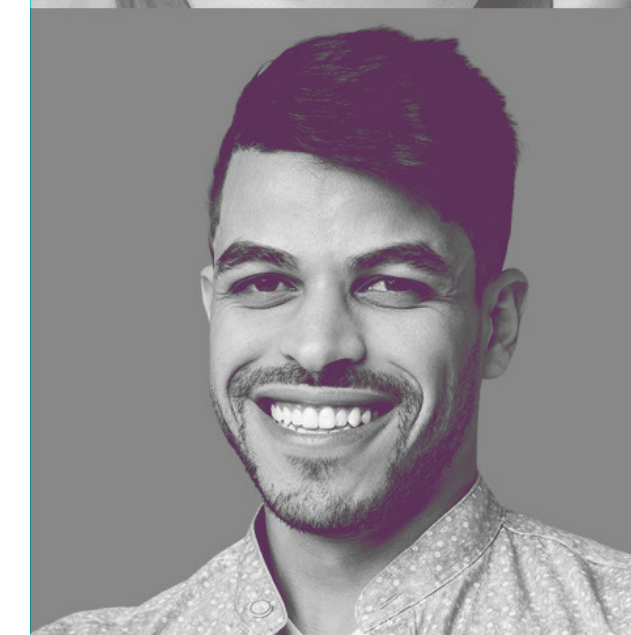
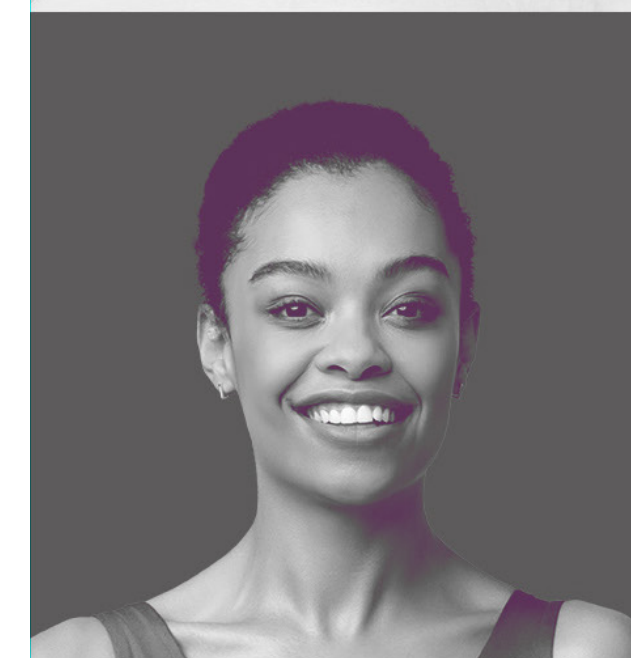
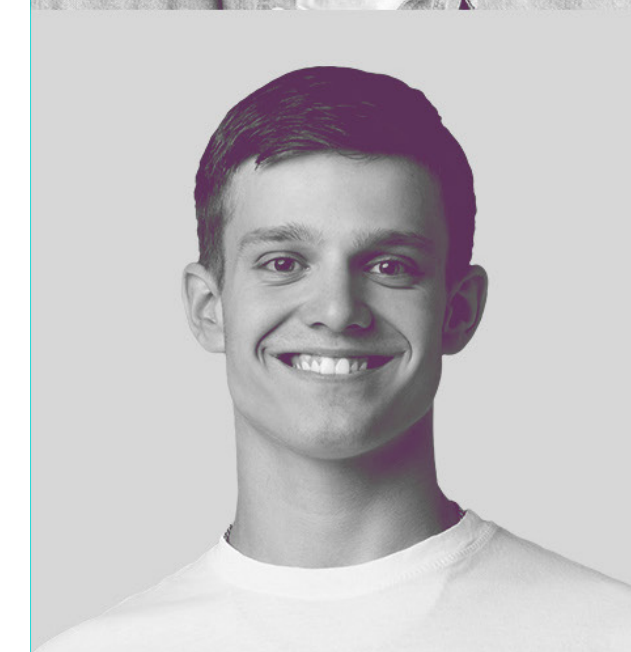
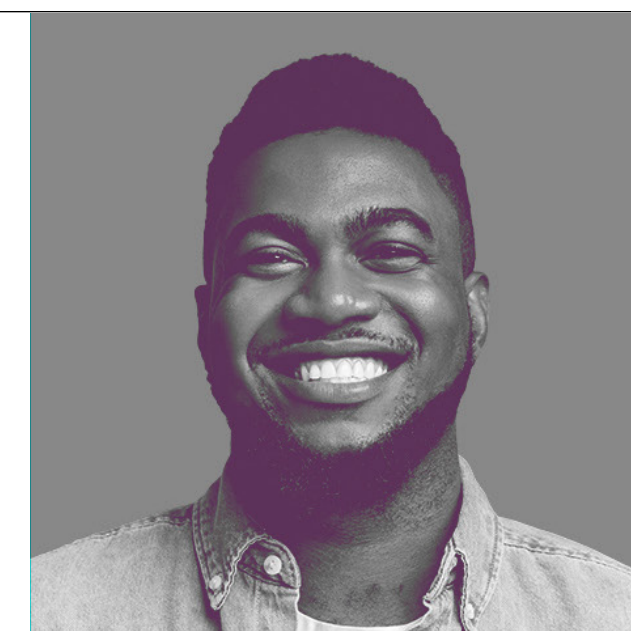
Juliana Gonçalves (Sicoob):

Na Sicoob Ouro Verde, temos 268 mulheres e 180 homens, ou seja, somos uma empresa com bastante participação feminina e não queríamos que a gravidez fosse um dilema para elas. Então, criamos um programa em que as profissionais podem trabalhar com jornadas reduzidas até

um ano depois de voltarem de licença maternidade. Porém, tivemos uma grande questão com o sindicato e incluímos isso na convenção coletiva. Na Unico, vocês envolvem os sindicatos nessas mudanças?

Vanessa Carlim (Único):

Na Unico, não envolvemos o sindicato. Mas temos um processo bastante estruturado de criar as políticas, avaliadas pelo jurídico da empresa, e deixá-las disponíveis para todos na intranet. No futuro, se não cumprirmos o que está lá, o funcionário vai ter esse documento a seu favor.



Elisabete Rello (Bayer):

Vocês enfrentaram alguma resistência das lideranças com o *job sharing*, no sentido de que isso poderia sobrecarregar os líderes? E houve algum trabalho de acolhimento para as eventuais resistências?

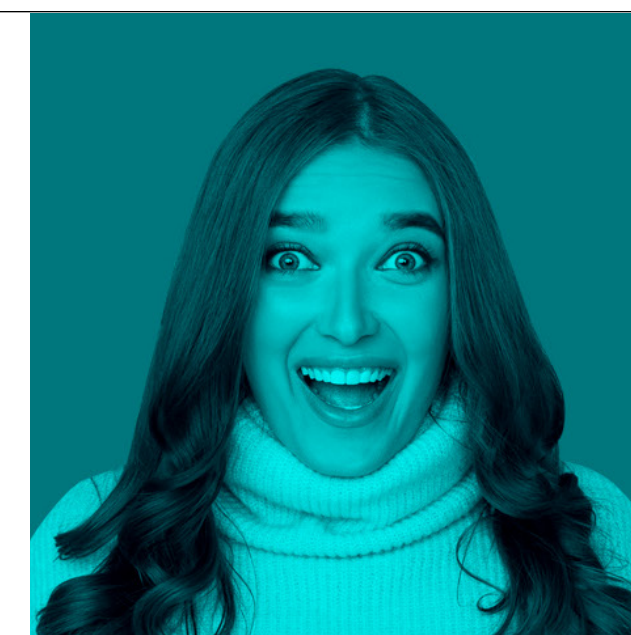
Fernanda: Em relação aos vice-presidentes e CEO, tivemos total apoio para implementar o projeto. Dentro do time, tomamos o cuidado de não forçar nenhum gestor a aderir à iniciativa. Porque se a gente enfiar essas coisas goela abaixo, só criamos mal estar e resistência nas pessoas. No final das contas,

o que acaba acontecendo é que os gestores que tinham receio veem o projeto pronto e decidem participar também. A melhor forma de escalar e conseguir adesão é com uma abordagem acolhedora, não mandatória.

Karina Ude (Syngenta):

Na Syngenta, trabalhamos forte a questão de gênero. Estamos fazendo diversas pesquisas internas e eu vejo bastante vieses inconscientes das lideranças. Como vocês trabalham a questão da maternidade na cultura corporativa como um todo, não só com os líderes diretos de mulheres?

Fernanda: Do ponto de vista de RH, temos treinamentos sistemáticos de vieses inconscientes. Mas, além disso, acho que cultura é algo feito de pequenas atitudes no dia a dia. Quando eu estava no Facebook, assim como em todas as empresas do Vale do Silício, tinha aquela coisa sexy de jantares, *happy hours* etc.. Meu time tinha bastante mulheres e elas não frequentavam esses eventos. Por quê? Porque elas precisavam voltar para casa para cuidar dos filhos. Seja porque os maridos estavam nesses *happy hours*, seja porque elas eram mães solo. Então, propus que não



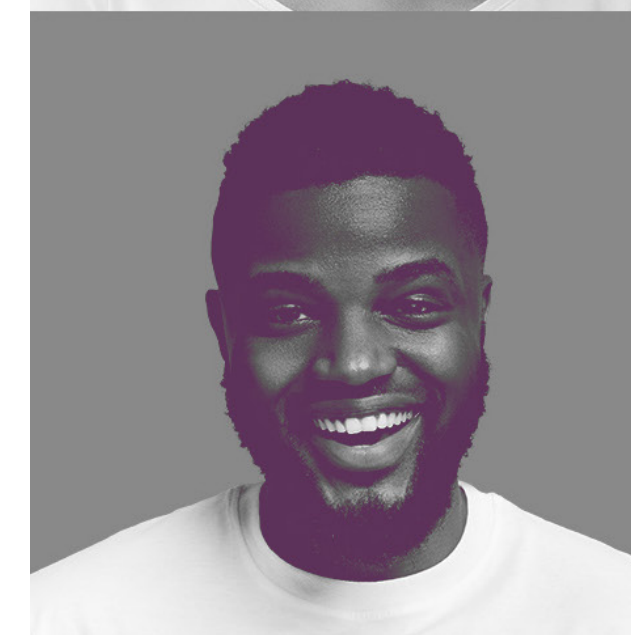
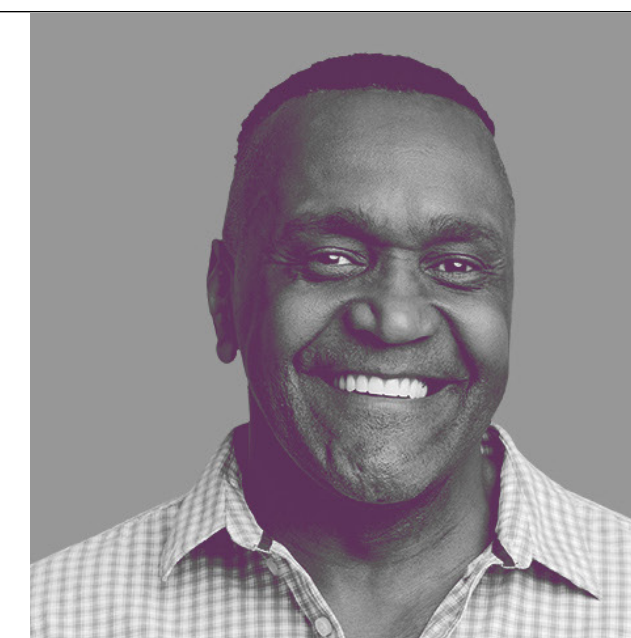
fizéssemos mais essas atividades fora do horário de trabalho. Outra coisa foi mudar a cultura de “leilão de projetos” que existe em *tech*, que é chegar para a equipe e dizer: “Olha, tem essa oportunidade aqui, quem quer tocar?”. São sempre as mesmas pessoas que se oferecem. No meu time, eu entendia quais eram as oportunidades e quem poderíamos considerar para elas. Com isso, conseguimos que mais mulheres assumissem os projetos. Elas não iam ser as que levantam a mão. Enfim, acho que não existe uma solução única. São várias pequenas ações em conjunto.

Karina Ude (Syngenta):

Um dos desafios que temos na Syngenta é o inglês. Da forma como fazemos o recrutamento, não conseguimos incluir pessoas negras na nossa *shortlist*. Estamos realizando um trabalho para entender se aquelas posições necessitam do idioma. Mas o que mais podemos fazer?

Athena: Uma das questões que trouxemos para a área de recrutamento e seleção e para a liderança foi o tema de vieses inconscientes. Temos trabalhado para que isso não interfira na contratação de

nenhum grupo minorizado. Estamos implementando o recrutamento às cegas, retirando informações de gênero, raça, ou qualquer coisa que identifique que o profissional pertence a uma minoria. Também estamos ativamente buscando essas pessoas, porque elas não estão nas plataformas de recrutamento com as quais estamos acostumados. Fora isso, muitas vezes elas não se candidatam às vagas por conta da “síndrome do impostor”, por não acreditarem que são capazes. Tudo isso é um trabalho complexo, robusto e, como a Fernanda disse, constante. Não basta fazer um único grande projeto por ano.



Elisabete Rello (Bayer):

No caso da Bayer, criamos um programa de trainee exclusivo para pessoas negras. Isso porque chegamos à conclusão de que se fizéssemos um programa aberto para todos os grupos, por questões estruturais, acabaríamos priorizando pessoas brancas no processo. Fora isso, conscientemente, decidimos abrir mão de inglês, de faculdades de primeira linha e, inclusive, de uma formação completa. Muitos dos candidatos recrutados como trainee adiaram a formação por conta da pandemia. E não foi uma decisão fácil abrir mão do inglês sendo uma empresa global, mas

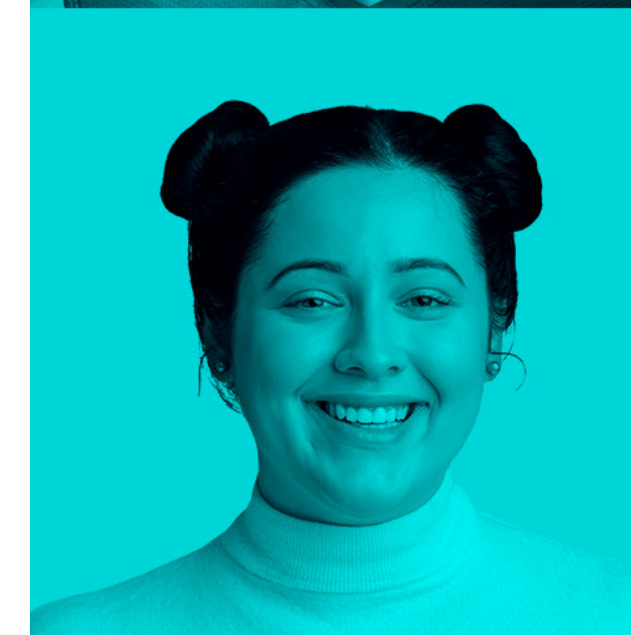
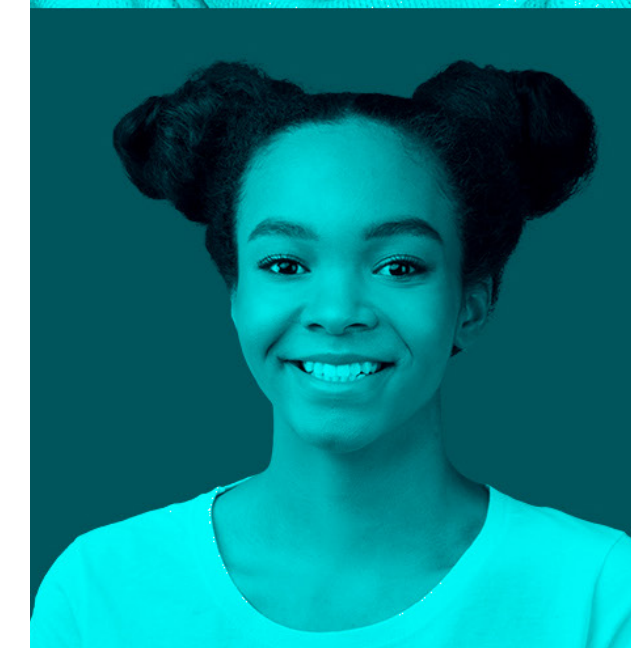
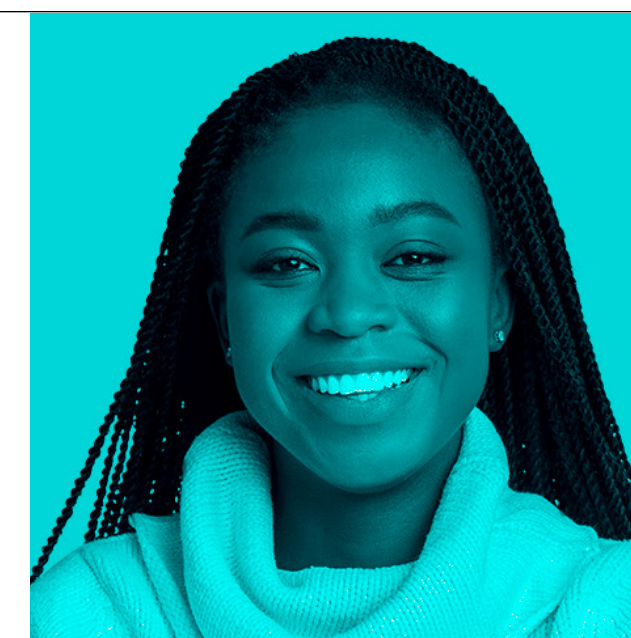
decidimos focar em selecionar os profissionais que tinham potencial. Tivemos algumas surpresas no processo, como identificarmos pessoas negras com inglês absolutamente perfeito. São maioria? Não, mas elas existem. E você só consegue enxergá-las quando foca exclusivamente nesse público.

Gabriel Frank (Philip Morris):

Na Philip Morris, trabalhamos diversidade há alguns anos e, além da maternidade, temos discutido a parentalidade. Pensamos que as políticas e práticas da companhia não devem olhar apenas para as mães, mas incluir também os pais,

as famílias homoafetivas e outras condições. Globalmente, oferecemos licença paternidade de oito semanas e, recentemente, trouxemos isso para o Brasil. O quanto a Unico está considerando as questões de parentalidade também, talvez com a ampliação do *job sharing* para pais?

Fernanda: Eu acredito que a licença paternidade é tão importante para as mulheres quanto as outras práticas voltadas para a maternidade. Porque isso tira o estigma de que é a mulher quem vai sair do trabalho quando decidir ter filhos, o homem não. Quando eu trabalhava no Vale do



Silício, em que havia essa prática, era emocionante ouvir os relatos dos homens que conseguiam essa oportunidade. Passar a ser esse cuidador primário é uma experiência transformadora, que aumenta como nunca a ligação entre eles e as crianças. Sabendo dessa importância, isso está na minha lista de coisas para fazer na Unico.

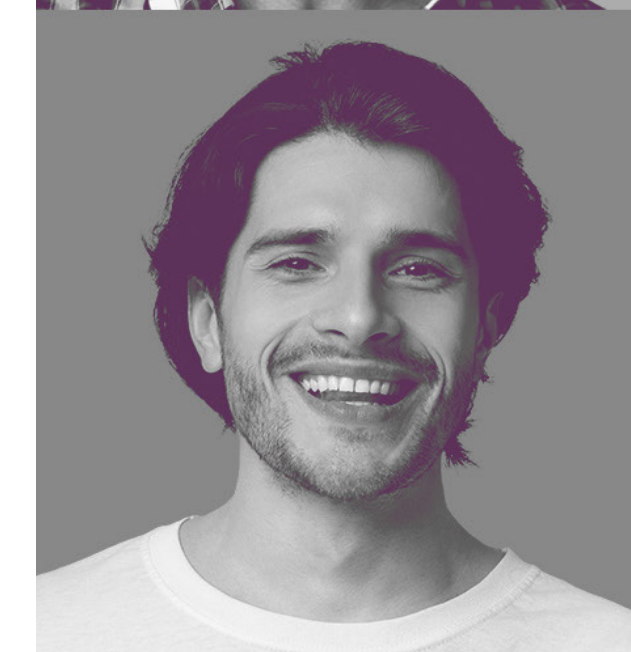
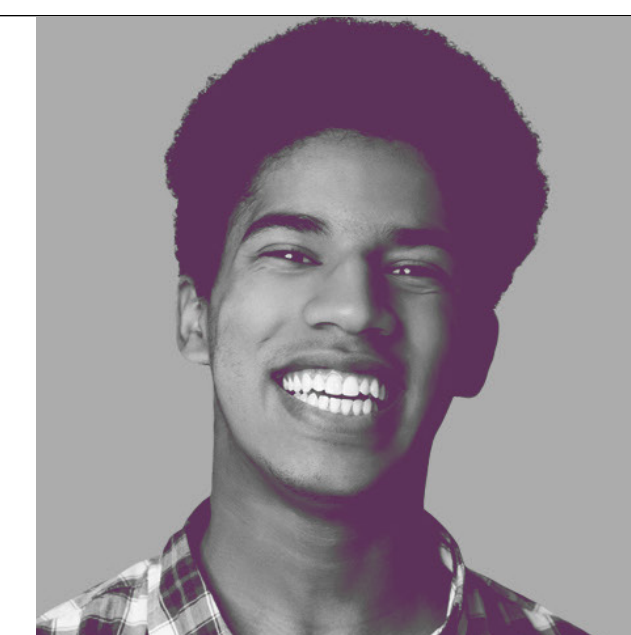
Patrick Schneider (FMC):

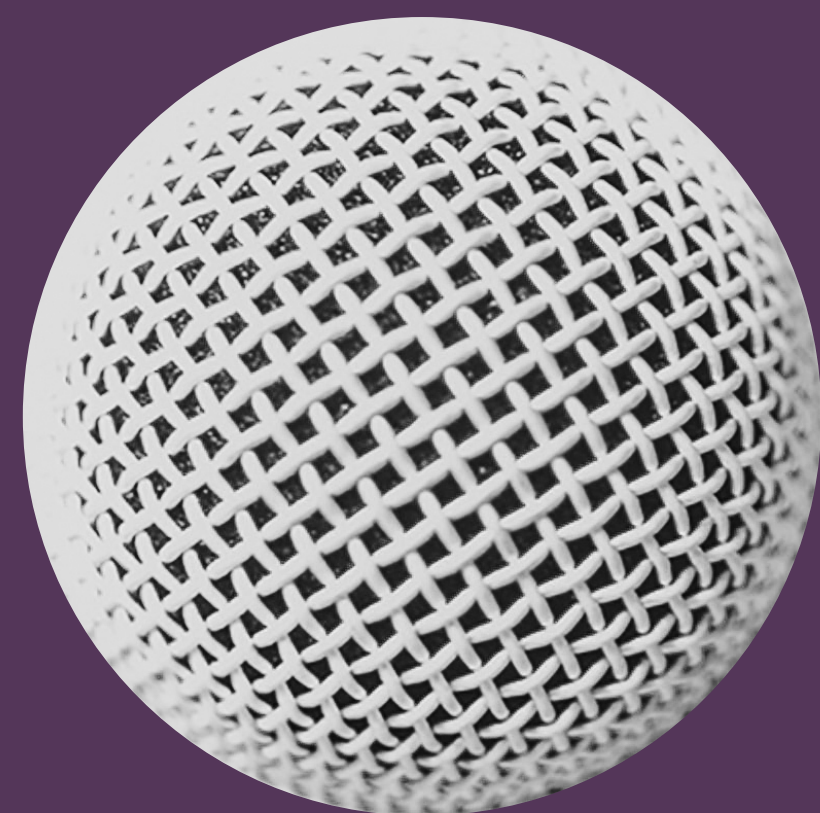
Na FMC, estamos no processo de entender as estruturas de privilégio invisíveis que prejudicam os grupos minorizados. Dentro disso, debatemos bastante a questão

de vieses excludentes, não só inconscientes. É o viés que diz que um cadeirante não pode ser um representante comercial do campo, por exemplo, porque a cidade não está adaptada para ele. Existem mecanismos para contornar essa questão, mas não é o gestor quem deve definir se um cadeirante trabalhará ou não nessa posição. Como vocês tratam essa questão nas organizações de vocês?

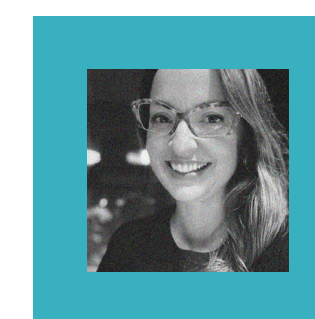
Fernanda: O que eu tenho feito, com meu papel de conselheira, é juntar a mulherada de tecnologia para ouvir o que elas têm a dizer. Eu acho muito

importante sentar e escutar as percepções das pessoas, porque, embora subjetivo, é a realidade delas. Meu foco é sempre como tirar insumos dessas conversas. Uma coisa que tenho medo é que os grupos de afinidade virem aqueles grupos de reclamação, no qual os indivíduos se reúnem para se lamentar, sem agir, de fato. Acredito que não basta ficarmos nas discussões – temos de tomar ações. Algumas dessas decisões vão nos deixar mais ou menos expostos, mas eu acredito que é melhor errar tentando fazer a coisa certa do que errar por não fazer nada.





Parte 4 |



Ana Claudia Perez,
chief people officer na PicPay

Ana Claudia Perez trilhou uma carreira de 20 anos em gestão de pessoas, tendo atuado em companhias como Alcoa, Telefônica e Atento. Até abril de 2021, a executiva era diretora de RH da Elo, onde atuou por mais de seis anos. Depois, assumiu a liderança de recursos humanos da fintech Picpay.

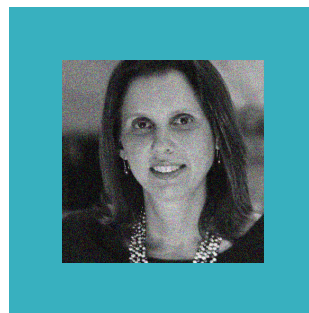


Athena Milani, *especialista sênior de recursos humanos da Yara Fertilizantes*

Athena Milani tem mais de 30 anos de experiência na área de gestão de pessoas, com passagens pelos setores de agronegócio, varejo e consultoria. Desde 2019, está na Yara Fertilizantes, tendo passado pelas cadeiras de change manager e sales specialist. Desde outubro de 2021 é responsável por desenvolvimento e educação na Yara.

Perfis

Conheça os líderes de RH que colaboraram para a construção desse conhecimento



Cinthia Bossi,
líder de RH Latam e Brasil na Syngenta

Cinthia Bossi iniciou sua carreira na Alcoa, onde trabalhou por mais de 13 anos. Depois de um período na Goodyear, ingressou na Syngenta, em 2009. Está à frente da área de gestão de pessoas da companhia desde 2018.



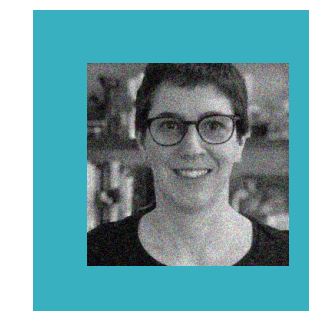
Danielle Corgozinho,
diretora de pessoas, planejamento
e projetos na Livelio

Com mais de 15 anos de experiência em RH, a psicóloga Danielle Corgozinho tem no currículo empresas dos mais variados segmentos, entre elas Natura, Votorantim, TAM e Falconi. Desde 2015, atua na Livelio.



Elisabete Rello,
diretora de recursos humanos da Bayer

Elisabete Rello possui uma carreira de mais de 30 anos em recursos humanos, metade deles na química e petroquímica Bayer. Aliás, de empresa alemã a executiva entende bem: antes de assumir o RH da Bayer, Elisabete trabalhou em outras duas empresas de origem germânica, a Schering do Brasil e a Hoechst, ambas farmacêuticas.



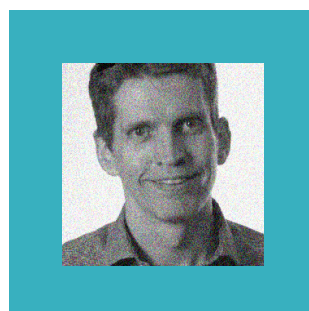
Fernanda Weiden,
membro do conselho de administração
da unico ID Tech

Há mais de 20 anos na área de tecnologia, Fernanda Weiden passou por gigantes como Google e Facebook, sendo que nessa última ocupou a diretoria de engenharia no Vale do Silício. Desde 2020, depois de um sabático, mora em Zurique, na Suíça. Ela é a primeira mulher conselheira de uma unicórnio, startups avaliadas em mais de 1 bilhão de dólares.



Flávia Ibri,
líder de recursos humanos para
América Latina da IQVIA

Com mais de 20 anos em RH, Flávia Ibri passou por companhias como Merrill Lynch, Hospital Albert Einstein, Citibank e Societe Generale. Está à frente do RH da IQVIA, multinacional americana do setor de saúde, desde 2013. Sob seu comando estão 13 países latinos, entre os quais foca especialmente México, Venezuela, Colômbia, Argentina e Brasil.



Gabriel Frank,
diretor de pessoas e cultura
da Philip Morris Brasil

Gabriel Frank, bacharel em comunicação, começou sua carreira no marketing e migrou para consultoria, tendo atuado por um tempo na Korn Ferry. Sua primeira experiência como líder de RH foi em 2012, quando assumiu a área de gente do Groupon. Depois, liderou a área de gente da Dafiti e, há um ano e meio, está na Philip Morris Brasil.



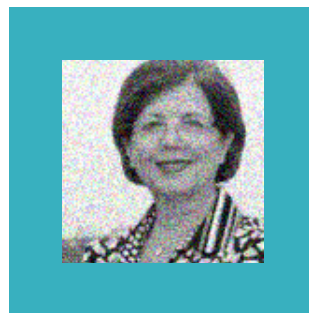
Juliana Gonçalves,
gerente de desenvolvimento humano
e organizacional na Sicoob Ouro Verde

Juliana Gonçalves possui mais de 15 anos de experiência em RH. Em 2018, mudou-se para Londrina para assumir o RH da Integrada Cooperativa Industrial e, desde março de 2021, está na cooperativa Sicoob Ouro Verde. É formada em psicologia, com MBA em recursos humanos.



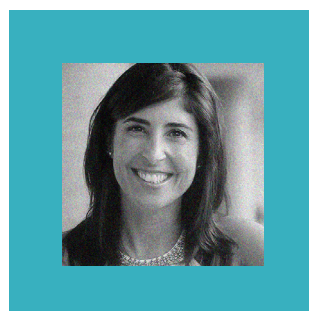
Karina Ude, líder de pessoas
e desenvolvimento organizacional
para Latam da Syngenta

A psicóloga Karina Ude iniciou sua carreira na Vale como estagiária de RH, em 2005. Desde então, passou pela área de gestão de pessoas da Bosch e da Skaska. Está na Syngenta desde 2014.



Marcia Fernandes Kopelman,
diretora-presidente da Fundação
Promon de Previdência

Com uma carreira de 40 anos, Marcia Kopelman sempre atuou na Promon Engenharia. Grande parte desse período passou à frente da diretoria de recursos humanos e comunicação da empresa. Desde 2008 assumiu o comando da Fundação Promon de Previdência Social.



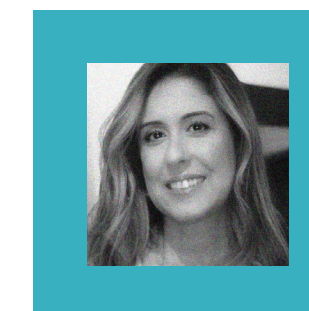
Mariana Talarico,
diretora de cultura e desenvolvimento
organizacional da Natura & Co

Durante parte da sua carreira, a administradora Mariana Talarico atuou na área de marketing e vendas. Nesse período, passou pelas empresas BNP Paribas e Zurich Seguros. Sua primeira experiência com recursos humanos foi na Natura, onde está desde 2010.



Patrick Schneider,
gerente de gestão de talentos Latam na FMC

Patrick Schneider ingressou na área de gestão de pessoas ainda na faculdade de direito, onde atuou como business partner na empresa automotiva DHB. Desde então, passou pelo RH de companhias como RBS, AGCO e John Deere.



Verônica Coelho,
diretora de recursos humanos da Cimed

Formada em arquivologia, Verônica Coelho começou sua carreira no RH do banco BTG Pactual. Desde então, trilhou um caminho de mais de 20 anos na área de gestão de pessoas, metade deles na JBS. Lidera a área de pessoas da farmacêutica Cimed desde abril de 2021.

Sobre a unico

A **unico** é uma IDTech que simplifica de maneira segura a relação entre pessoas e empresas por meio da identidade digital. Entre suas soluções estão: o unico | people (antigo AcessoRH), que possibilita que a admissão de funcionários seja feita de forma rápida, simples e totalmente à distância e que a assinatura de documentos seja feita eletronicamente e sem papéis; e o unico | check (antigo AcessoBio), a solução de reconhecimento facial mais completa do mercado para onboarding e transação.

**Solução de
admissão
desburocratizada
e 100% remota,
com automação
e análise de
documentos,
dashboards para
acompanhamento
em tempo
real, módulo
de benefícios
inteligentes
e assinatura
eletrônica
integrada.**



Contato:

Bruna Schreiner

bruna.schreiner@unico.io

Head de Trade Marketing

unico.io/assinatura-eletronica-unico/



Sobre a Think Work

O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação. Tecnologia, comportamento, sociedade, cultura. Tudo isso faz parte do repertório do RH hoje.

A **Think Work**, plataforma de conhecimento sobre gestão de pessoas, nasce com a missão de ajudar o profissional de recursos humanos a fazer essa transição e a ocupar um papel cada vez mais

estratégico nas organizações, trazendo ideias inovadoras, aplicações práticas, conexões relevantes e ferramentas úteis. Tudo na velocidade e no formato ideais para os tempos em que vivemos. Conteúdo rápido, aplicável e transformador.

Esse é o nosso propósito: empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos e conexões que ajudem na tomada de decisão num mundo em transformação.

Contatos:



Tatiana Sendin

Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com

thinkworklab.com



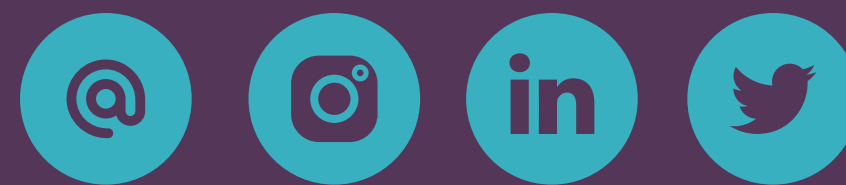
Daniela Moreira

Fundadora e COO

daniela@thinkworklab.com

thinkworklab.com





Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

Desenvolvimento: **StudioCosmo**

estudiocosmo.criacao@gmail.com