

Caixa Econômica Federal:

Um patrimônio dos brasileiros



Saiba qual é o posicionamento da AGECEF/SP e de gestores que atuam na empresa reconhecendo sua missão como agente social no país.

Página 3



Perfil

Confira nesta edição uma entrevista exclusiva com Conceição Bemerguy. Membro do processo de seleção de gestores da CAIXA!

Página 2

Editorial



“Eu vou (abrir o capital), mas demora” - Essa foi a resposta da Presidente da República, Dilma Rousseff, ao ser indagada sobre a transformação da CAIXA em uma empresa S/A de capital aberto, durante um café da manhã com jornalistas, no final de 2014.

Entendo que o papel desempenhado pela empresa junto à sociedade brasileira está fundamentado na geração de políticas públicas do Governo Federal, este, responsável pelos benefícios igualitários à população. E ainda digo mais: a atuação no mercado comercial, ofertando crédito mais barato só pode ser exercida por uma instituição 100% pública. O governo não pode abrir mão de ser balizador na economia. É imprescindível a oferta de taxas de juros acessíveis e condições de relacionamento bancário mais humanizado, sem que a população fique à mercê de um mercado que apenas está preocupado com ganhos particulares.

A CAIXA é uma instituição de 154 anos, com ativos que atingem R\$ 1 trilhão, resultando em 2014, em um lucro de R\$ 7 bilhões. Sua atuação sempre foi dirigida para atender a baixa renda, sendo fundamental na consolidação de políticas públicas do Governo Federal. Além disso, sua performance no âmbito financeiro e social permite equidade de condições com as demais instituições, obtendo nos últimos anos sucessivos lucros e repassando os dividendos ao Tesouro.

Na habitação, destaca-se como principal fomentadora, abrangendo 70% do mercado de crédito imobiliário. Foi e continua sendo salutar no programa Minha Casa Minha Vida, que levou, desde 2009, quando se iniciou, casa própria para mais de 6 milhões de pessoas, num total de 3,4 milhões de moradias. É parceria estratégica das prefeituras e estados quando se trata da distribuição de recursos.

Por tudo isso, posiciono-me contrariamente à proposta de abertura de capital. Com sua conversão a empresa estará vulnerável a pressões de acionistas que têm seus interesses voltados a investimentos próprios e não ao papel social que um banco com as características mensuradas acima pode fazer.

Caros colegas, esse é um debate importante e discutir a questão com os empregados, clientes e a sociedade onde está inserido é fundamental. A defesa da CAIXA 100% Pública deve ser uma bandeira erguida por todos os gestores e empregados.

Boa leitura!

Nilson Moura
Diretor Presidente da AGECEF/SP

Sucesso e realização

marcam a trajetória de Conceição Bemerguy



O processo de seleção para exercer uma função de gestão dentro da CAIXA é extremamente criterioso. Para tal, torna-se salutar contar com profissionais capacitados e comprometidos a formar líderes que além de trabalhar à frente da instituição, estejam também ao lado da equipe. Uma dessas brilhantes profissionais é Conceição Bemerguy, gerente de filial (GIPES), natural de Belém e há 15 anos atuando no processo de promoção para gestores.

Sua história na empresa teve início em 1982. Conceição já tinha percepção de sua habilidade para gerir, mas como o salário de caixa executivo era significativo, se inscreveu para o cargo. A tentativa não se consolidou, entretanto, foi o impulso que precisava para traçar seus caminhos rumo às funções gerenciais. *"Fui em busca do feedback de meu gestor, ele disse não ter me indicado para a função de caixa executivo porque me via como gerente. A resposta foi um reforço em minha escolha"*, conta. Assim, com um ano de CAIXA, a entrevistada desta edição assumiu a função de gerente em uma loja de poupança. Foram 16 anos atuando como gestora em agências e 3 como gerente de processo. *"Não pude continuar*

porque essa atividade foi centralizada na Matriz e devido a questões familiares, era inevitável sair de Belém. Novamente, o 'não' me ajudou a encontrar a atividade que mais gosto de fazer, ser gerente de gestão de pessoas", diz.

O processo de seleção para gerente geral na CAIXA - Segundo Conceição, a instituição evoluiu significativamente com o processo de seleção para os cargos gerenciais. Hoje há um perfil estabelecido para se tornar um gestor e a metodologia para chegar ao cargo é realizada de forma democrática. Esse fator é um facilitador para qualquer empregado que tenha mais de um ano na empresa e deseja se tornar gerente. *"A CAIXA criou o banco de sucessores. Para participar, os interessados devem se inscrever. O banco funciona da seguinte forma: após inscrição, haverá uma classificação considerando a experiência e currículo. Em seguida, o empregado participa de uma avaliação de potencial, analisada por uma banca"*, explica. A participação se dará conforme a necessidade da Superintendência Regional em formar banco. Os selecionados serão chamados conforme classificação. No caso da aprovação, compõem o banco com validade de 1 ano, podendo ser prorrogado mediante revalidação da SR — e poderão ser nomeados conforme surgimento de vagas.

Ao ser indagada sobre quais habilidades consideradas fundamentais para um candidato à

função de gerente desempenhar seu papel, Conceição destaca as características pessoais, chamadas pelo mercado de 'talentos'. *"O empregado deve conhecer seus pontos fortes e identificar se os mesmos irão corroborar o exercício no papel de líder, principalmente no que se refere à mobilização de equipe, posicionamento, estratégias para obter resultados e visão sistêmica da gestão"*. Além disso, é salutar absorver competências exigidas pela CAIXA, que são: Olhar a instituição como um patrimônio, focar no cliente, incentivar e praticar a inovação, dominar seus assuntos, desenvolver a si mesmo e a equipe e, por fim, liderar pelo exemplo.

Ao final de cada processo de seleção a entrevistada revela a sua imensa satisfação em consolidar uma missão tão importante *"É uma sensação deliciosa ser membro do processo de seleção, principalmente quando o candidato escolhido estabelece uma meta e segue o caminho com determinação! Ele foca, se prepara e realiza"*.

Conceição finaliza com um conselho valioso aos que almejam um cargo de gestão dentro da CAIXA *"As escolhas devem ser conscientes, ou seja, o empregado precisa se conhecer e aprofundar-se na missão da função gerencial e qual é o significado desse papel em sua vida. Essa consciência facilitará para que o empregado delinear sua trajetória e busque o seu foco"*, enaltece.

Eles ingressaram em um cargo de gestão recentemente, repletos de boas ideias e vontade de trabalhar pela empresa! Saiba quais são as expectativas desses profissionais e o que eles almejam da CAIXA e para a CAIXA. Boas-vindas aos novos colegas!



Com muita alegria recebi uma ligação em 04 de novembro de 2014. O motivo? Um convite para assumir o cargo de gerente geral da Agência Princesa Isabel. Fui o primeiro a ser selecionado através do banco de sucessores na SR Baixada Santista. Acredito que o grande motivo para o alcance dessa conquista foi o investimento em minha qualificação profissional (cursos / MBA) e o comprometimento e alinhamento com atual panorama de mercado apresentado pela empresa nos últimos anos. Considero essencial o entendimento da visão estratégica da CAIXA como nosso próprio horizonte, atuando com responsabilidade e orientados por nosso Código de Ética. Como gestores, precisamos atuar de forma colaborativa na qualificação de pessoal e integração da equipe, nivelando o conhecimento e promovendo sucessores. Devemos investir nessa nova geração. O que quero conquistar na CAIXA? O reconhecimento por um trabalho em prol de suas diretrizes. E o que quero conquistar para a CAIXA? Estar engajado no aprimoramento de profissionais para a construção de uma empresa cada vez melhor.

Tiago Luiz Freitas da Rocha
Gerente Geral
Agência Princesa Isabel



O desafio e a responsabilidade não são dos pequenos! Minha expectativa é poder atuar na gestão da CAIXA por completo, sabendo que a minha tomada de decisão é crucial para o bom andamento da unidade em que atuo. Quero aprender tudo sobre este novo universo, que com certeza servirá de subsunção para toda a minha trajetória de crescimento e aprendizagem.

Minha história na CAIXA foi traçada por atuações em algumas funções que me servem de subsídio para que hoje eu me encontrasse nesse patamar, ingressei na empresa com apenas 21 anos, mas tive excelentes exemplos de liderança que corroboraram a construção de meu estilo de gestão. Em 9 anos fui Caixa Retpv, Caixa, Assistente de Atendimento, Supervisora de Canais, Gerente PF para finalmente chegar onde me encontro.

Almejo a consolidação e crescimento de minha carreira na CAIXA, que até aqui me proporcionou tudo o que tenho. Sendo assim, acredito que o mínimo que posso desejar é ser mais uma integrante ativa de nosso precioso papel como agente transformador da sociedade.

É engrandecedor! Sinto-me orgulhosa por trabalhar nessa empresa.

Daniela Zerbino
Gerente Geral
Agência Princesa Isabel



Minhas expectativas com relação a essa nova fase da minha carreira são de me desenvolver mais como pessoa e gestor. Gerando significado para o trabalho de cada colaborador e fazendo com que toda equipe possa crescer realizando aquilo que gosta e atingindo os resultados esperados. Acredito que isso faça a diferença para formar um grupo vencedor. Estou na empresa há seis anos e meio, sei que existem oportunidades para todos, basta ter foco, disciplina e estar preparado quando as oportunidades aparecem. Com o rápido crescimento que a CAIXA teve nos últimos anos é vital para empresa que essa renovação ocorra e que também os gestores formem sucessores. Quero crescer ainda mais na empresa, conforme for adquirindo os conhecimentos e habilidades para os próximos cargos. Espero formar muitas equipes vencedoras e profissionais de sucesso que possam continuar gerando excelentes resultados para a CAIXA.

Bruno Totta
Gerente Geral
Agência Avenida Cásper Líbero

Motivo de grande mobilização por parte dos empregados e gestores, o IPO ou abertura de capital da CAIXA vem ganhando cada vez mais notoriedade na mídia e posicionamento por parte da sociedade e de entidades voltadas a representar suas categorias de classe. A mudança, anunciada em dezembro de 2014, pela Presidente da República Dilma Rousseff, em um evento com jornalistas, no Palácio do Planalto prevê que a empresa se tornará, pela primeira vez, passível de distribuição de ações em uma bolsa de valores, possibilitando aos acionistas adquirirem partes consideráveis da companhia.

A FENAG - Federação Nacional das Associações de Gestores da Caixa Econômica Federal

lançou, em janeiro deste ano, a Campanha "CAIXA 100% PÚBLICA! É mais CAIXA! É mais Brasil". Já o Sindicato dos Bancários criou a campanha "CAIXA 100% Pública #acaixaédopovo". Ambas as iniciativas buscam enaltecer que uma das principais premissas da empresa é a fomentação políticas inovadoras, com foco na criação de novos mercados e no estímulo de iniciativas com cunho social, sendo assim, é inviável a convergência da instituição em uma empresa S/A, pois sua essência de agente social seria extirpada.

"É essencial a permanência de um relacionamento bancário que priorize as questões igualitárias e propicie taxas de juros acessíveis à população. A partir do momento em que o governo abre mão de uma política pública na instituição, deixa também de ser referência social..."

Nilson Moura

Em 2014 a CAIXA apresentou um lucro líquido de R\$ 7,1 bilhões, resultando em um montante 5,5% maior que o mensurado em 2013. Nilson Moura, presidente da FENAG e AGECEF/SP, enfatiza que "É essencial a permanência de um relacionamento bancário que priorize as questões igualitárias e propicie taxas de juros acessíveis à população. A partir do momento em que o governo abre mão de uma política pública na instituição, deixa também de ser referência social, ou seja, interesses particulares e lucros individuais passarão a ter mais ênfase no cenário econômico da CAIXA", argumenta.

Uma instituição com papel social de tamanha importância necessita ter sua missão, visão e valores preservados, não somente pelo expressivo número na lucratividade que movimenta a economia nacional, mas pela grandeza de sua história, pautada nos projetos igualitários, na consolidação de sonhos de milhões de cidadãos e, principalmente, no orgulho de ser uma empresa 100% do povo brasileiro.

**SOMOS TODOS POR UMA CAIXA 100% PÚBLICA!
É MAIS CAIXA! É MAIS BRASIL!**



O que dizem os Gestores:



Cândido José

“ A primeira preocupação com a notícia da possibilidade de abertura de capital da CAIXA diz respeito a vocação da empresa, desde a fundação por D. Pedro II, a então Caixa de Depósitos e Monte de Socorro, voltada para o atendimento à população que não possuía acesso a poupança e crédito. Após 154 anos, mantém a mesma vocação, mas com um alcance muito maior, atua na inclusão bancária, no combate ao déficit habitacional, possui as menores taxas de juros, mas tarifas justas, com completo portfolio de produtos e, com tudo isso, é lucrativa e paga dividendos ao Tesouro Nacional.

A segunda preocupação é com sua missão, principal agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado.

A CAIXA se tornou a terceira instituição em ativos, motivada não simplesmente pela busca de maior participação no mercado, mas porque atuou brilhantemente na política de crédito, mantendo taxas acessíveis para os brasileiros. Esperamos que não venha a ser o preço das ações que passe a orientar uma nova vocação e uma nova missão para a instituição.”

Cândido José Paceli de Almeida

Ingressou na CAIXA há 26 anos, atuou como gestor chefe de unidade na Divisão de Cobrança e Renegociação de São Paulo, na Centralizadora de Compensação e Retaguarda de São Paulo, nas agências Adoniran Barbosa, Vila Nova Cachoeirinha, na Filial de Retaguarda de São Paulo, Centralizadora de Tratamento de Documentos por Imagens e atualmente na Centralizadora Nacional de Operações Imobiliárias. É formado em Administração, possui pós graduação e especialização em Sistemas de Informação e Internet.



Fabricio Orlandin

“ Sou contra o IPO da CAIXA por entender que a mesma possui importante participação nas políticas públicas, seu papel social geraria conflitos de interesses com o mercado financeiro.

Além dos programas sociais, a CAIXA teve grande importância na superação da crise de 2008, atuando na contramão dos bancos privados e abrindo sua carteira de crédito. O que seria do país se tivéssemos atuado da mesma maneira que os bancos privados?

Uma empresa com lucro de R\$ 7,1 bilhões em 2014 mostra que está no caminho certo!”

Fabricio Orlandin

Completa em março 10 anos na CAIXA e, destes, 5 anos na função gestor, atualmente é gerente geral da Agência Alfonso Bovero. Formado em Jornalismo e pós graduado em Gestão Financeira.





A AGECEF/SP destaca mais uma importante vitória obtida no Tribunal Superior do Trabalho, de processo patrocinado pelo escritório **FERRAREZE E FREITAS ADVOGADOS**, a saber:

Ementa de Acórdão: "RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - PRESCRIÇÃO - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - DESCUMPRIMENTO DE NORMAS INTERNAS QUE ASSEGURAVAM JORNADA DE SEIS HORAS PARA OCUPANTE DO CARGO DE GERENTE BANCÁRIO. 7º TURMA/TST/setembro de 2014"

AGECEF/SP e FENAG presentes em manifesto contra a abertura de capital da CAIXA



"Caixa 100% Pública", essa foi a tônica do ato que marcou o movimento contra a proposta de abertura de capital do banco. Realizado no último dia 25 de fevereiro, em Brasília, no auditório

Nereu Ramos (Câmara dos Deputados), o evento reuniu cerca de duzentos participantes e congregou renomadas instituições como: CUT, Contraf/CUT, Inter-sindical, CTB, CSD

Conlutas - AGECEF/SP,

FENAG, FENAE, FENACEF, AUDICAIXA,

ADVOCEF e ANEAC. Também estiveram presentes a Senadora

Fátima Bezerra (PT/RN) e os Deputados Federais Luiz Couto (PT/PB), Assis Carvalho (PT/PI), Daniel de Almeida (PCdoB/BA), Chi-

co Lopes (PCdoB/CE), Davidson Magalhães (PCdoB/BA) e Luciana Santos (PCdoB/PE).

Durante a manhã foram promovidos debates favoráveis à permanência da instituição como pública. À tarde, as discussões se deram em torno de dados sobre a atuação da CAIXA. O encontro deliberou pela criação do Comitê e da Frente Parlamentar em Defesa da "Caixa 100% Pública".

O Presidente da AGECEF/SP, Nilson Moura, discorreu sobre a importância de um evento como esse para mobilizar forças neste momento crucial da instituição "É imprescindível a mobilização de lideranças em favor da CAIXA enquanto empresa pública. A unidade que se viu no evento demonstra que o interesse comum é fazer a defesa de um patrimônio que pertence à nação", diz.

A CAIXA, desde sua fundação está a serviço da população brasileira e, nos últimos anos, tem sido protagonista nas ações do desenvolvimento social do país. Com quase 80 milhões de correntistas e poupadores, injetou cerca de R\$ 700 bilhões na economia. A AGECEF/SP defende irrestritamente sua permanência como instituição financeira pública e rentável, essa questão precisa contar com a atuação gestores para a dissiminação de debates em suas Unidades.

Venha você também fazer parte!

DA MAIOR E MAIS BEM ESTRUTURADA
ASSOCIAÇÃO DE GESTORES DA CAIXA



Possuímos
convênios com
renomadas
empresas!

Conheça as
nossas
conquistas!

Vamos fazer
uma AGECEF
mais forte!

www.agecefsp.org.br

(11) 3120-4725 / CEL:(11) 98408-0791

DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO: R\$ 32,70

Déficit de equacionamento na FUNCEF



Um dos principais temas em voga entre os empregados da CAIXA, profissionais da ativa e aposentados é o equacionamento do déficit atuarial nos planos de benefícios da FUNCEF. Muitas informações estão sendo difundidas, culminando em grande apreensão entre os beneficiários da Fundação.

Nilson Moura, Presidente da AGECEF/SP, esteve

presente em eventos e seminários promovidos pelas entidades dos aposentados da CAIXA e da FENAG e ressalta a importância de que haja maior cautela ao apurar os fatos noticiados na mídia, principalmente na internet. "A FENAG e as demais entidades representativas dos empregados tem debatido o tema e trazido aos representantes da Fundação, tanto os indicados pela CAIXA quanto os eleitos, que tem o papel de elucidar de forma mais clara o real contexto vivenciado pela FUNCEF. Não podemos nos deixar levar por dados que não apresentam credibilidade", pondera.

Segundo Ruy Goyano de Faria, Presidente da APEA/SP, não se pode confundir déficit atuarial dos fundos de pensão com insolvência, o mesmo está previsto na Lei Complementar 109, artigos 2, parágrafos 1 a 3. "O déficit pode ser recuperado ao longo dos anos. Não se deve considerar especulações, pois não sabemos como e quanto cada participante terá que pagar", explica.

Vale lembrar que a instituição criou um Grupo Técnico, composto por seis profissionais, para estudar junto à PREVIC o melhor método de conduzir esse cenário.

O que resultou no atual panorama: Nos três anos anteriores foram mensurados resultados abaixo da meta atuarial fixada em dois dos quatro planos previdenciários da instituição (REG/REPLAN Saldado e REG/REPLAN não Saldado). Dessa forma, o equacionamento do déficit, que tem por objeto a divisão em 50% para cada uma das partes: beneficiários e patrocinadora (CAIXA). O valor do aporte será divulgado ainda neste ano e a partir de 2016 descontado dos beneficiários.

Contemplando cerca de 140 mil participantes, a FUNCEF se destaca na posição de terceiro maior fundo de pensão do país.

É essencial por parte dos beneficiários o acompanhamento do assunto em questão, pois é o nosso futuro gestores, aposentados e empregados! Acompanhe em nosso site e fanpage informações atualizadas.

AGECEF/SP e RDC Férias: *uma parceria em prol do bancário*

RDC
Férias

Férias: uma ótima oportunidade de revitalizar as energias física e mental. Esses benefícios, imprescindíveis para o bom exercício de qualquer profissão, são buscados constantemente pela classe dos bancários, e graças à bem consolidada parceria entre CAIXA

e RDC Férias, os empregados que fazem parte da AGECEF/SP desfrutam cada dia mais as vantagens dos Planos de Férias Programadas.



"É importante pensarmos em nossas férias como a oportunidade de recarregarmos a energia para mais um período laboral. Essa parceria entre a CAIXA e a RDC Férias é fundamental para programarmos melhor esse importante período. Desde que planejado, podemos escolher excelentes hotéis, pousadas e resorts, nesse caso a relação custo benefício é excelente. Tais benefícios só aumentam as expectativas sobre minhas próximas férias que, aliás, já estão chegando."

Dalney Josmar Lindquist – Gerente Regional

Dalney Josmar Lindquist – Gerente Regional



"Conheço o Plano de Férias da RDC há uns 10 anos e, desde que me associei, utilizo normalmente nas minhas férias. São incontáveis os lugares que pude ir com as diárias do meu Plano. Nas agências por onde passei como gerente

geral, oportunistei aos empregados conhecerem o produto e por meio de ações de divulgação foram comercializados mais de 10 Planos em cada. Eu recomendo e não tenho qualquer tipo de observação a fazer se não positiva."

Nilson Moura – Presidente da AGECEF/SP

"Sou associada RDC há mais de cinco anos e acredito que essa parceria só melhora a qualidade de vida que todos nós almejamos. Tenho um Plano de 7 diárias, e fico espantada com a economia que faço, pois tenho a possibilidade de me hospedar em resorts de luxo durante a alta temporada, e mais, sem dificuldade alguma para marcação da reserva. Em breve pretendo aumentar o número de diárias para que possa viajar mais!"

Tania Monezi – Diretora da AGECEF

Feedback, vamos praticar?!



Vejo que há tempos atrás, falar em feedback era algo muito temido, talvez pela forma e tom que era realizado. Hoje, muito pelo contrário, as pessoas anseiam pelo feedback de seus líderes.

Ouçó, muitos relatos de pessoas que sentem-se perdidas diante de tantas atividades, ou sem orientação perante prioridades que vão se acumulando em seu dia a dia. Em contrapartida, o mercado e a organização, exigem mudanças rápidas, é neste momento que a equipe tem a necessidade de saber se está no caminho certo.

O feedback portanto, deve ser uma prática natural para os gestores, pois simplesmente trata-se de uma estratégia de comunicação voltada para alinhamento de resultados. Compartilharei alguns conceitos e dicas para que possa utilizar este recurso em seu cotidiano.

Temos basicamente 4 tipos de feedback: positivo, neutro, desenvolvimento e ofensivo.

Antes de falar brevemente sobre cada um, gostaria de explanar sobre a essência do feedback, pois o grande intuito desse recurso, é obter melhores resultados da sua equipe através do diálogo, pontuando os acertos e também as possibilidades de melhoria. Feedback não consiste em elogios e nem ofensas, seu grande objetivo é direcionar e também redirecionar quando necessário.

No **feedback positivo**, é importante deixar claro qual comportamento do colaborador, está contribuindo positivamente para o bom desempenho das suas atividades. O feedback não pode ser vago, por exemplo: a sua apresentação do projeto X foi ótima. Com certeza, o seu funcionário ficará muito feliz, mas o feedback vai além do elogio, o seu propósito é apoiar cada integrante da sua equipe em sua performance. Então, nesse contexto, precisa deixar claro exatamente o que gostou na apresentação: Foi a didática? A postura? Os indicadores que apresentou? As soluções apresentadas? Objetividade é imprescindível!

Quando fala-se simplesmente, "parabéns", "muito bom", são **feedbacks neutros**, são elogios que todos nós gostamos de ouvir, mas quando falamos em resultados precisamos dar um passo além, e ser específicos, como citado acima, quando a pessoa sabe onde ela está acertando, conseqüentemente ela recebe a mensagem que é aquele ponto que seu líder valoriza e deseja que ela continue desempenhando com dedicação. Se ela não sabe, poderá mudar o enfoque das suas atividades, interpretando talvez que não esteja no caminho certo.

O **feedback de desenvolvimento** é a versão aprimorada do antigo feedback negativo, pois antes os líderes se limitavam a pontuar simplesmente o que estava errado, já nesta nova versão, o líder vai além, é específico, pontuando o que não anda bem, e procura entender junto ao seu liderado, formas que ele possa desenvolver um determinado *gap*, ou ser mais produtivo. Aqui o intento não é de apontar o erro, e sim de ajudar o seu liderado encontrar soluções, não fazendo por ele, mas o apoiando.

Por fim, temos o **feedback ofensivo**, muitas vezes realizado de forma destrutiva, seja pelo tom de voz, conteúdo das palavras, chegamos no sinal vermelho, que certamente deve ser evitado, pois acredito que há outras possibilidades de atuação como líder, principalmente se é aquele que vem acompanhando e desenvolvendo sua equipe.



E você? Quando foi a última vez que deu feedback à sua equipe?
Vamos praticar!!!

Andressa Miashiro é consultora da Lótus Talentos, Coach Executivo, Carreira e Negócios. Consultora de desenvolvimento comportamental, docente e coautora do livro O Poder do Coaching. Psicóloga, Pós Graduada em Adm em RH pela FAAP e Psicodrama - PUCSP - www.lotustalentos.com.br - (11) 99802-7267 e 99589-8006

Curta nossa página no Facebook!

www.facebook.com/agecefsp



