REVISTA

APVS

Dez - Jan - Fev· 2021 /2022 | 3ª edição Distribuição Gratuita

A importância do equilíbrio de gênero nos cargos de liderança



TOUR 360°

na sede da APVS Brasil





Aponte a câmera do seu celular, leia o QR Code e faça o tour virtual na sede da Maior Associação de proteção veicular da América Latina!



EXPEDIENTE APVS

PRESIDENTE:

Alexandre Assis Scarpelli

VICE-PRESIDENTE:

Elton Barbos

TESOUREIRA:

Michelle Assis

SUPERINTENDENTE:

Kleber Vito

GERENTE DE MARKETING:

Arthur Silva

EQUIPE:

Douglas Magno, Hailon Rodrigues, Hayza Resende, Igor Adriano, Jéssica Oliveira, Joanna Nobre, João Gomes, Luiza Ferreira, Mariana Barbosa, Pedro Gonçalves, Rafael Alvarenga, Rebeca Rocha e Talita Santos

REVISTA APVS

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

Hailon Rodrigues e Pedro Gonçalves

JORNALISMO:

Talita Santos

CONTATO:

marketing@apvsbrasil.com

TIRAGEM:

Eletrônica / 1.000 unidades

SOCIAL

f@in@apvsbrasil

Site: www.apvs.org.br

APVS Brasil

Central de Atendimento: 4007-2382

Assistência 24h: 0800 605 4381

Atendimento via WhatsApp: (31) 4007-2381





30

34

35

36

38

39

5

9	Gestão APVS - Gestão de pessoas e o futuro da APVS Brasil
10	Readaptação e os desafios do retorno ao trabalho presencial
14	Gestão humanizada - Desenvolvimento e acolhimento na medida certa
16	Incentiva APVS - Os frutos do projeto
18	ESPECIAL GESTÃO FEMININA
28	Gestão de finanças - Gestão feminina no complexo universo de finanças da APVS Brasil
29	AMPV - Não desumanizar é um ato de amor

APVS Brasil: lugar para mulher	
Notas - Ações internas e externas da APVS Brasil	
O divisor de águas da APVS Brasil	
Implantação do ERP - Os impactos positivos da implantação do ERP para a APVS Brasil	
Aumento da gasolina - Mudanças na mobilidade urbana causadas pelo aumento da gasolina	
A importância de um corpo jurídico robusto na APVS Brasil	
Saúde para nossos	

representantes autorizados





Alexandre Scarpelli

Presidente da APVS Brasil

APVS Brasil: uma instituição inclusiva e plural!

V iver uma pandemia é, além de inesperado, um grande desafio para todos nós. Não há quem não tenha sofrido as dores desse momento, mas também foi uma fase para repensarmos nossos valores, de olharmos para dentro de nós mesmos, de reconhecermos o significado de vivermos juntos, preservando as relações humanas e compreendendo o quanto elas são sensíveis e precisam de zelo, respeito e responsabilidade para se construírem.

Hoje sabemos que estamos todos no mesmo mar, mas cada um em seu barco. Porém, aprendemos a nos unir, a juntar forças, a ter mais compaixão, a oferecer apoio e entender que cada um atravessou esse desafio de uma forma diferente, e que tudo isso foi de grande valia para toda a sociedade; principalmente para o avanço da nossa associação.

A APVS tem em seu DNA a ousadia de permitir que todos possam se atrever a ser quem são, percebendo o quanto somos plurais. Agimos dessa maneira porque acreditamos que a diversidade é também multiplicidade, e que ela só é possível se houver inclusão, por isso fazemos dela nossa identidade; afinal a diferença de pensamentos, personalidades e perfis é o que faz da APVS uma associação que cresce, porque essa característica nos transforma em uma organização que está aberta a aprender, a se desenvolver e a viver trocas com nossos colaboradores.

Acolhemos a diversidade e a inclusão porque foram elas que nos fizeram agir e pensar diferente da maioria, e também são elas que nos tiram do lugar comum, nos tornando inovadores e pioneiros.

Nossa equipe está rodeada de pessoas que não se contentam com o presente, portanto estamos sempre pensando em um futuro com novas possibilidades, para que possamos nos antecipar e oferecer assistência ao associado com qualidade, tecnologia avançada e todo o cuidado no relacionamento entre APVS, colaboradores, associados e parceiros.

Ousadia, meta, determinação e objetivo: para a APVS Brasil isso que importa! A APVS não discrimina quem agrega, quem compartilha, quem doa, quem ama, quem sonha, quem ousa, quem acredita nos seus sonhos e no seu potencial e deseja colocar seu nome na história e, principalmente, quem não teme aproveitar as oportunidades da vida. Pessoas assim não são comuns, por isso não só acolhemos a diversidade e a inclusão social, como nos construímos e solidificamos sobre elas.





Associados da APVS Brasil encontram produtos com até

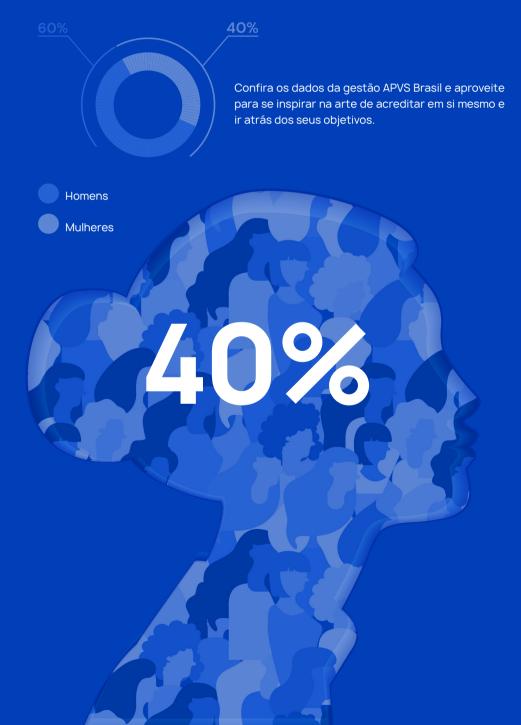
60% de desconto.



clubeapvs.com.br

DADOS GESTÃO APVS BRASIL

Na APVS Brasil não há distinção de pessoas. Quem ousa se tornar grande encontra espaço para crescer!







Gláucio Oliveira

Gerente de RH da APVS Brasil

Gestão de pessoas e o futuro da APVS Brasil

A PVS Brasil continuou avançando mesmo durante a pandemia, isso porque apesar de não estarmos preparados para lidar com a complexidade de um vírus tão poderoso, sempre estivemos dispostos a enfrentar esse desafio e torná-lo mais um motivador para a melhoria dos nossos processos.

Nesse 1 ano e 9 meses que estou à frente da reestruturação do Departamento Pessoal e Recursos Humanos da associação, muita coisa já aconteceu. Na primeira fase começamos com a implantação e melhoria da parte técnica do RH e DP da APVS; conseguimos tornar nosso RH digital, facilitando as interações entre nós, colaboradores e gestores, além de oferecermos novos benefícios, como aumento do vale refeição/alimentação e inclusão do Psicologia Viva e Gympass, tudo sem desconto na folha de pagamento.

A reformulação e a incorporação de novos benefícios foram formas que encontramos de acalentar e reconhecer nossos colaboradores, para que eles não fossem levados a acreditar que a APVS Brasil estava "surfando" na mesma onda de outras organizações. Queríamos deixar claro que aqui na associação as coisas continuavam caminhando, que estávamos juntos em uma parceria que não ia relativizar o momento social que ainda estamos enfrentando, muito menos abandonar aqueles que estiveram conosco até o momento em que uma pandemia mundial passou a fazer parte da nossa vida.

A Inclusão do Psicologia Viva foi pensada para que nossos colaboradores pudessem cuidar da saúde mental, porque assumir que precisa de ajuda não é assumir uma doença, mas compreender que precisamos de cuidados. Para que esse benefício tivesse retornos ainda mais satisfatórios para os usuários, oferecemos também o Gympass, assim eles poderiam cuidar do corpo e viver experiências pessoais que lhes dessem esperança e calma para os dias que viriam pela frente.

Agora que estamos chegando ao fim da implantação da fase 1, que tem previsão de término para janeiro de 2022, iremos começar com a fase 2, que será um trabalho gratificante do RH em aprimorar os processos de desenvolvimento dos nossos colaboradores, estudar o clima organizacional e estar ainda mais próximo de todos.

O desafio dessa segunda fase será criar um ambiente de confiança e reciprocidade entre colaboradores, associados e RH, para que haja uma compreensão de que o recursos humanos é estrategicamente pensado para cuidar das pessoas que fazem a associação existir.

Estamos animados para finalizar os processos iniciados desde minha chegada na APVS e, assim, dar início ao ciclo de mais treinamentos e desenvolvimento de equipes, a fim de aumentar o engajamento das pessoas e promover melhorias na comunicação.

Vale lembrar que agora que estamos todos vacinados com as duas doses, e alguns com a dose de reforço, teremos um segundo desafio, que é trazer o clima de acolhimento e pertencimento para quem ainda não retornou do *home office* e precisará se adaptar a rotina do presencial ou do regime híbrido. Mas acredito que essa readaptação será muito positiva, porque quando você trabalha em um local que te incentiva e te reconhece você se sente motivado a não desistir e a continuar evoluindo.

E uma coisa é certa, continuaremos cuidando da nossa associação para que nossos colaboradores sejam tratados com respeito, aconchego, e tenham espaço de fala. Assim, permaneceremos oferecendo condições para que eles possam evoluir de forma pessoal e profissional.





READAPTAÇÃO E OS DESAFIOS DO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL

A pandemia de Covid-19 está em um novo momento; com mais de 67,9% da população brasileira imunizada (dados do dia 10-01-2022), os brasileiros já começam a imaginar o retorno de uma vida semelhante ao que um dia ela já foi, mesmo diante do medo da variante Ômicron e do novo virus Influenza H3N2 que circulam no Brasil. Porém, existe agora uma outra forte onda que precisa ser contida: o crescente aumento das doenças psíquicas.

O termo languishing

O termo languishing, pensado pelo sociólogo Corey Keyes para tentar definir o estado emocional caótico, e pouco claro, que passou a fazer parte da rotina de muitos brasileiros, sintetiza o limbo entre a depressão, luto, ansiedade, fobia social e outros transtornos. Ele representa o vazio, deixado como memória desse período em que vivemos em um mundo completamente diferente do que qualquer um de nós já havia estado.

Doenças psíquicas do século

A Psicoterapeuta, Giselle Sávio, trouxe suas vivências na clínica para um diálogo sobre esse momento ainda tão complexo de ser compreendido. De acordo com ela, o medo e o constante estado de alerta são grandes heranças da pandemia, que além de desencadear algumas doenças, agravou as já existentes "ansiedade, depressão, dentre outros transtornos, já eram as doenças do século, talvez agora sejam as doenças de mais um século devido à pandemia", disse.

Giselle falou da importância de compreender, que apesar do crescimento de casos de ansiedade, por exemplo, não devemos nos esquecer que ela se trata de uma emoção que pode ser controlada com o auxílio de terapias "estamos naturalizando os transtornos mentais e os tratando como identidade. Estamos vivendo em uma era de extremos, e abordar esses temas dessa maneira, com pouco domínio, pode ser muito prejudicial", afirmou.

Segundo a pesquisa "ConVid Comportamentos" 40,4% das pessoas entrevistadas disseram ter sentimentos de tristeza ou sintomas da depressão, e 52.6% afirmaram experimentar sentimentos de nervosismo ou ansiedade. Observando estes dados e, a partir das considerações da Psicoterapeuta Giselle, compreende-se que essas emoções, que estão em uma crescente preocupante, precisam ser tratadas com seriedade, conscientização e informação de especialistas, para quebrarmos os mitos e tabus a respeito delas e encontrarmos tratamentos adequados para cada situação enfrentada "o tema saúde mental ainda é pouco discutido com seriedade necessária. É preciso que haja uma compreensão de que às vezes um momento de luto gera alguns sintomas de depressão, mas há tratamento, é apenas um momento", disse.

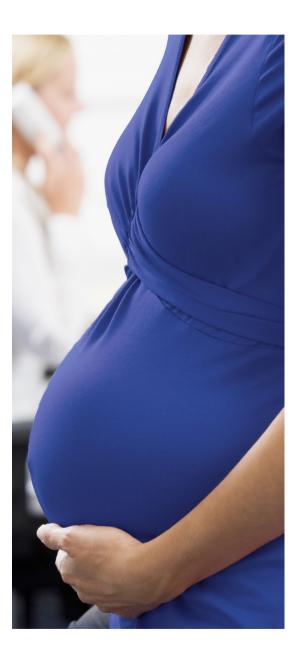


Julyete Sabrina, Analista de Cadastro da APVS Brasil, descobriu sua primeira gravidez e logo foi surpreendida com a notícia da pandemia e do novo modelo de trabalho, em *home office*.

Apesar de se preservar e tomar todas as precauções orientadas pelo Ministério da Saúde para a não transmissão do vírus, a Analista de Cadastro foi vítima do covid-19 durante sua gestação, e passou por momentos de terror e medo no período em que ficou internada, por 9 dias, em completo isolamento "fiquei completamente isolada, foi muito solitário", disse.

Após viver essa experiência traumática, retornar ao convívio social sem sentir medo tem sido um exercício mental "às vezes, quando estou em um local com mais pessoas entro em pânico e começo a sufocar. Eu preciso sair daquele lugar para voltar a respirar", afirmou Julyete.

Porém, em agosto de 2021, após um ano e 5 meses realizando suas atividades em home office, ela voltou ao regime presencial na APVS, e desde o dia 16/08 está experimentando novas mudanças. A Analista de Cadastro começa a se sentir mais confortável em espaços com movimentação de pessoas, e consegue perceber uma melhora em sua saúde mental "estou saindo do casulo que criei, e isso está me dando esperança", contou.



APVS______APVS



Reflexões e aprendizados sobre a pandemia do covid-19

Gediel Emídio é colaborador da APVS Brasil há 3 anos, ele ainda está em home office e, de acordo com o Analista de Eventos, após os primeiros dias de ansiedade e medo ele se adaptou muito bem ao novo modelo, e garante que conquistou muitos aprendizados durante este período de isolamento "a pandemia me despertou, me obrigou a ver a vida de uma forma diferente. Eu ainda estava muito no meu mundinho, sem movimento, na preguiça. Essa fase foi um empurrão, talvez um pontapé nas costas", disse sorrindo.

Apesar de compreender todos os lutos e desafios desse período histórico que ainda estamos enfrentando, Gediel compartilhou que a pandemia lhe trouxe aprendizados que têm sido essenciais para perceber a vida de uma outra maneira.

Agora que ele já ensaia seu retorno para a sede da APVS, o Analista de Eventos pretende trazer consigo toda a bagagem de renovação pessoal e profissional que experimentou nos meses que trabalhou em *home office*.

"Eu amo essa associação. Sinto que há uma atmosfera de diversidade na APVS, me apegarei a isso". Não posso voltar imaginando que vai ser difícil, eu preciso trazer esse repertório absorvido para me dar sustentação agora," afirmou.



Sobre o retorno às atividades presenciais, a Psicoterapeuta Giselle Sávio compartilhou que é importante que as organizações estejam preparadas para acolher os colaboradores "pensando em um sentido primitivo estamos falando em abraço, e abraço você não diz nada, você só faz. Deixa a pessoa sentir, deixa a pessoa falar", afirmou Giselle, que orientou o uso de terapias como a Psicologia Viva, proposta oferecida pela APVS Brasil para todos os seus colaboradores.

Para os educadores físicos, Fred Menks e Karen Leal, é importante cuidar da mente e do corpo para que todo o seu sistema funcione de forma mais saudável "você precisa ter prazer em fazer os exercícios físicos que você faz. A união do corpo e da mente de forma saudável só é possível se o que você faz te trouxer contentamento", afirmou Fred.

Karen também é Gestora em uma unidade básica de saúde, e tem acompanhado de perto os efeitos da pandemia na saúde física e emocional de seus colaboradores e dos pacientes da unidade "eu sinto o cansaço das pessoas, embora eu tenha que continuar cobrando", disse.

Ainda de acordo com a Coordenadora e Educadora Física, o governo do estado já tem se atentado às novas necessidades que surgiram a partir da pandemia de covid-19, e tem buscado alternativas para recuperar projetos que fomentem o autocuidado "ano passado pararam de ofertar atividade física orientada, o que aumentou as

doenças comuns e, também, as doenças psíquicas. Mas, projetos que promovem saúde mental e física já vêm sendo implementados no sistema público de saúde, um deles é conhecido como: Aments", pontuou.

Os efeitos físicos e psicológicos da pandemia ainda são muito recentes e, por isso, não há uma receita para lidar com eles. Mas, de acordo com os especialistas, o importante é tentar buscar por atividades que aliem prazer e um retorno gradativo à vida normal. "O ideal é individualizar o cuidado com você. Seja musculação, dança, caminhada, luta, o que você escolher precisa ser prazeroso, assim você irá continuar", afirma Fred.

De acordo a Educadora Física, Karen Leal, o importante é você se lembrar de tomar uma DOSE* todos os dias, assim você irá se sentir melhor fisicamente e mentalmente "comece por uma caminhada, ela é a nº 1 para quem deseja começar. Se feita na rua, seguindo todas as orientações, ela ainda traz o benefício de auxiliar na ressocialização tão difícil depois de um longo período de isolamento social", finalizou Karen.

***D** - Dopamina

O - Oxitocina

S - Serotonina

E - Endorfina.



Dez - Jan - Fev · 2021 / 2022 | 3ª edicão



Arthur Silva

Gerente de Marketing da APVS Brasil

Gestão humanizada: desenvolvimento e acolhimento na medida certa!

A credito que humanizar é compreender as dores, entender que o ser humano carrega sua história para onde quer que ele vá, e que junto dela estão as forças e vulnerabilidades que constroem e diferenciam uma pessoa da outra.

A APVS Brasil tem em sua cultura organizacional o apelo de humanização em tudo que se propõe a fazer, porque acredita que o potencial de seus colaboradores precisa ser explorado, e que para isso é necessário motivação, engajamento, interação e cuidado com toda a equipe. No setor de marketing, oferecemos incentivo para nossa equipe buscar suporte emocional através da Psicologia Viva, espaço para diálogo sincero com líderes, troca de feedbacks, constante investimento em bem-estar e a forte presença da empatia.

Buscamos compreender as individualidades de cada um, bem como as áreas de atuação, para conseguirmos explorar o melhor de cada integrante da equipe e desenvolvermos o profissional na área de comunicação que ele tem mais potencial e interesse em se aprimorar, assim valorizamos o talento e a personalidade de todos e conseguimos fazer nosso trabalho com muito mais assertividade.

Além disso, em nossa rotina fazemos o uso da comunicação não violenta, para que não tenhamos ruídos nos relacionamentos e, para que possamos construir dia a dia um clima agradável e acolhedor para todos. Afinal de contas, passamos a maior parte do tempo juntos; por isso é impor-

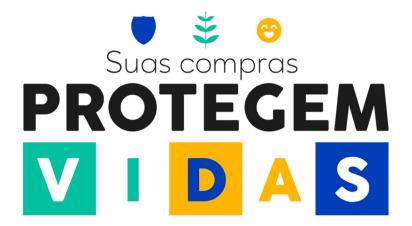
tante que saibamos respeitar o limite, o espaço e a característica de diversidade presente no setor.

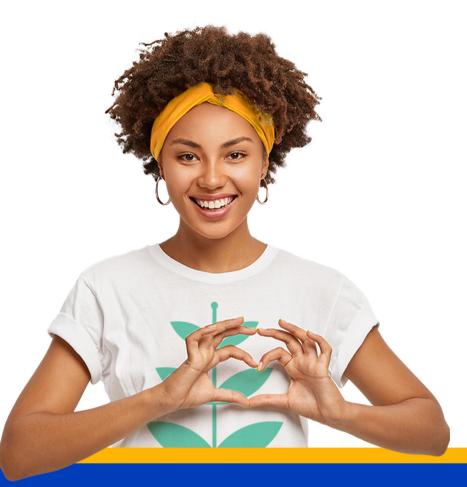
A experiência com gestão de pessoas que construí ao longo da minha carreira, me mostrou a importância de observar minha equipe para não rotulá-los. O rótulo limita qualquer relação, porque ele não te permite ver o outro sem filtros. Quando avaliamos alguém por um momento, por uma demanda ou por qualquer situação isolada, perdemos a chance de ver o indivíduo como um todo, e assim é impossível colaborar para o desenvolvimento da carreira daquele profissional. Por isso é importante que um líder seja um bom ouvinte e um bom observador, assim ele consegue fazer uma análise do histórico de cada um em sua equipe, construindo e solidificando uma relação de troca, onde ele possa conquistar a confiança de seus liderados e orientá-los em sua jornada profissional.

Quando se faz essa escolha é necessário entender que todo mundo tem dias bons e dias ruins, inclusive o próprio gestor. Cabe ao líder compreender que vulnerabilidade não é sinônimo de fraqueza, e que ser justo é dar espaço para que seus colaboradores possam dar sempre o seu melhor, dentro da medida possível a cada novo dia.

Gestores precisam aprender a lidar com dificuldades, e uma maneira que encontrei de lidar com elas foi torná-los um desafio pessoal. É importante lembrar que onde existe uma pessoa existe um problema, uma virtude, um ponto a ser desenvolvido e, com a pandemia, esse desafio ficou muito maior, porque os dilemas também mudaram.

Por tantas razões, um líder que deseja gerir uma equipe humanizada precisa estar preparado para acolher e abrigar o seu colaborador por inteiro, dessa forma se estabelece uma relação segura e confiável, porque apenas assim é possível um gestor contribuir com o desenvolvimento de seus liderados.





Comprando os produtos APVS você ajuda a instituição AMPV a continuar salvando vidas. **100% do lucro** arrecadado é destinado a entidade que há mais de 10 anos acolhe dependentes químicos e os auxilia a se reintegrarem à sociedade com dignidade.







Leia o QR CODE e acesse o site da loja APVS.

INCENTIVA APVS Phasceu do deseis muito expression de la constant de la constant

recebemos muito em todos esses anos: apoio e confiança.



















propósito da iniciativa é contribuir no desenvolvimento da juventude do esporte brasileiro, para que esses jovens sejam reconhecidos por seus talentos e possam realizar seus sonhos e objetivos.

Alice Pocahontas, é uma beneficiária do programa. Ela comecou no Jiu-Jitsu quando tinha apenas 4 anos de idade. Hoje, aos 8 anos, a pequena lutadora já disputou 27 campeonatos e venceu 24 vezes.

Alice tem sonhos tão grandes quanto seu potencial, e não vê a hora de ter a sua primeira oportunidade de disputar um campeonato fora do Brasil "meu sonho é ir para os Estado Unidos, mas o que eu quero mesmo é ir o mais longe que eu puder", afirmou.

A lutadora é dedicada e apaixonada pelos esportes, "eu treino 6x por semana, faço natação, as vezes jogo futebol e, se eu pudesse, faria mais atividades", contou. Competitiva e humilde, ela sabe da importância de respeitar suas adversárias e de ajudar o próximo "eu gosto muito de ajudar, e um dia quero ter meu próprio projeto social e fazer por outras pessoas o que a APVS faz por mim", disse.

Heitor Vasconcelos é mais um dos incentivados pela APVS Brasil. Ele comecou no kart em 2018, quando tinha apenas 8 anos de idade, e logo em sua primeira corrida venceu e passou a se destacar no esporte. Sua segunda competição foi a que lhe deu a oportunidade de disputar corridas profissionalmente. Apaixonado pelas pistas, Heitor vê o kart como um grande aliado "para mim é um esporte muito bom, que me deixa mais calmo, que não faço por obrigação", disse.

Ter o incentiva APVS e outros parceiros como apoiadores do Heitor foi o que o ajudou a continuar competindo "existem organizações e pessoas como o Alexandre e a APVS Brasil, que acreditam que o esporte é o caminho do bem. Se amanhã a APVS cancelar o patrocínio eu levo o nome da associação de graça, para sempre, o que a APVS fez pelo Heitor ninguém nunca fez", afirmou Gustavo, pai do piloto.

O Team Bulks é um projeto apoiado pelo Incentiva APVS e criado por Bernardo Novaes, um jovem de apenas 21 anos que tem o objetivo de apoiar talentos do footvoley, um dos esportes que mais crescem no Brasil. "Nossa meta é treinar atletas de alto rendimento e dar a eles a Alice Eduarda, popularmente conhecida como oportunidade de reconhecimento e valorização através do esporte. Além disso, percebemos a importância do projeto para a melhora da saúde mental e física de quem começa no footvoley", disse Bernardo.

> O sonho de Bernardo se materializou através do Team Bulks, o menino que treinava sozinho, correndo de um canto ao outro, agora auxilia outras pessoas a melhorarem seu desempenho e os motiva a não desistirem de seus sonhos, compreendendo que para chegar lá é necessário dar um passo de cada vez "independente de qualquer fator externo não podemos desistir, precisamos ir em busca de apoiadores como a APVS, que ficam juntos com o projeto na parte mais importante que é o incentivo, a confiança, a criatividade, o apoio. E aí sim, nos ajudam na parte financeira", afirmou.

> Priscilla Emiko, antes aluna do Team Bulks e agora colaboradora do setor administrativo, compartilhou sobre o crescimento do projeto, que atualmente conta com cerca de 250 alunos e 7 professores, "eu acredito que o projeto ainda irá crescer muito, e o apoio da APVS tem sido essencial em todo o processo", afirmou.

O Incentiva APVS irá amparar outros projetos em 2022. Portanto, se você é um jovem entre 08 e 17 anos, ou possui algum projeto que beneficie esse público, fique atento às novidades e as próximas inscrições.



Leia o QR CODE e se inspire com o vídeo dos atuais integrantes do projeto Incentiva APVS.



e acordo com última pesquisa do IBGE, realizada em 2019, apenas 37,4% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres, e dessas 77,7% continuam ganhando salários mais baixos que homens que ocupam funções idênticas às suas.

Por isso, decidimos convidar as gestoras e supervisoras da APVS, que representam 40% das lideranças da associação, para compartilhar suas experiências de gestão e nos dar a oportunidade de conhecer melhor esse cenário, para que assim possamos continuar evoluindo rumo à equidade de gêneros dentro da APVS Brasil.

Nesse especial sobre liderança feminina iremos abordar temas complexos, que perpassam todo o universo da mulher no mercado de trabalho: sensibilidade, delicadeza, gentileza, cobranças desproporcionais, dificuldades, desafios, medos, preconceitos, ofensas, opressão e, enfim, o vislumbre de um mercado mais igualitário para ambos os gêneros.

Por que existem as flores?

A ciência nos diz que "a existência das flores possui um único objetivo: contribuir com a produção de sementes do vegetal. Desta forma, novas plantas são capazes de crescer" Elas, que trazem beleza para nosso cotidiano, também resistem. Rompem asfaltos, nascem entre os fios, arames e lixões.

Assim também são as mulheres da APVS Brasil, que venceram diversos paradigmas e preconceitos e hoje ocupam cargos de extrema importância para a associação.

Cada uma, com sua particularidade, nos contou relatos de força, coragem, vulnerabilidade, resiliência, foco e empatia.

A leitura de todas as entrevistas dessa editoria dedicada a tratar sobre liderança feminina, traz a história por detrás do rosto das mulheres inspiradoras que são cada uma das nossas colaboradoras, que hoje estão em cargos de liderança dentro da APVS.

Vamos começar pela história de duas líderes APVS Brasil. Samara Lorranna, Gerente Técnica Pleno do setor de Eventos, e Cristiane Silva, Supervisora de Compras. Elas compartilharam sobre os desafios de serem gestoras em um segmento majoritariamente masculino, e como fizeram para se manterem fortes como as flores, que criam sementes para que novas outras mulheres possam crescer.



O MERCADO DE TRABALHO E AS DIFICULDADES DE GERIR EQUIPES MASCULINAS:

E u tive um choro aqui dentro, e até hoje eu me penalizo", Samara Lorranna, Gerente Técnica Pleno da APVS Brasil, relatou este fato após ser questionada sobre sua reputação, de mulher firme e equilibrada.

"Precisei estudar o comportamento masculino para aprender a maneira deles se expressarem, assim eu passaria a ser mais respeitada pelos homens no mercado de trabalho", afirmou Cristiane Silva, Supervisora de compras de peças da APVS Brasil, liderada por Samara há 11 meses.

Essas afirmações não são as únicas semelhanças entre essas duas líderes. Ambas possuem longa experiência de carreira, formação superior e muitas qualificações profissionais que lhes dão competência para assumirem seus cargos.

Samara Lorranna nasceu e cresceu em uma oficina mecânica, e já aos 14 anos montava e desmontava carros. Atualmente seu currículo também inclui mais de 12 anos no segmento de proteção veicular, formação superior e diversos cursos voltados para a área automobilística. Mas nada parece ser suficiente em um mercado ainda dominado pelos homens.

"Eu tinha que provar todos os dias que não estava ali com demérito. Mesmo ocupando o ponto de liderança, mesmo diante dos meus liderados, e até com outras mulheres", afirmou Samara ao relembrar da sua primeira experiência como gestora, há 6 anos.

"É intrínseco que subestimem nossa capacidade no mundo corporativo. O nível de exigência com a gente é bem maior. É como se os olhares nos dissessem: nossa, será que ela dá conta?", disse Cristiane, que já está há 13 anos atuando no mercado automobilístico, sendo 12 desses anos como gestora.

Outra grande dificuldade citada por elas é a de precisarem ocultar a sensibilidade e vulnerabilidade, para não serem consideradas frágeis ou desequilibradas emocionalmente pelos homens do mercado conservador, que tendem a usar argumentos do patriarcado para reduzir as mulheres a posições inferiores às ocupadas por eles. "Se um homem fala de forma imponente, com voz mais grave, ele é visto como um grande profissional. Se uma mulher faz isso, ela é agressiva e desequilibrada", afirma Cristiane.

Esse segmento, que no passado silenciava as forças femininas, vem sofrendo

mudanças. Aos poucos, espaços de fala vêm sendo oferecidos para que mulheres possam compartilhar os preconceitos que minam o jeito feminino de liderar.

Com a humanização, algumas organizações já começam a perceber a importância de equilibrar racionalidade e vulnerabilidade. "A APVS Brasil tem uma cultura que trabalha a equalização dos gêneros e está preocupada com o ser humano", afirma Cristiane.

O caminho para uma mudança profunda ainda é desconhecido. São necessárias discussões, pesquisas e muitas renovações. Mas, de acordo com a Gerente Técnica, Samara, a primeira solução possível seria compreender que é necessário um reparo histórico, que assuma a responsabilidade de equalizar e equilibrar as cobranças, funções e obrigações entre homens e mulheres. E, partindo dessa premissa, poder enfim ir em busca de direitos iguais para todos os gêneros.







O TABU DA MATERNIDADE NO MUNDO CORPORATIVO:





N o centro de grandes discussões sobre as oportunidades de carreira para as mulheres está a maternidade. É possível ser mãe e ter sucesso na vida profissional? Ou essas duas realidades não podem caminhar lado a lado?

O estudo "Estatísticas de Gênero" realizado pelo IBGE em março de 2021, apresentou um panorama de como a maternidade ainda é vista no mundo corporativo. De acordo com a pesquisa, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos com crianças até três anos de idade estão empregadas. Mães negras nessa mesma situação representam uma taxa de apenas 49,7%.

Anne Nogueira, Coordenadora de Tecnologia da APVS Brasil, teve sua primeira oportunidade de trabalho em uma empresa com 85% de homens no quadro de funcionários. Nessa empresa ela foi aconselhada pelo seu gestor a não engravidar "ele me falou para eu tomar cuidado, porque engravidar poderia me prejudicar profissionalmente", disse. Embora a coordenadora não tenha se sentido ofendida com o comentário, esse tipo de situação reflete o despreparo da maioria das corporações para lidar com a gravidez de forma que não comprometa a trajetória profissional das mulheres.

No ano de 2018 ela passou a fazer parte da APVS Brasil, no setor de tecnologia, auxiliando na estruturação de novos processos. Em janeiro de 2021, em meio a pandemia e a implantação de novos sistemas, a coordenadora teve outra gestação e foi orientada a voltar a trabalhar em regime home office. "O tempo todo eu fui apoiada e tranquilizada por minha equipe e superiores, e neste período fui surpreendida com minha promoção", disse.

A realidade vivida por Anne Nogueira na APVS Brasil infelizmente não é a história vivida por 63% das chefes de família. Segundo a última síntese de indicadores sociais do IBGE, essas mães solo, e seus filhos, estão abaixo da linha da pobreza. Seja por preconceito social ou por não encontrarem uma rede de apoio, essas mulheres são expostas ao desemprego e passam a viver à margem da sociedade.

A Supervisora de Relacionamento, Laís Souza, escolheu enfrentar o grande desafio de se desenvolver profissionalmente mesmo em uma maternidade solo. O principal obstáculo enfrentado por ela foi provar que suas entregas e potencial não eram menores devido à maternidade. "Independente se eu tive um filho solo, eu sou uma mulher responsável, e eu tinha que provar isso. Na nossa sociedade existe muito preconceito", afirmou.

Laís, que já havia sido desligada da APVS em meados de 2011, conquistou sua segunda chance na associação, e em apenas 1 ano e meio foi promovida a supervisora do CRR. "Além da responsabilidade de criar uma base sólida com meu filho eu queria recuperar minha identidade, e neste reencontro decidi agarrar a responsabilidade de fazer a diferença na APVS e na minha própria vida", afirmou a supervisora.

As questões que envolvem a maternidade e o mundo corporativo ainda estão recheadas de tabus, mas e se os valores se invertessem? E se os aprendizados vividos pelas mães se tornassem parte do currículo? A Supervisora Laís afirma que a liderança é como a maternidade, e que o seu papel é ensinar seus colaboradores e os conduzir pelo caminho correto, os moldando assim como com seu filho de 4 anos, com paciên-

cia e individualidade. Já a Coordenadora Anne Nogueira contou que mães são líderes por natureza, porque todos os dias elas enfrentam o desafio de liderar uma pessoa que não tem instrução. Nos resta então o questionamento: e se o mundo corporativo olhasse para as mulheres e mães com outros olhos, como seriam as organizações?



MULHERES JOVENS NA GESTÃO:

INOVAÇÃO ENTRE A JUVENTUDE E A EXPERIÊNCIA

e acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho, empresas que monitoram o impacto da diversidade de gênero na liderança reportaram um crescimento de 5% a 20% nos lucros. Mas, estudos revelam que, no Brasil, apenas 3% de mulheres ocupam cargos de gestão. E quando o assunto é liderança feminina jovem, a representatividade é ainda menor

Mariana Barbosa, Jornalista e supervisora de Marketing da APVS Brasil, mudou-se de Ubá, município de Minas Gerais, para Belo Horizonte em 2018, quando tinha 22 anos. Já em sua primeira experiência profissional na cidade ela sofreu assédio do diretor da clínica onde atuava "sempre que ele podia ele pedia minha presença nas reuniões, e em uma delas ele me constrangeu pegando no meu rosto, de forma desrespeitosa, na frente de todos", disse.

A jornalista optou por sair da organização, e já em 2019 passou a fazer parte da APVS.

Na APVS Brasil, Mariana entrou como social media e em apenas 2 anos se tornou supervisora da equipe de marketing. Seu maior obstáculo era ser reconhecida em sua nova função, afinal agora ela era mais que amiga da equipe, era uma líder. Para essa transição acontecer de uma forma menos conturbada foi necessário pulso firme e muito posicionamento, "as pessoas achavam que eu era muito vulnerável por estar sozinha em BH. Porém, isso me deixou mais perto da pessoa que eu posso ser", afirmou.

Hoje a analista júnior que virou supervisora lidera uma equipe de 12 pessoas, além de ocupar um cargo relevante para a reputação da marca, estando a frente da gestão dos seus valores e compromissos com colaboradores e sociedade.

Isabelle Menezes, que auxilia na gestão do setor de T.I da APVS Brasil, também enfrentou algumas situações desagradáveis com colaboradores que já não fazem mais parte da associação. De acordo com ela um dos seus liderados não aceitava suas orientações e tarefas "ele ficava incomodado que uma mulher tão jovem passasse demanda", disse.

A integrante da equipe de tecnologia da informação também precisou se impor para não passar por situações de desconforto, e escolheu fazer isso mostrando a força do seu trabalho e comprometimento. Isabelle chegou na APVS em 2016, quando

tinha somente 19 anos de idade; a associação contava apenas com 60 funcionários, e foi ela quem ajudou a estruturar novos setores e processos. Aos 20 anos, Isabelle se começou a liderar sua primeira equipe dentro da APVS. Hoje, aos 24 anos, ela já construiu uma longa experiência de liderança e permanece ocupando esse espaço.

Ambas possuem histórias semelhantes e não é por pura coincidência. O perfil de delicadeza e sensibilidade feminina no comportamento e aparência já colocou em cheque a capacidade delas de ocuparem espaços de gestão. Mas é chegada a hora de pensarmos qual o papel dos homens, das mulheres, das organizações e da sociedade na mudança dessa estrutura social, que tenta minimizar a força e capacidade daquelas que optam por conquistarem seus espaços sem anularem suas características.





A VOZ FIRME E SENSÍVEL DAS GESTORAS APVS:

S egundo a pesquisa "Desigualdade de Gênero em Participações Deliberativas" os homens falam durante 75% do tempo em discussões de trabalho. Apesar do estudo ter sido realizado há 9 anos, a realidade ainda não é tão diferente, outras análises também mostram que as mulheres são interrompidas pelo menos 2x mais ao escolherem se posicionar em ambientes profissionais.

A Advogada Alice Sabadini, Coordenadora Jurídica da APVS Brasil, está há 7 meses vivendo sua primeira experiência à frente de uma equipe. Ela lida frequentemente com figuras masculinas em situações onde o posicionamento dela se faz extremamente necessário "a melhor maneira de vencer essas barreiras é através do conhecimento, ele te dá força e coragem para se posicionar, mesmo em uma sala cheia de homens", disse.



Ainda segundo Alice, as gestoras precisam ir em busca de ocuparem seus espaços nas organizações com firmeza frente às grandes decisões, e com participação ativa e colaborativa, seja com pessoas em um nível hierárquico acima de seu cargo ou com seus liderados "preconceito existe sim, muitas vezes ele vem velado, mas você não pode se deixar abater por isso, não tenha medo de se posicionar e buscar o seu espaco", afirmou.

Priscila Santos, colaboradora da APVS Brasil desde 2017 e Supervisora do financeiro e indenização há 9 meses, precisou desenvolver seu lado empático para lidar com as adversidades da sua função "nossos associados chegam muito fragilizados, por isso prezo que meus 12 liderados tenham sempre uma postura acolhedora", afirmou

Essa abordagem também está presente em sua forma de gerir e se posicionar dentro da organização, e ela vem acompanhada de muita firmeza e coragem por parte da supervisora, que tem um papel representativo muito importante para mulheres negras, que infelizmente ainda ocupam apenas 8% dos cargos de liderança das corporações brasileiras, segundo pesquisa realizada pela consultoria "INDIQUE UMA PRETA" e pela empresa "BOX1824". "Me imponho sem medo, não permito opressão por parte dos homens, e como mulher negra não me sinto minoria, me sinto um destaque", disse.

Lucimar Dias é Supervisora de Serviços Gerais na APVS, sua relação com o trabalho nasceu quando ela tinha apenas 9 anos



de idade, aos 12 anos ela conquistou sua independência financeira na humilde região do Vale do Jequitinhonha, e aos 17 ela decidiu vir para Belo Horizonte tentar a vida como diarista. Alguns anos depois Lucimar foi surpreendida com um convite para fazer parte da APVS "no início era apenas eu, mas hoje minha equipe é composta por 11 pessoas", contou.

Com mais experiência e conhecimento, a supervisora trouxe toda sua sensibilidade e força para sua gestão "como eu aprendi a lidar com meus conflitos, também desenvolvi minha habilidades para conviver com pessoas diferentes, e me tornei uma líder mais acolhedora e atenta às necessidades da minha equipe", disse.

Pode parecer que não, mas há muito em comum entre essas três mulheres: garra, determinação, coragem, força e sensibilidade são algumas das características semelhantes entre elas. Fazer o melhor que se pode com o que se tem foi, e é, a ferramenta usada por elas para que a voz, o olhar, o posicionamento, a experiência e o conhecimento de todas não sejam negligenciados nos espaços em que elas estejam inseridas.





Michelle Assis

Tesoureira da APVS Brasi

Gestão feminina no complexo universo de finanças da APVS Brasil

omecei minha história na APVS da mesma maneira que me propus a viver qualquer experiência da minha vida: com dedicação, empenho, determinação e humildade para reconhecer cada conquista que eu viesse a ter em minha trajetória.

Há 8 anos me tornei recepcionista na APVS Brasil; a associação tinha apenas 5 colaboradores, e eu também era uma menina de 22 anos de idade. Ao longo do tempo eu e a associação fomos crescendo, a APVS aos poucos se tornando a maior da América Latina, e eu caminhando sem pressa rumo a minha satisfação profissional e realização pessoal.

Conquistei uma vaga no setor de cobrança. Um tempo depois fui para o setor de cadastro. Até que fui convidada pela presidência para integrar a equipe do financeiro. E foi ali, naquele lugar, que eu comecei a escalar o pico que me traria toda a recompensa pelos esforços que eu sempre coloquei em minhas atividades.

Fui orientada por grandes profissionais, como Sr. Antônio, um antigo prestador de serviços que foi trazido de uma grande instituição para nos auxiliar na contabilidade da associação, e o atual superintendente da APVS Brasil, Kleber Vitor, eles foram mentores importantes na minha formação profissional e construção de carreira. Sr. Antonio me trazendo uma visão ampla e me mostrando uma gama de possibilidades, e Kleber me auxiliando e extraindo o melhor que eu poderia ser. Amparada por quem acreditava em mim, e principalmente pela minha fé em meu potencial,

conquistei meu lugar como tesoureira da associação. Hoje ocupo o um dos cargos mais importante da APVS Brasil e posso dizer que vi toda e qualquer novidade da associação acontecer.

Estar à frente da gestão financeira de uma associação com a estrutura que somos hoje é um grande desafio. Preciso aprovar cada entrada e saída do nosso fluxo financeiro, estar atenta aos detalhes, manter o setor organizado, conhecer todas as áreas da APVS, e estar constantemente atualizada sobre tudo que acontece dentro da associação, porque grandes decisões passam por minha aprovação e é necessário controlar as situações com sabedoria.

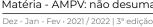
Um exemplo da importância de estar sempre preparada e atenta foi a pandemia de covid-19, apesar do grande desafio, e dos inúmeros processos que precisávamos adequar para a nova realidade que estávamos enfrentando, continuamos oferecendo melhorias para nossos associados e benefícios para nossos colaboradores, regionais e consultores.

É importante lembrar que para conquistar esse espaço leva tempo, porque é necessário que seu potencial seja reconhecido, que você seja vista, que você fale, enfrente seus medos, se arrisque e, principalmente, que confie em si mesma e encare as oportunidades.

Hoje sou grande dentro daquilo que posso ser e não pretendo parar de crescer. Faço parte de uma associação que muda a vida das mais de 600 famílias dos colaboradores que estão conosco, e que oferece apoio para mais de 200.000 associados ativos em nossa base.

Ocupo meu lugar consumando o que aprendi com a vida e com os diretores da APVS Brasil: fazendo da igualdade uma cultura, e reconhecendo que meu papel representativo como mulher deve trazer a essência e o valor da marca. Por isso, prezo para que não haja segregação dentro da associação; o mundo pode dividir, diminuir, criar preconceitos e tabus sobre as pessoas, mas na APVS não. Se você tem vontade, coragem, garra, humildade e determinação, aqui você consegue.







AMPV: NÃO DESUMANIZAR É UM ATO DE AMOR.

AMPV (Associação Missionária Para Vidas) é uma entidade filantrópica sem fins lucrativos, que há mais de 10 anos atua no resgate de dependentes químicos e oferece a possibilidade de uma nova chance para os seus internos.

O tratamento oferecido por uma equipe multidisciplinar, composta por 11 profissionais, hoje tem à frente a pastora Ana Violetta, atual vice-presidente da Associação. Com o apoio de empresários de Belo Horizonte, a instituição consegue oferecer um tratamento diferenciado, acolhedor e funcional para com os internos "hoje contamos com a ajuda de profissionais que atuam na parte clínica, psicológica, física e administrativa da intuição, e essas admissões ofereceram outras condições e possibilidades para nós", afirmou Ana Violetta.

A vice-presidente compartilhou sobre os desafios de estar à frente de uma entidade filantrópica que acolhe homens vítimas da violência social, do abandono e principalmente do vício em drogas e álcool

"a maioria dos dependentes têm dificuldade em se relacionar. Tem os que me enfrentam, tem os que sofrem com a carência, e o meu papel é lutar por eles", disse. A AMPV hoje abriga 17 internos, devido a pandemia, e criou um processo de recuperação dos dependentes que é dividido em 2 fases. Na primeira fase, os 3 primeiros meses são dedicados a desintoxicação e cuidados psicológicos profundos. E, após esse processo, eles começam um alicerçar espiritual e vão reaprendendo a viver em sociedade "meu trabalho é dar uma injeção de ânimo que eles não tem mais, e mostrar que eles não devem pensar em alta, mas sim em cura", contou Ana.

A 2ª fase, ainda em teste, consiste em orientálos no retorno para a vida em sociedade, oferecendo auxílio na área profissional, pessoal e espiritual, e fomentando neles o desejo de sonhar, ensinando o poder das metas e objetivos para não haver uma recaída.

O processo de recuperação de dependentes é sempre um grande desafio, mas Ana Violeta não o teme e afirma que gostaria de poder abrigar mais internos, e que a AMPV está sempre de portas abertas para receber aqueles que desejam uma nova oportunidade de viver com dignidade e livre de vícios.







A APVS BRASIL TAMBÉM É LUGAR PARA MULHER

M ulheres crescem quando se unem. Essa potente força da natureza, que é o feminino, se manifesta em projetos como o desenvolvido por Adriana Bruzaca, Representante Autorizada da associação há 8 anos. Ela, que ajudou a promover outras 5 regionais, foi a primeira mulher representante autorizada na associação, e em 2019 desenvolveu o projeto Mulheres com Poder de Empreender. O projeto tem como propósito mostrar para o Brasil que APVS é lugar para mulher também "Eu me sentia muito sozinha ao lado de tantos homens, foi então que decidi agir para que outras mulheres pudessem ser regionais e conquistar independência financeira", disse.

Apesar do apoio da diretoria, a coordenadora não recebeu ajuda de alguns representantes autorizados para criar seu projeto. Mas ela não desistiu e buscou o auxílio de mulheres que também tinham o sonho de tornar a APVS mais feminina. Ao mesmo tempo, Adriana atuava para que ambos os gêneros compreendessem a essência do seu programa "eu nunca quis que mulheres tivessem tratamento especial, queria apenas que fôssemos tratadas como mulheres", disse.

O primeiro evento do Mulheres com Poder de Empreender aconteceu em março de 2019 e reuniu 100 pessoas na plateia, além disso contou com a participação de outras empreendedoras e coaching, todas oferecendo palestras inspiradoras para quem esteve no encontro.

Motivada por Bruzaca, Edlene Arruda Viana, que junto com seu marido é responsável pela Regional Venda das Pedras, desenvolveu o projeto Mulheres Trilhando o Caminho do Sucesso,



que já reuniu 5.000 pessoas em um dos seus eventos, produzido online através de live interativa. "Quando começamos tínhamos apenas 2 mulheres em nossa regional, agora já temos 20, e queremos muito mais", afirmou.

Edlene atuava na área da saúde e hoje é gerente administrativa de sua regional e, por isso, decidiu usar o seu projeto para falar de saúde, autoestima, autocuidado e a relação destas com a vida profissional "eu alcancei meu objetivo de levantar a autoestima das mulheres, mostrar que elas são lindas, determinadas e com capacidade de conquistar seus sonhos, mesmo com todas as dificuldades enfrentadas", disse.

Na rua, representando e levando o nome da APVS Brasil para vários cantos, está Leila Dias, regional da Unamar Cabo Frio. Ela, que encontrou neste trabalho uma maneira de criar seu filho e se desenvolver profissionalmente, é uma grande apoiadora dos projetos com foco em empreendedorismo feminino que acontecem com o apoio da APVS Brasil "não tenho um projeto como o delas, mas os acolho porque eles abraçam mulheres que estão passando por muito problemas", disse.

A representante autorizada, que está na APVS desde 2016, apoiou os projetos para que eles pudessem ganhar vida, e hoje é uma grande motivadora, engajando mulheres ao redor do Brasil "os projetos têm tanto potencial, que estão incentivando as mulheres dos representantes homens a participarem ativamente dos seus negócios familiares, assim como acontece comigo, que hoje ensino ao meu filho uma profissão e tenho condições de vê-lo crescer", afirmou.

Hoje as representante autorizadas da APVS Brasil têm uma coisa em comum: a coragem de querer sonhar alto. "Temos muitas mulheres indo trabalhar com filhos e encontrando maneiras de realizarem seus objetivos. Atualmente, em todo o Brasil, existe uma mulher APVS sendo consultora, provando que além de sermos uma associação família, também somos uma organização feita por mulheres", concluiu.





Dia das Mães - Construir saudade para sentir depois

Alguns dos significados de cuidar são: atentar--se, reparar, garantir segurança.

Ao fazer a campanha do Dia das Mães de 2021 a palavra cuidar morou em cada detalhe. Nosso marketing, com todo zelo, entrou em contato com os filhos de algumas das mães da APVS e lhes pediu para contar um pouco sobre as memórias construídas entre eles.

O resultado? Um lindo podcast no Spotify, que gerou muitas risadas, lágrimas e saudade.



Ouça o podcast e se emocione!

Dia das Crianças - Uma tarde no cinema e um tempinho com nosso mascote, o Max

Dentre as várias saudades acumuladas ao longo dessa pandemia, o cinema com certeza é uma delas.

Foi por isso que a campanha do Dia das Crianças desse ano decidiu levar os filhos dos colaboradores APVS, com idades entre 04 e 12 anos, para se divertirem vendo a animação "Patrulha Canina" nas telonas do cinema do shopping Del Rey, em Belo Horizonte.

Além disso, para os pequenos com idades até 3 anos, distribuímos um livrinho de atividades feito pelo marketing, com a ajuda do nosso mascote, o Max. Essa ação, além de nos render muitos "ownts" levou muita alegria para as crianças, que puderam aproveitar o dia que foi dedicado a celebrar a importância deles para esse mundo.

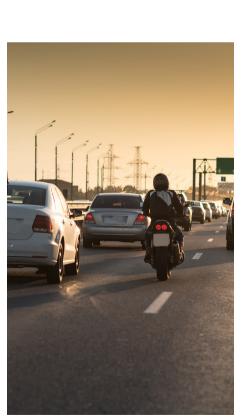


Mini kit APVS Brasil -Apoio para quem sonha com o sucesso

Como motivar e engajar nossos representantes autorizados para que eles façam suas funções com mais ânimo e determinação? Essa foi a pergunta que levou o Marketing APVS a criar o Mini kit.

Com o intuito de premiar os regionais e consultores que batem a meta estipulada, foi criado um kit que os auxilia no trabalho externo feito por eles.

Essa ação, que tem alcance nacional e tem tido retorno 100% positivo, pois cumpre com sua função de oferecer ferramentas de trabalho que trazem muito mais possibilidades e formas de conquistar novos associados a partir da prospecção nas ruas.





Semana Nacional do Trânsito APVS - "No trânsito, sua responsabilidade salva vidas!"

Essa nossa campanha nos levou a mídia! Fomos nota na Rádio Alvorada por mudar a rotina dos motociclistas e motoristas de BH e região metropolitana. No sábado, dia 25/09/2021, distribuímos antenas corta-pipa, lixocar e cartões de conscientização para promover um trânsito seguro, saudável e responsável.

Internamente, na APVS, distribuímos para os colaboradores que possuem veículos uma moeda de 1 real, para lembrar da importância de calibrarem seus pneus, a fim de evitarem acidentes e situações de risco no tráfego intenso de BH e região metropolitana.

Cada símbolo usado nessa campanha tinha uma única intenção: lembrarmos que todos nós somos responsáveis pelas vidas dos usuários do trânsito das cidades.



Dez - Jan - Fev · 2021 / 2022 | 3ª ec



Kleber Vitor

Superintendente da APVS Brasil

O divisor de águas da APVS Brasil

V ivi uma grande mudança junto à APVS Brasil. O convite inicial era o de prestar consultoria nas áreas de tecnologia, de processos e financeira, algumas horas durante dias alternados e pré-definidos. O que no papel funcionaria muito bem, mas na prática não muito. Quando começamos a entender de fato as reais necessidades da Associação, minha história com a APVS Brasil foi ganhando novas páginas, capítulos e um futuro ainda a ser desenhado.

Quando fui convidado em 2018, a proposta era ter a APVS como um cliente da empresa em que eu era o CEO. Mas, de repente, eu estava à frente de um projeto de gestão da instituição APVS e suas ramificações, o que também me fez viver, em minha vida pessoal, uma grande transição. Agora eu não era apenas um consultor, dois anos depois do convite inicial eu passei a fazer parte da equipe e, atualmente, carrego a responsabilidade de ser o superintendente da APVS Brasil.

Um dos projetos principais era o lançamento do ERP, visando integrar, através do uso de tecnologias avançadas, os processos e sistemas da APVS. Foi durante este momento, onde iniciamos um novo ciclo na cultura, sistemas e processos da Associação que fomos surpreendidos com a pandemia de Covid-19, no início de 2020.

O medo experimentado pela maioria dos brasileiros em nosso primeiro contato com o vírus, até então desconhecido, nos deu combustível para avançar.

A tecnologia foi nossa grande aliada para que a pandemia não se tornasse um impeditivo para os avanços da APVS, porque através dela conseguimos nos manter conectados e acompanhando o novo modelo de comportamento da sociedade. Afinal de contas, saímos das ruas e ficamos em casa; nosso jeito de comprar mudou, tal como nosso jeito de nos relacionar, e a APVS acompanhou essas evoluções.

Passei a gerenciar com assiduidade o fluxo financeiro para que ele se encaixasse nos nossos processos em um tempo onde era impossível fazer qualquer previsibilidade. Portanto foi um período em que atuei bastante com gestão de recursos e de custos. Hoje, com quase 70% das equipes de volta ao regime presencial, conseguimos equilibrar recursos e custos e já avançamos.

Agora que estamos literalmente vivendo um processo de pós-guerra, aprendendo a fazer mais com menos, estamos implantando a cultura de que problemas se enfrentam com força, energia e trabalho. Para continuarmos nessa crescente é chegado o momento de manutenção constante, ajustes finos, análise de métricas e outras ações que nos permita continuar sendo grandes, crescendo através de conexões fortes.

A pandemia mudou diversas condições da nossa existência, convívio social, interação entre marcas e pessoas e, por isso, alterou nossas necessidades como instituição. Porque o que conseguimos fazer pelo crescimento da Associação em apenas 2 anos é fruto de um trabalho colaborativo, muito bem executado, por todos que fazem parte da APVS Brasil.



A IMPLANTAÇÃO DO ERP

DA APVS BRASIL E OS IMPACTOS POSITIVOS DESSA MUDANCA

A sigla ERP significa "Enterprise Resource Planning", ou sistema de gestão integrado. Por conceito, o ERP traz uma dinâmica de integração das áreas e dos processos, de maneira que não necessariamente precisa existir a intervenção de uma área na outra com frequência, porque todos estão falando a mesma língua.

No fim de 2018 e início de 2019 a APVS passou pelo processo de ampliar e melhorar os recursos tecnológicos. Considerando que os sistemas eram avulsos para cada área da associação, foi necessário o uso do ERP para que essas áreas que funcionavam de forma independente ficassem integradas.

Durante esse processo o mundo recebeu a notícia da pandemia do covid-19, e a APVS Brasil precisou buscar novas maneiras para viver as transformações propostas. "Poderíamos ter adiado a implantação do ERP, mas pela necessidade estrutural e pelo momento em que a APVS estava vivendo optamos em continuar com a implantação mesmo durante uma crise mundial de saúde", disse Kleber Vitor, Superintendente da APVS Brasil.

Os processos desenhados no começo de 2019 sofreram várias mutações para se adaptarem ao novo modelo de trabalho e relacionamento. "Aos

poucos fomos fazendo uma conversão de cultura com o nosso time comercial, praticamente extinguimos o uso de papel, que era extremamente comum, e tornamos digital a relação com associados, consultores e regionais", afirmou Kleber.

Gradualmente a associação se adaptou à nova realidade e necessidades do associado, que não eram mais as mesmas; tudo estava diferente e era necessário oferecer soluções ágeis e funcionais, mantendo o mesmo critério de avaliação, análise, atendimento e etc.

Agora a associação se encontra na fase de aperfeiçoamento da comunicação digital. O essencial da integração já foi feito e contou com o apoio da direção, gestores, equipes, consultores e regionais "conseguimos juntos transformar os processos internos e externos, a cultura e os sistemas em um ecossistema funcional, que se adaptasse à realidade e que trouxesse melhoria na vida dos colaboradores e nos resultados da associação na troca com nossos associados, parceiros e consultores," concluiu o Superintendente.

Dez - Jan - Fev · 2021 / 2022 | 3ª edição



MUDANÇAS NA MOBILIDADE URBANA CAUSADAS PELO AUMENTO DA GASOLINA

preço médio da gasolina subiu 46% em 2021. Esses dados, fornecidos pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), apresentam um cenário que tem trazido mudanças no trânsito e na mobilidade urbana dos brasileiros.

Vale ressaltar que o modelo de revenda da Petrobrás é cotado em dólares, assim como para o mercado internacional, neste caso o barril de petróleo é vendido para o mercado interno com o valor do mercado externo, o que causa ainda mais impactos negativos na vida dos brasileiros.

Guilherme Trindade, associado da APVS Brasil há 1 ano, é motorista de aplicativo e tem sentido um forte impacto dos recorrentes aumentos no valor do combustível, "com o aumento da gasolina passei a trabalhar 13 horas por dia, mas já cheguei a fazer 16", disse.

Segundo a Fundação Oswaldo Cruz, a depressão, o estresse e ansiedade são os principais fatores para o adoecimento psíquico da nossa sociedade atualmente, e agora eles passaram a fazer parte da vida do motorista "hoje sofro com a sobrecarrega de trabalho e durmo mal, porque com tantos faróis no rosto durante o dia, ao pegar no sono é como se eu ainda tivesse trabalhando", afirmou.

Devido aos constantes reajustes, Guilherme precisou encontrar novas maneiras para que não ficasse desprevenido diante deste cenário "quando eu aprendi a calcular que o carro não é só gasolina, soube administrar melhor minha vida e meus gastos. Isso me ajudou, porque agora estou montando uma fábrica de empada e buscando outra alternativa de renda", contou.

Outras possibilidades como o uso de bicicletas e andar a pé, também são maneiras de lidar com essa situação dos aumentos constantes nos valores dos combustíveis. Gladyson Santos, analista de Gente e Gestão da APVS Brasil, optou por morar mais próximo da associação para que pudesse se deslocar a pé durante os dias úteis e utilizar

seu veículo apenas para passeios nos seus dias de folga "se eu utilizasse meu carro com mais frequência eu não poderia ter uma rotina com a qualidade de vida que consigo ter hoje", disse.

Bruno Mariz é analista de T.I na APVS, e seu meio de transporte principal é sua bicicleta e, assim como Gladyson, ele usa seu carro apenas em dias de folga "uso meu carro apenas nos finais de semana, tudo calculado para gastar o mínimo possível", afirmou.

De acordo com os colaboradores houve uma melhora substancial na qualidade de vida e na saúde mental e física de ambos





"Sem precisar utilizar o transporte público tenho menos estresse. Por isso, ao chegar para trabalhar sinto que tenho mais energia e ânimo para desempenhar o volume de atividades do meu setor", contou Gladyson.

"Depois que eu passei a pedalar com frequência minha saúde, física e mental, viraram outras; Além disso, transformei um tempo improdutivo dentro do ônibus em um tempo para cuidar de mim", afirmou Bruno.





José Márcio

Gerente Administrativo da

A importância de um corpo jurídico robusto na APVS Brasil

uando cheguei na APVS Brasil a atmosfe-ra era de transformação, e foi para auxiliar nessas mudanças que eu passei a fazer parte da equipe. Estou na associação há pouco mais de 2 anos, e desde o momento em que passei a integrá-la eu trouxe todo o meu conhecimento e experiência como advogado e administrador para auxiliar na reestruturação dos processos, sistemas e modelos de gestão.

Começamos levantando os dados de todos os descompassos no fluxo financeiro da instituição: e nesse primeiro ano nossos esforços foram direcionados para atuarmos com um choque de gestão, auxiliando no novo modelo de administração para que a natureza da associação ficasse cada vez mais sustentável e, também, implantando uma cultura de resultados que se interconectavam por toda a instituição, a começar pelos líderes.

Após realizarmos essa intervenção o próximo passo foi atuarmos na gestão do jurídico da APVS e, em setembro de 2020, promovemos uma reestruturação por completo do departamento.

Nossa principal filosofia era termos um jurídico mais integrado aos processos internos, para isso tomamos algumas decisões. A primeira delas foi direcionar uma de nossas advogadas à ir em todos os tribunais buscando pelo CNPJ da APVS para listar os processos em curso direcionados a associação; feito isso convidamos alguns advogados, colaboradores da associação que atuavam em outros setores, para integrar a equipe do jurídico. Também trouxemos outros profissionais, com qualificação e experiência, para integrar nossa equipe.

A partir daí estabelecemos um plano de ação, adquirimos um grande software de controle jurídico a nível nacional, e criamos a estrutura que temos hoje com o organograma do departamento jurídico.

Atualmente o departamento conta com 5 células: Contencioso Passivo, que cuida de todos os processos em que a APVS é demandada; o Contencioso Ativo, que fica responsável pelos processos em que a APVS é a demandante; o Consultivo Administrativo, que faz as análises das negativas de indenização, promoção de notificações extrajudiciais, consultas ao regulamento da APVS, negociações com seguradoras etc; Controladoria Jurídica, que cuida da agenda dos advogados e dos prazos a atos processuais; e Ouvidoria, que responde os canais de comunicação com o público externo.

Para que todas essas novidades funcionassem com fluidez elegemos ponto focais para cada célula e, a partir de então, construímos teses, fundamentação jurídica robusta, internalizamos todos os processos jurídicos para evitar a necessidade de advogados correspondentes, dentre outras mudanças significativas.

Por último realocamos a equipe para que todos ficassem aonde precisam, de forma a dar abertura para que os colaboradores pudessem tirar suas dúvidas, e para que a equipe jurídica pudesse atuar de forma mais próximas nas decisões da APVS, principalmente no que se refere ao setor de eventos.

Hoje já colhemos os resultados de cada ação desenvolvida dentro da APVS Brasil, aumentamos nossa receita, conquistamos acordos judiciais e percebemos que nosso choque de gestão já oferece resultados, pois ele já gera impacto em toda a estrutura da associação, que é o que se espera ao fazer uma gestão integrada.



Elton Barbosa

Vice-Presidente da APVS Brasil

Garantia de saúde para nossos representantes autorizados

om a chegada da pandemia de Covid-19 saúde virou pauta principal. Todos os olhares do mundo se voltaram para o tema, socialmente ampliando a compreensão do conceito de saúde à uma visão integrada do ser humano, que considera aspectos do corpo, mente, ambiente, sociedade, hábitos e muito mais.

Aqui na APVS Brasil não foi diferente e, para cuidar da nossa equipe de representantes autorizados, foi necessário elaborar estratégias como a criação do APP do consultor, por exemplo. A partir dele conseguimos garantir saúde financeira e ocupacional para nossos parceiros, que se sentiram seguros para se desenvolverem como profissionais e tiveram novas formas de progredirem em suas atividades.

Mais uma das ações desenvolvidas para humanizar, aproximar e auxiliar os consultores e regionais APVS, é o APVS Teams. Com a proposta de aproximar os representantes autorizados do nosso administrativo, orientando, desenvolvendo e demonstrando novas possibilidades que podem ajudar os representantes em suas atividades diárias; o projeto que começou como um evento, hoje já ganhou ramificações, como o APVS Academy, que fomenta o aprendizado profissional dos regionais e consultores APVS.

Mudanças que favorecem nossos represen-

tantes, e criam um ambiente mais saudável para um crescimento sustentável de cada um deles. também foram vivenciadas e implantadas. Um grande exemplo é a possibilidade de se tornar regional tendo 200 ativos em sua base, sem necessidade de escritório físico até o momento em que completar 300 associados ativos por regional.

Outro exemplo é o APVS Sem fronteiras, ferramenta criada em 01 de dezembro de 2021, para que os regionais e consultores possam montar e gerenciar suas equipes de qualquer lugar do país.

Todas as propostas visam atender as necessidades humanas dos nossos representantes, que vão desde os recursos para cuidar do corpo e da mente, até as condições para melhorar a sociabilidade em tempos em que foi necessário encontrar novas maneiras de nos comunicar e de estarmos próximos uns dos outros.

NOVIDADE PARA VOCÊ!

Atendimento via WhatsApp (31) 4007 2381 ©

