

TOP Ser Humano 2024

Categoria Organização | Modalidade Desenvolvimento

Banco do Estado do Rio Grande do Sul



PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO BANRISUL: Experiência de coprodução para acolher, orientar e inovar.

Aline Narciza Souza Rezende

Evelyn Asp Franzmann Sperotto

Marta Silva Neves

Roselaine Moraski

Índice

- 1 Introdução**
- 5 Objetivos**
- 6 População Beneficiada**
- 6 Local do Desenvolvimento**
- 7 Metodologia Aplicada**
- 9 Parcerias Institucionais**
- 9 Recursos financeiros**
- 10 Recursos humanos**
- 11 Metodologia de avaliação e mensuração dos
resultados com o ciclo completo do projeto**
- 17 Conclusão**
- 18 Bibliografia**
- 19 Informações dos autores**

Sinopse

O Banrisul, por ser uma instituição de economia mista, realiza concurso público para provimento de vagas. Com base no Decreto Estadual nº 43.911/2005 e Lei Complementar nº 13.763/2011, em 2022, o Edital 01/2022 tornou pública a seleção de 1.335 novos empregados para o cargo de escriturário, denominação adotada em virtude de ser contratação vinculada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diferenciando-se do funcionário público, de vínculo estatutário, em legislação, estatuto e benefícios. Frente à abrangência de novos colegas a serem integrados, foi constituído um grupo de trabalho focado na construção do Programa de Integração. O Programa articulado de forma colaborativa pela Universidade Corporativa e grupos focais da Direção-Geral (DG) e da Rede de Agências (Rede), visou ao acolhimento e retenção de talentos dos novos empregados selecionados e teve como base um arranjo de estratégias: metodologia expositiva-dialogada, técnicas de grupo, visitas técnicas, simulações do cotidiano da agência e atendimento ao cliente. Entre as ações e resultados do Programa, realizado na cidade de Porto Alegre, estão: diagnóstico, estruturação de trilha de aprendizagem, processo de coprodução DG e Rede, protagonismo dos novos colegas em processos seletivos internos e em programas de formação para sucessão e fortalecimento de práticas na inserção de colegas aprovados por cotas, instigando o Banco, atento à dinâmica da sociedade, a inovar seus processos organizacionais. Interessados em conhecer mais o programa ou trocar experiências podem fazer contato através do e-mail Universidade_dg@banrisul.com.br.

Introdução

O Banco do Estado do Rio Grande do Sul - Banrisul, empresa de economia mista com 95 anos, realiza processo seletivo para provimento de vagas de escriturários desde 1988, por meio de edital público.

Das oito edições realizadas até o momento, a reserva de vagas passou a ser integrada de forma progressiva: em 2005, inclusão de vagas para pessoas com deficiências; em 2013, inclusão de reserva de vagas para pessoas negras; e, na última edição, realizada em 2022 (com base no Decreto Estadual nº 43.911/2005 e Lei Complementar nº 13.763/2011) tornou pública a realização de processo seletivo de ampla concorrência e de reserva de vagas para pessoas com deficiência, autodeclarados pretos e pardos, transgêneros e indígenas, para 824 vagas iniciais e mais 511 abertas na sequência, totalizando 1335 novos empregados.

Para a admissão dos novos colegas, foi concebido o Programa de Integração de Novos Empregados, composto por etapa presencial, trilha de aprendizagem e atividades práticas, como estágio probatório, acompanhado de avaliação.

A etapa presencial e a trilha de aprendizagem, focos centrais deste case, foram pautadas na **construção colaborativa** entre unidades administrativas e rede de agências, propiciando **vivenciar o próprio processo de integração** que se almejava alcançar aos novos colegas. Para elaborar o programa da etapa presencial, a Universidade Corporativa, juntamente com grupos de trabalhos específicos, definiram, a partir de pesquisas, os conteúdos essenciais, metodologia e técnicas que estimulassem a participação e a integração dos novos empregados. Esse processo fez com que cada integrante dos grupos de trabalho trouxesse suas contribuições e escuta em relação a outras áreas participantes e as percepções de concursados de edição anterior, favorecendo a construção de uma proposta que correspondesse às necessidades do público-alvo.

A coprodução foi estendida à estruturação de visita técnica *in loco* às unidades administrativas, museu institucional e espaço voltado à inovação, a partir da definição

de roteiro que contemplasse pontos turísticos do centro histórico de Porto Alegre, pois muitos dos novos empregados são oriundos do interior e também de outros estados.

Vale ressaltar que essa concepção colaborativa oportunizou diferentes experiências em relação ao desenvolvimento do capital humano, a partir da aprendizagem coletiva, difusão da cultura organizacional e desenvolvimento de competências, conforme afirmam Li e Lin (2011), Naudé (2009; 2010; 2012) e Rashkova *et al.* (2023).

Além desses aspectos, a atenção ao desenvolvimento do programa frente às necessidades e percepção dos novos empregados, avaliada por meio de feedback constante, propiciou a melhoria nas atividades, metodologias e formatação de conteúdos, de forma que **refletisse em bons resultados ao longo do estágio probatório** e desdobramentos em novas funções que vieram a ascender, tais como Operador de Negócios, Gerentes de Negócios, Gerente de Contas, ou ainda aproveitados em empresas coligadas do Grupo Banrisul, pela expertise apresentada. Essa identificação de necessidades contribui para aprendizagem, geração de conhecimento, melhorias no desempenho organizacional, na capacidade de mudança e adaptação às situações novas e incertas, corroborado por Parto e Ortiz (2009) e Negi *et al.* (2023).

No que tange à reserva de vagas, vale destacar que a mobilização genuína para acolher e orientar, contribui para a interação, partilha de diferentes visões de mundo e conhecimentos, fortalecendo a governança, bem como o impulso à inovação, como afirma McGuinness *et al.* (2017).

Acolher, orientar e inovar

No âmbito das pessoas com deficiência, a Gerência de Saúde, Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida analisa o tipo e o grau de deficiência, incluindo laudos, atestados, exames e demais comprovações que atendam requisitos regulatórios legais para caracterização da pessoa com deficiência. Essa análise possibilita providenciar todo suporte, acolhimento e inclusão dos novos candidatos desde a etapa de apresentação, passando pelo mesmo cuidado durante a etapa de entrega de documentos e o direcionamento para exames médicos admissionais.



Mediante análise médica, é possível ofertar maior acolhimento ao candidato conforme sua capacidade, além de permitir análise técnica qualificada dos impeditivos e/ou das barreiras biopsicossociais que possam interferir na adequada performance aos atributos gerais previstos para o cargo de escriturário. Assim, desde o ingresso na carreira bancária, são mapeadas as disfunções psíquicas, fisiológicas ou anatômicas, de modo a prover adaptações e suprir necessidades que **permitam ao candidato condições de equidade, tanto para atingir os desafios propostos específicos do mercado financeiro quanto para a realização pessoal/profissional do indivíduo na Instituição.**

As recomendações e os cuidados identificados são repassados à Universidade Corporativa para o atendimento de todos os contratados, principalmente em relação àqueles que estão ingressando através da reserva legal de cotas, para que se sintam pertencentes, acolhidos e incluídos na empresa desde os seus primeiros contatos com o Banrisul, mesmo antes de iniciarem formalmente as atividades laborativas. De igual forma, a Unidade de Engenharia e a Unidade de Gestão Patrimonial são informadas das necessidades e acionadas para identificar as agências que são plenamente acessíveis ao candidato, ou ainda providenciar as adaptações necessárias antes da chegada do empregado ao novo local de trabalho.

Já os gestores e respectivas superintendências são orientados previamente quanto ao acolhimento dos candidatos aprovados na reserva legal de cotas, sendo abordados aspectos técnicos gerais sobre a condição da deficiência, sempre dentro dos limites éticos previstos pela LGPD, e dirimindo dúvidas dos gestores. O intuito da agenda é que todas as áreas da instituição estejam preparadas e subsidiadas para acolher a pessoa que possui alguma condição de deficiência da forma mais abrangente possível, tanto no aspecto ambiental quanto organizacional. Dessa forma, observa-se que o empregado com deficiência se sente mais bem integrado e incluído aos processos de trabalho na rede de agências, à medida que, principalmente, a liderança reconhece e respeita as limitações de cada indivíduo, de modo a identificar outras potencialidades e adaptabilidades que colaboram no resultado coletivo mais amplo do negócio.

Entre as premissas a serem consideradas no programa de integração está a atenção à **representatividade étnica, de gênero, geracional, pessoas com deficiência e LGBTQIA+**. Ou seja, que no desenvolvimento e na abordagem do programa **as pessoas se percebam representadas em suas diferentes origens, identidades, culturas, gêneros e orientações, sentindo-se à vontade para se expressar e ser ouvido.**

Para tanto, em conjunto com os grupos de afinidade à temática de diversidade, foram realizadas reuniões de alinhamento e preparação de todos os colaboradores do Programa de Integração. Entre os temas, a abordagem cuidadosa e respeitosa, a autodescrição e a descrição de slides e conteúdos para pessoas com baixa visão ou cegas, a altura compatível dos sons de músicas e vídeos frente aos autistas, cadeiras e apoios adequados para aspectos físicos, tais como estatura, sobrepeso, locomoção, entre outros aspectos.

Os momentos de preparação de todos os envolvidos geraram reflexões quanto à cultura de diversidade na organização, já trabalhadas pelas áreas de RH e grupos de afinidade. A identificação de avanços necessários para receber e integrar os novos colegas com respeito e equidade resultou em diversas ações, como: a criação, publicação e divulgação do Guia de Boas Práticas em Diversidade; a preparação da equipe responsável pelo Programa de Integração dos Novos Empregados; reuniões com os gestores das agências de atuação dos colegas transgêneros; oferta, para todos os gestores das empresas do grupo, de curso em EAD - Capacitação em Diversidade Sexual e de Gênero; e agilização da criação do Grupo de Afinidade LGBTQIA+, que podem ser verificadas nos depoimentos que seguem no Anexo I.



Objetivos

O Programa de Integração de Novos Empregados tem como objetivo integrar os novos colaboradores concursados na instituição financeira, acolhendo-os e contextualizando-os a respeito da empresa, sua capilaridade, posicionamento no mercado, diretrizes organizacionais, estratégias de atuação e negócios bancários. Para alcançar esse propósito, foram traçados objetivos específicos, sendo eles:

- 1) Identificar necessidades de conhecimentos, habilidades e atitudes para integração dos novos empregados à rede de agências;
- 2) Estabelecer processo para o acolhimento aos candidatos por cotas;
- 3) Coproduzir conteúdos e atividades em conjunto com unidades administrativas e rede de agências;
- 4) Promover a participação da rede de agências no desenvolvimento do programa de integração de novos empregados;
- 5) Estabelecer a trilha de aprendizagem;
- 6) Institucionalizar processos inovadores para novo ciclo seletivo.



População Beneficiada

O processo seletivo realizado pelo Edital 01/2022 resultou em 112.000 inscritos, dos quais 17.008 foram aprovados no concurso público. Embora o concurso previsse 1.335 vagas a serem preenchidas, 1.399 novos empregados foram admitidos, pois alguns convocados não confirmaram interesse na função ou reprovaram no estágio probatório.

Seguindo a ordem de classificação no concurso, os 1.399 admitidos até o momento para o programa de integração caracterizam-se por:

- 1.180 participantes do Rio Grande do Sul;
- 159 participantes oriundos dos outros estados brasileiros;
- 992 homens (71%), 408 mulheres (29%);
- autodeclaradas: 88 pessoas com deficiência (6,3%), 120 pessoas negras (8,5%), 11 pessoas transgênero (0,80%) e 1 pessoa indígena (0,07%);
- faixa etária entre 18 e 63 anos, predominando 30 anos em média;
- em nível de escolaridade, predomina nível superior, destacando-se os cursos de Administração, Engenharia, Direito e Economia.

Local do Desenvolvimento

Os encontros presenciais do Programa de Integração foram desenvolvidos no Hotel Embaixador em Porto Alegre, na sala Diplomata, abrangendo novos colegas aprovados tanto de localidades do RS como de outros estados do Brasil.

Para contribuir com a visão da abrangência e atuação do Banrisul, a programação contemplou ainda visitas técnicas em diferentes ambientes da instituição, localizados no Centro Histórico de Porto Alegre, tais como:

- Unidades administrativas, distribuídas nas ruas Caldas Júnior, 108 e 120, Siqueira Campos, 832 e Sete de Setembro, 745;
- Agência Central, na rua Capitão Montanha, 177;
- Espaço de inovação Banritech, na rua Caldas Júnior, 261.

Metodologia Aplicada

A concepção do Programa contou com cinco etapas, apresentadas de forma detalhada no Anexo II, abrangendo diagnóstico, planejamento, realização, monitoramento e avaliação, com ações específicas descritas a seguir:

Diagnóstico por meio de pesquisas mercadológica; de percepção sobre a integração com funcionários do concurso anterior; de percepção dos gestores das unidades da administrativas e da rede de agências.

Planejamento e definição das premissas para a concepção do Programa de Integração junto à Diretoria; processo licitatório de local, hospedagem e alimentação, considerando critérios de sustentabilidade; reuniões para definição dos eixos temáticos dos encontros presenciais; elaboração da trilha de aprendizagem, materiais de orientação e *checklist* aos gestores para recepção dos novos empregados, pesquisas de avaliação, de formação e experiência profissional; identificação e preparação dos mediadores da rede para painéis e partilha de experiências; elaboração do fluxo de visita técnica e reuniões com gerência de saúde do trabalho e grupos de afinidade com foco em diversidade, com foco na orientação para melhor acolhimento e integração das pessoas com deficiência e transgêneros; e reuniões para o acolhimento das pessoas aprovadas por reserva de cotas.

Realização com: preparação dos mediadores de painéis e dos colaboradores das partilhas de experiências; reuniões de alinhamento entre os mediadores e painelistas; gravação dos webinars, publicação da trilha de aprendizagem na plataforma EAD e capacitação dos tutores para atender os fóruns de dúvidas; agendamento dos ambientes Banrisul e logística de acessibilidade para as visitas técnicas; montagem de kits por participante (mochila, caderno, caneta, caneca e garrafinha squeeze); recepção e desenvolvimento de cada turma; aplicação de pesquisa eletrônica (*Survey Monkey*) de registro de presença, de formação e experiência profissional, avaliação de

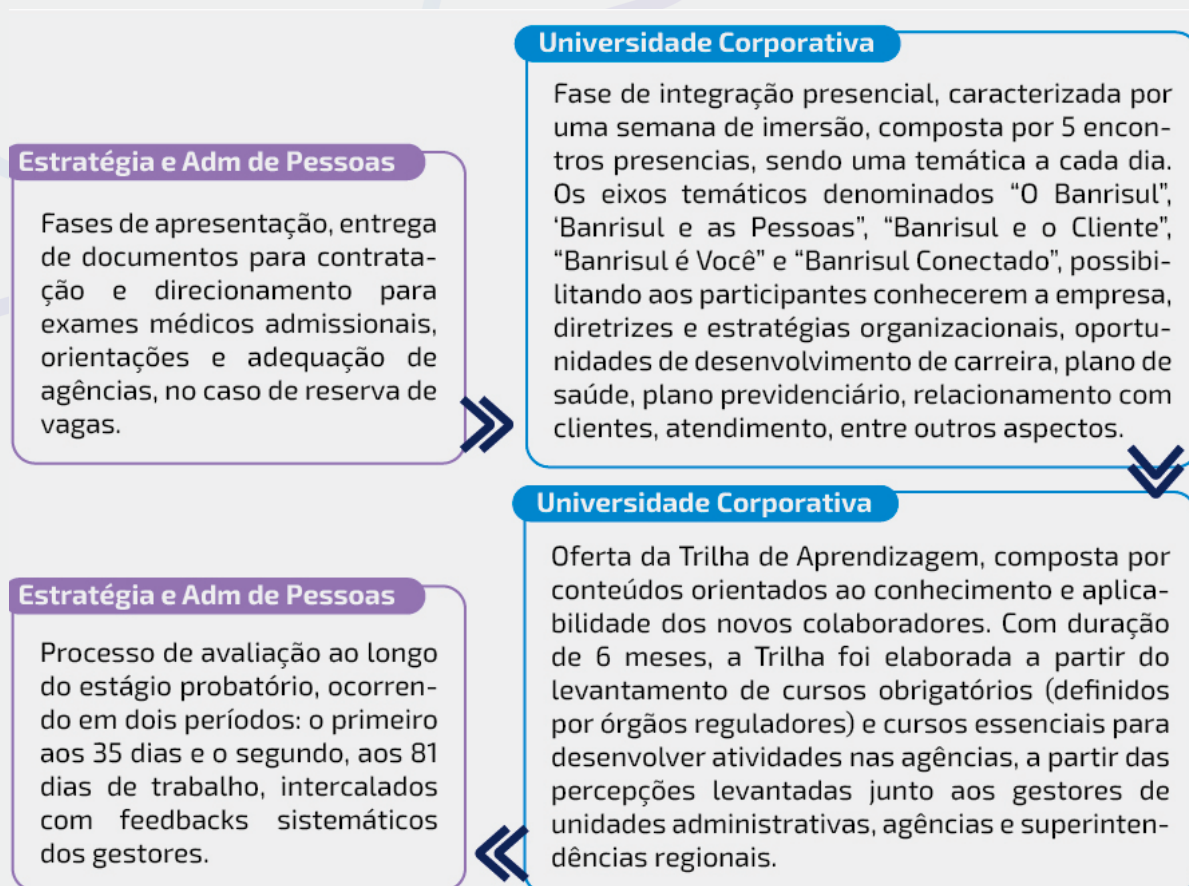


reação por encontro a cada turma; compilação dos resultados das pesquisas e envio aos colaboradores envolvidos na realização da integração.

Avaliação e análise das percepções de cada turma desenvolvida; reuniões de avaliação e alinhamento com os colaboradores por módulo; identificação das formações e experiência profissional frente às estratégias organizacionais; acompanhamento das percepções publicadas em mídias sociais; identificação de soluções para percepções apresentadas em pesquisas pelos participantes das primeiras turmas; e identificação dos pontos fortes e oportunidades para novo ciclo de concurso público.

Desta forma, as etapas descritas anteriormente e desenvolvidas pela Universidade integram um ciclo mais amplo, conforme representado na figura 1 abaixo:

Figura 1



Fonte: elaborado pelas autoras.

Parcerias Institucionais

Parceiro	Papel	Objetivo na integração
	A Banricoop é a Cooperativa de Crédito Mútuo fechada para Empregados do Banrisul.	Dar amplo conhecimento sobre a Cooperativa, funcionamento e esclarecimento de dúvidas.
	Caixa de Assistência dos Empregados do Banrisul (Cabergs), planos de saúde.	Apresentar os benefícios e coberturas oferecidos pelo plano de saúde e a utilização desses.
	Administradora de Consórcios, autorizada e fiscalizada pelo Banco Central do Brasil.	Oportunidade de conhecimento sobre a empresa, facilitando o processo de compreensão do produto.
	A Corretora de Valores exerce a função de administrador pleno dos fundos de investimentos distribuídos pelo Banrisul.	Apresentar a empresa e produtos para os empregados atuarem como distribuidores de produtos de investimento.
	Fundação Banrisul Seguridade Social, previdência Privada com Incentivo do Patrocinador.	Oferecer educação financeira e previdenciária.
	Seguros de vida e patrimoniais, títulos de capitalização e planos de previdência privada.	Reforçar a importância desses produtos além da estratégia comercial, como proteção para si e para sua família.
	Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região.	Apresentar o sindicato, as formas de acesso e associação.

Recursos financeiros

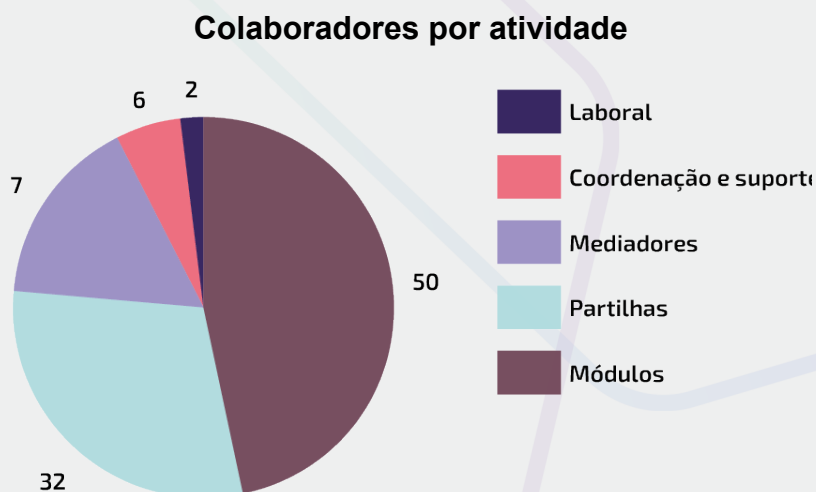
Os investimentos no Programa estão relacionados à contratação de fornecedores para: hospedagem, alimentação e salas para treinamento; cadernos persona-

lizados; mochilas e ordens de curso, referente aos custos para logística tanto dos participantes quanto dos colaboradores dos módulos.

Item	R\$	Abrangência
Hospedagem Alimentação Salas de treinamento	R\$ 2.168.102,73	* 5.741 diárias para hospedagens * 6.675 porções por pessoas; 350 garrafas de café; 175 bombonas de água * 156 diárias para salas de treinamento
Mochilas	R\$ 73.515,75	1.500 mochilas
Cadernos personalizados	R\$ 22.425,00	1.500 cadernos
Ordens de curso	R\$ 331.010,80	Logística de participantes e colaboradores dos módulos fora de Porto Alegre
Investimento total	R\$ 2.595.054,28	

Recursos humanos

O grupo de trabalho envolvido no Programa é composto por colaboradores dos módulos de conteúdo expostos nos mais diversos formatos, mediadores de painéis, colegas convidados para partilhas de experiência, além do suporte e coordenação da equipe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas e da Cultura – Universidade Corporativa. A quantificação de colaboradores por atividade é representada no gráfico a seguir.



Metodologia de avaliação e mensuração dos resultados com o ciclo completo do projeto

Entre os resultados iniciais do Projeto está o movimento integrador das unidades administrativas e rede de agências para ofertar visão sistêmica aos novos colegas. O processo possibilitou a coprodução de conhecimento entre as unidades administrativas, visando acolher, orientar e inspirar os novos colaboradores para a construção de suas carreiras. Com essa perspectiva, foram incluídos mediadores de painéis e partilhas de experiências por colegas da rede de agências, ilustrando o contexto de atuação e o direcionamento da empresa à tecnologia, dinamismo, sustentabilidade e diversidade.

O ciclo colaborativo e de coprodução foi mantido para avaliar a experiência de cada turma, de forma progressiva e sistemática, identificando aprimoramentos na interação com o público e entre os próprios participantes, na apresentação dos conteúdos e na orientação aos gestores para o acolhimento dos novos colaboradores.

Esse momento de reflexão e melhorias contou com as percepções dos participantes registradas por meio de pesquisa e manifestações espontâneas. Da mesma forma, decorreu a definição de equipe multidisciplinar entre Universidade Corporativa e Estratégia e Administração de Pessoas, em caráter de sobreaviso para necessidades que pudessem surgir no transcorrer dos encontros presenciais, tais como informações administrativas e, principalmente, suporte da Gerência de Saúde, Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida.

Para alcançar o objetivo específico 1, identificar necessidades de conhecimentos, habilidades e atitudes para integração dos novos empregados à rede de agências, destaca-se a realização de pesquisas diversas, abrangendo benchmarking com



outras instituições financeiras, colegas que ingressaram no concurso anterior, gestores de rede de agências, superintendências regionais (Suregs) e da direção-geral (DG), resultando em conteúdos, metodologias e colaboradores para o Programa de Integração.

Estratégia de pesquisa	Abrangência
Benchmarking	Banco do Brasil, Banco do Espírito Santo, Banco Votorantim, Banco Interno e Sicredi.
Agências e Suregs	Conteúdos de destaque para a semana presencial: trilha de carreira, engajamento, encantamento, motivação, entre outros. Tempo disponível para estudo na agência: entre 30min e 1h, considerando jornada de 6h de trabalho. Cursos EAD mais relevantes: excelências e técnica em vendas, atendimento bancário, cadastro pessoa física, cadastro pessoa jurídica, entre outros. Temáticas para os Webinars: atendimento aos clientes, técnicas em vendas, visão comercial, mix de produtos, operação de crédito, cadastro, entre outros.
Ingressos de concursos anteriores	Abordagem gamificada contribui para o treinamento? 68% Jogos ajudam na compreensão de produtos e serviços? 64% Conteúdos de maior relevância: cadastro, compliance, tarifa econômica banrisul (TEB), seguros, cartões, consórcio, consignado INSS, banricap.
Direção-Geral	Semana presencial de contextualização da empresa, sendo as temáticas: "O Banrisul", "Banrisul e as pessoas", "Banrisul e o cliente", "Banrisul é você" e "Banrisul conectado"; Produtos e serviços disponibilizados em trilha de aprendizagem e webinars; Visita técnica em espaços Banrisul, na direção-geral.

O alcance do objetivo específico 2, **estabelecer processo para o acolhimento dos candidatos por cotas**, está retratado na ação conjunta com os Grupos de Afinidade e a Gerência de Saúde, Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida, que integra a Unidade de Estratégia e Administração de Pessoas. Vale ressaltar que essa ação conjunta abrangeu cuidados durante a semana presencial, tais como: alimentação diferenciada aos que informaram restrição alimentar; cadeiras adequadas no caso de restrições físicas; convite para acompanhante aos colegas que demonstraram necessidade de suporte inicial; logística para visita técnica aos que identifica-

ram restrição de mobilidade; preparação dos instrutores para abordagem conforme o público identificado em cada turma; identificação de colaboradores do Programa, considerando conhecimento, experiência e a representatividade de gênero, orientação sexual, étnica, geracional e de pessoas com deficiência; reunião com gestores e material de apoio.

Para o alcance do objetivo 3, **coproduzir conteúdos e atividades em conjunto com unidades e rede**, foram desenvolvidas reuniões presenciais e online para alinhamento de conteúdos e atividades. Além disso, encontros posteriores de avaliação de reação, contribuindo para identificar ajustes e aprimoramento ao longo da realização das turmas. Os aprimoramentos identificados, nas respectivas turmas, foram:

- **Turma 1:** Criação de grupo multidisciplinar para suporte comportamental e administrativo.
- **Turma 2:** Homenagem aos que são de fora do estado.
- **Turma 3:** Ajuste na sequência de módulos e implemento da Missão a ser entregue, favorecendo integração entre os participantes.
- **Turma 4:** Entrega de canecas e squeeze para redução no consumo de copos plásticos e alinhamento com as diretrizes socioambientais.
- **Turma 5 a 8:** Junto à pesquisa dos colegas em estágio probatório, concepção do módulo “Agência como ela é” e curso complementar “Técnicas em vendas e segurança documental digital”.
- **Turma 9 a 11:** Inclusão de mais parceiros na programação: Banricoop, Seguros e Corretora de Valores.

O alcance do objetivo 4, **promover a participação da rede de agências no desenvolvimento do programa de integração novos empregados**, além da proposição e condução de conteúdos, caracteriza-se pelas contribuições como mediadores de painéis, partilhas de experiências e a concepção do módulo “Agência como ela é”.



Moderadores de Painéis	
Colaborador	Origem
A.S.	Sapiranga
A.M.	Parcão
A.M.	Porto Alegre
D.S.	Marketing
D.V.	Tubarão
D.S.	Sapiranga
E.S.	São João
E.L.	Candiota
F.A.M.	Ag Central
G.S.S.	Paraí
J.R.C.	Manoel Viana
K.A.	Nova Palma
K.G.	Alecrim
L.G.	Cristo Redentor
L.F.	Borges de Medeiros
L.V.	Nova Araçá
W.S.	Ag Caxias do Sul

Partilhas de Experiência

Colaborador

Agências/Suregs/Unidades

E.A.	Superintendência Alto Uruguai
C.B.	Superintendência Centro
E. L.	Superintendência Leste
C.B.B.	Superintendência Leste
I.D.	Superintendência POA Centro
A. R.	Superintendência Outros Estados
F. S.	Superintendência Noroeste
M. W.	Superintendência Porto Alegre
V. A.	Superintendência Sul
M. P. F.	Superintendência Comercial
C. W	Ag. Menino Deus
A. S.	Ag. Rosário do Sul
E. S.	Ag. Parque dos Anjos
M. V. S.	Ag. Beira Rio
L. V.	Ag. Rio Pardo
R. A.	Ag. Santana do Livramento
E.S.	Ag. São João
R.C.	Ag. Alfredo Chaves
L.A.	Ag. Portão
A.S.	Ag. Sapiranga
E.B.	Ag. Tapejara
A.D.	Ag. Carlos Gomes
D.F.	Ag. Águas Claras
L.S.	Ag. Partenon
S.R.G	Ag. Nova Petrópolis
W.S.	Ag. Caxias do Sul
J.S.O.	Ag. Eldorado do Sul
F.A.M.	Ag. Central
B.T	Direção-Geral
K.C.	Direção-Geral



Módulo "Agência como ela é"	
Colaborador	Origem
A.F.	Ag Barra Shopping Sul
A.L.	Ag Rio Pardo
C.R.E	Ag Central
E.S.	Ag São João
G.R.	Ag Otávio Rocha
I.R.	Ag Ipanema
J.A.	Ag Uruguaiana
L.A.	Ag Coliseu
M.A.	Ag União
R.N.	Ag São João
S.R.G.	Nova Petrópolis

Para o alcance do objetivo 5, **estabelecer a trilha de aprendizagem**, o levantamento desenvolvido com gestores de agências, Suregs e DG foi fundamental, favorecendo a estruturação dos cursos em EAD no formato de trilha, bem como o cronograma de webinars. A trilha é composta por 6 módulos, indicando a realização de módulos mensais, com cursos obrigatórios (definidos por órgãos reguladores) e cursos essenciais para o desenvolvimento das atividades nas agências, a partir das percepções levantadas junto aos gestores de unidades administrativas, agências e superintendências regionais. A trilha detalhada está disponível para consulta no Anexo III.

O alcance do objetivo 6, **institucionalizar processos inovadores para novo ciclo seletivo**, foi potencializado pela coprodução e construção coletiva inovando na criação de: módulo "Agência como ela é", simulando situações de atendimento nas agências; curso de "Técnicas em vendas e segurança documental digital"; grupo multidisciplinar para atender ocorrências no programa de integração de novos empregados; estratégia centralizada da Gerência de Saúde, Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida para análise, acolhimento e inclusão dos novos candidatos desde a etapa de apresentação, passando pelo mesmo cuidado durante a etapa de entrega de documentos para contratação e o direcionamento para exames médicos admissionais; a representatividade presente nos colaboradores do Programa de Integração.

Conclusão

O Programa de Integração de Novos Empregados no Banrisul cumpriu o objetivo de integrar os novos empregados, acolhendo-os e contextualizando-os a respeito da empresa, sua capilaridade, posicionamento no mercado, diretrizes e estratégias organizacionais. Até o momento, foram 1.339 novos colegas integrados que impulsionaram reflexões sobre a cultura organizacional e aprimoramentos. Entre as perspectivas futuras está a inclusão do curso de “Técnicas em vendas e segurança documental digital” para o próximo ciclo de integração em novo edital de concurso.

No que tange à diversidade, o programa oportunizou a identificação de pontos a avançar, citando dois aspectos identificados a partir das percepções dos participantes: aumentar a representatividade racial e apresentar as ações efetivas de integração desse público no cotidiano do banco como um todo. Contudo, observa-se que o movimento iniciado através deste Programa já reverbera na identificação do banco e no aumento da conscientização do quadro funcional, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho respeitoso e diverso.

Através da construção colaborativa do Programa entre Direção-Geral e Rede de Agências quanto aos conteúdos e metodologia, observa-se o fomento à inovação, estimulando a criatividade e gerando novas ideias e soluções para os objetivos da instituição. Tal iniciativa contribui, portanto, para a retenção de talentos, visto que os empregados iniciantes observam a cultura de valorização do quadro funcional pelo Banco, aumentando a probabilidade de engajar esses profissionais a construir carreiras de longo prazo, atingindo, assim, o objetivo da integração, no sentido de proporcionar experiência de coprodução para acolher, orientar e inovar junto ao expressivo número de novos empregados ingressantes no período de 2023 e 2024.

Bibliografia

Criveanu, M.M. Investigando Intensidade Digital e E-Commerce como Drivers para Sustentabilidade e crescimento económico nos países da UE. **Electronics**, 12, (10), 2023.

Li, M., & Lin K. A New Paradigm of Organizational Transformation: Enacting Wholeness Praxis in the Oneness of Problem and Possibility. **Syst. Pract. Action Res.**, 24:107–132, 2011.

MCGUINNESS, P.B., VIEITO, J.P., WANG, M. The role of board gender and foreign ownership in the CSR performance of chinese listed firms. **Journal of Corporate Finance**, 42, 75–99, 2017.

Naudé M. Corporate governance, sustainable organisational development and employees as a valuable resource. **Corporate Ownership & Control**, Vol. 6, Issue 4, Summer – Special Issues, 2009.

Naudé M. Increasing sustainable organisational development by using e-portfolios. **Corporate Ownership & Control**, Vol. 8, Issue 1, Fall, Continued – 1, 2010.

Naudé M. Sustainable organizational development and reflection: A good combination? **Corporate Ownership & Control**, Vol. 9, Issue 2, Continued– 3, 2012.

Negi, R. Gupta, A.K. & Gaur V. Effect of green marketing orientation dimensions on green innovation and organizational performance: A mediation-moderation analysis. **Business Strategy and the Environment**, Vol. 32, Issue 8, 5435-5448, 2023.

Pardo M.M., & Ortiz A.S. Alcanzando el Éxito através de la Sinergia entre las Tecnologías de la Información y la Cadena de Valor: El Caso de las PYME em el Cluster Minero de Antofagasta. **J. Technol. Manag. Innov.**, Vol. 4, Issue 1, 2009.

Rashkova, Y., Moi, L., & Cabiddu F. Addressing the Societal Challenges in Organizations: The Conceptualization of Mindfulness Capability for Social Justice. **Journal of Business Ethics**, 2023.



Informações dos autores

Aline Narciza Souza Rezende, Analista na Universidade Corporativa Banrisul, Mestre em Indústria Criativa (Feevale), MBA em Gestão Bancária (Unisinos), Pós Graduada em Docência para o Ensino Superior (Feevale) e em Docência Educação Financeira (Instituto Soaper). Graduada em Comunicação Social- Relações Públicas (Feevale) e Graduanda em Matemática (Uniaselvi).

Evelyn Asp Franzmann Sperotto, Analista na Universidade Corporativa Banrisul, Administradora de Empresas e pós-graduada em Gestão Estratégica de Pessoas (PUCRS).

Marta Silva Neves, Analista na Universidade Corporativa Banrisul, Pedagoga, Doutoranda na linha de pesquisa Gestão do Conhecimento da Sustentabilidade (UFSC). Mestre em Ensino Saúde (UFCSPA).

Roselaine Moraski, Escrituraria na Universidade Corporativa Banrisul, Tecnóloga em Processamento de Dados (Unisinos), MBA em Gestão de Pessoas (Unisinos), MBA em Gestão Bancária (UFRGS).

