E-book



Melhores práticas de gestão: os vencedores do

Top Ser Humano & Top Cidadania

Edição 2021

Sumário

Top Ser Humano
Categoria Conhecimento
Trabalho vencedor 8

1. Top Ser Humano
Categoria Conhecimento
Trabalho vencedor 8

2. Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor 12

3. Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedor 88



https://br.freepik.com

TOP SER HUMANO CATEGORIA CONHECIMENTO - Trabalho vencedor

1. **Bianca Spode Beltrame** - Programas de prevenção e tratamento dos casos de Assédio – benchmarking entre as IFES 09
2. **Juliano da Silva Merlugo** - A Institucionalização de uma Vinícola Familiar: entremeios entre memórias de família e adequação de competências para sucessão 10

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO - Case vencedor

3. **Aeromot Aeronaves e Motores S/A** - Aeromot – cultura organizacional focada em bem-estar e qualidade no trabalho 14
4. **Bruning Tecnometal Ltda** - MOVA: Sua Carreira em Movimento 15
5. **BSBIOS** - Plano de Sucessão alinhado às estratégias do negócio 16
6. **CCG Saúde** - Cuidando de quem cuida: nossa trajetória de superação 18
7. **CCG Saúde** - Somos Pessoas De Valor - Uma Trajetória De Transformação 20
8. **Citral Transporte e Turismo S.A** - 2019 o ano mais colorido de todos 22
9. **Colégio Marista Rosário** - Media training para porta-vozes 24
10. **Colégios e Unidades Sociais da Rede Marista** - Programa de Desenvolvimento de Lideranças Maristas: Caminhos estratégicos na missão e gestão 26
11. **Empresas Randon** - Transformação Cultural TI&CSC 27
12. **GKN do Brasil** - O Engajamento dos funcionários através da participação na melhoria dos processos da GKN do Brasil 28
13. **Grupo Epavi** - #SouMulherEpavi 29
14. **Hospital São Lucas da PUCRS** - Viver Bem HSL 31
15. **Hospital de Clínicas de Passo Fundo** - Programa ACOLHIMENTE: Acolhendo o colaborador da linha de frente no HCPF 32
16. **Hospital de Clínicas de Porto Alegre** - Enfrentamento da pandemia de Covid-19: as múltiplas estratégias de um hospital público de referência a casos críticos da doença para reorganizar a força de trabalho e cuidar dos profissionais 33
17. **Hospital Moinhos de Vento** - Covid-19 - O Hospital Moinhos de Vento cuidando, mais do que nunca, de quem cuida 35
18. **HT Micron Semicondutores S.A** - Gestão do Clima: Uma Estratégia de Resultado 37
19. **ICH Administração de Hotéis S.A** - Trajetória e Legado da ICH na Pandemia 39
20. **InBetta** - O desafio de disponibilizar produtos essenciais na pandemia, o equilíbrio entre: resultados, saúde e cuidado com as pessoas 40
21. **Irani Papel e Embalagem** - Escola Lidera - A importância do desenvolvimento das lideranças da Irani para promover uma cultura de gestão com pessoas desafiadas e valorizadas 41
22. **Irani Papel e Embalagem** - Enfrentamento ao Covid-19: Em primeiro lugar, a vida! 42
23. **KINGHOST** - Programa de desenvolvimento de lideranças: como o KingLíder potencializa carreiras e equipes mais autônomas e maduras 44
24. **Kley Hertz Farmacêutica** - Escola de Excelência 48
25. **Lojas Lebes** - A importância da Gestão da Mudança no processo de Transformação Digital da Lojas Lebes 49
26. Oniz Distribuidora Ltda - Pandemia: desenvolvendo o protagonismo nas pessoas 51
27. **Portocred** - REPORT - A nova estrutura de comunicação interna e endomarketing da Portocred 52
28. **PUCRS** - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Quarentena + Feliz 53

29. **PUCRS** - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Jeito Pucrs de Acolher e Servir 55
30. **Rede de Saúde Divina Providência** - Qualidade de vida ao cuidador na Pandemia: Ações integradas 56
31. **Sabemi** - Game do Feedback: a gamificação no desenvolvimento humano 57
32. **Sebrae RS** - O Empreendedorismo que transforma: Jeito de Ser e de Fazer do Sebrae RS 59
33. **Senac RS** - Programa Destaque Docente "O Maior Prêmio é Mudar Vidas" 62
34. **Sesc/RS** - A confiança como vacina - Estratégias e Práticas do SESC RS para enfrentamento do Covid 64
35. **Sindilojas Porto Alegre** - Engajamento das Pessoas através da Gestão, uma Jornada de Transformação 66
36. **SLC Agrícola** - Programa Educação Inclusiva na SLC Agrícola 68
37. **SLC Máquinas** - Integração de Novos Colaboradores 71
38. **STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda** - Enfrentamento ao Covid-19 73
39. **STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda** - Formação Técnica Dual em Mecatrônica STIHL 75
40. **Unimed Noroeste/RS** - Sistema de Gestão da Qualidade: desenvolver pessoas em busca da excelência 77
41. **Unimed Vale do Sinos Cooperativa de Assistência a Saúde Ltda** - A saúde mental como parte essencial da integridade do ser humano 79
42. **Unique Rubber** - Todos pela prevenção 81
43. **Viaflow | Soluções e Tecnologia para negócios** - FlowTalents 82
44. **VITLOG Transportes** - Vitlog com Você: Unindo Forças no combate ao Coronavírus 84
45. **WE CAN BR Recursos Humanos** - "Nós podemos": o processo de transformação, criação e crescimento da empresa WE CAN BR 86

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO - Case vencedor

46. **CMPC** - A Crise Da Covid-19: Uma Nova Forma de Atuar Garantindo Nosso Propósito Empresarial 90
47. **Escola Luterana São Marcos** - Projeto Sessão de autógrafos 91
48. **Faculdade Senac Porto Alegre** - NAI: Núcleo de Acessibilidade e Inclusão da Faculdade Senac Porto Alegre 92
49. **Fundação dos Bancos Sociais/Banco de Livros da FIERGS** - Banco de Livros da FIERGS 95
50. **IMED** - Programa #TeuFuturo 96
51. **InBetta** - Projeto Pescar InBetta - Articulação, engajamento e cooperação para transformar vidas 98
52. **KINGHOST** - Comitê de Inclusão e Diversidade da KingHost: colaboradores enquanto agentes transformadores da sociedade 100
53. **SESC Comunidade** - Para Além Do Combate À Fome: Um Projeto de Desenvolvimento das Organizações da Sociedade Civil 102
54. **Rede de Saúde Divina Providência** - Hospital Independência - Programa Sem Dor 103
55. **Unimed Erechim** - Plano de Contingência para enfrentamento da Covid-19 105
56. **Unimed Porto Alegre** - Cooperativa Médica Ltda - Enfrentamento ao Covid-19: a Unimed Porto Alegre e o seu propósito de Cuidar 107

Sobre as premiações



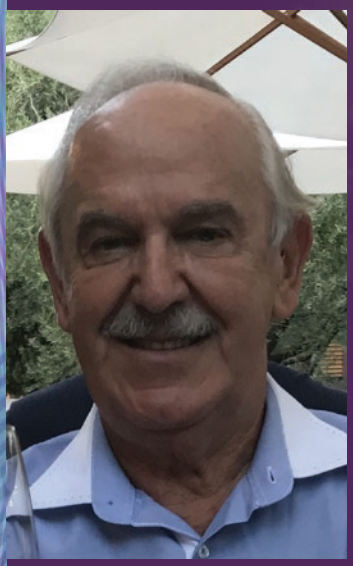
O **Top Ser Humano** é uma das premiações mais cobiçadas do país na área de Gestão de Pessoas. É o reconhecimento aos indivíduos e organizações que valorizam o Ser Humano como diferencial estratégico para o crescimento das pessoas e das empresas. Realizado desde 1993, foi criado para reconhecer as empresas e profissionais que apresentam as melhores práticas na área de gestão de pessoas.

Durante estes 28 anos, já foram premiados 547 cases em todo o Estado, com a participação de organizações de diversos segmentos e 22 personalidades que se destacam por suas ações em prol da responsabilidade social e gestão de pessoas do Rio Grande do Sul.

O prêmio **Top Cidadania**, criado em 2001, reconheceu até o momento 198 cases que apresentaram ações sociais e/ou sustentáveis realizadas pelas organizações na comunidade gaúcha, contribuindo para o incentivo dos investimentos sociais nas empresas do Estado. Através destes reconhecimentos, a ABRH-RS quer promover um movimento contínuo e positivo no mercado, inspirando outras empresas a implementarem boas ideias na área da responsabilidade social e valorizando o trabalho de seus colaboradores.

A distinção é dada às empresas e instituições sem fins lucrativos que desenvolvem projetos que beneficiam o público interno (funcionários) ou externo (comunidade), estimulando a valorização de ações sociais e de sustentabilidade dentro de organizações, em sua cadeia produtiva ou na sociedade.

Personalidade Top Ser Humano 2021



Ottomar Vontobel
Presidente do Conselho de Administração da Companhia Vontobel de Investimentos

A ABRH-RS homenageia como Personalidade Top Ser Humano 2021, o presidente do Conselho de Administração da Companhia Vontobel de Investimentos, Ottomar Vontobel. A distinção foi concedida pela atuação de sucesso empresarial e pela forma como é reconhecido no mercado por valorizar as pessoas.

"Me senti muito honrado ao ser informado que meu nome tinha sido escolhido para receber essa homenagem. Pautei minha vida valorizando, impulsionando e motivando pessoas a buscarem seus objetivos e realizações. Juntamente com minha família e nossos colaboradores, somos testemunhas do desenvolvimento pessoal e profissional de muitas pessoas e isso me deixa muito feliz, com a sensação de dever cumprido", relatou Vontobel.

Ottomar Vontobel é técnico em Contabilidade, pela Escola Técnica do Colégio Marista de Santo Ângelo, e empresário desde os 14 anos de idade, quando estruturou um negócio próprio de distribuição de doces. Iniciou os trabalhos na empresa de bebidas, em 1953, no dia em que fez 15 anos. Realizou diversos cursos de Administração, Finanças, Vendas, Marketing, Merchandising, desenvolvimento pessoal, relações com a imprensa, empresas familiares, Conselho de Administração, Governança Corporativa, entre outros. Desde 2001, preside o Conselho de Administração da CVI, Conselho da Volkin, Conselho Fiscal do Theatro São Pedro, entre outros.

Mérito Top Ser Humano 2021



Entre as empresas vencedoras, cinco delas recebem o Prêmio Mérito Top Ser Humano, concedido para organizações que são premiadas cinco vezes em um período de seis anos. São elas:

CCG Saúde
InBetta
Irani Papel e Embalagem
Sabemi
STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda

Para a presidente da ABRH-RS, Crismeri Delfino, reconhecer ações e iniciativas de organizações que desenvolvem o bem-estar social, a qualidade de vida, a segurança e a saúde dos colaboradores, em meio ao cenário atual de desafios complexos, é fundamental para que as melhores práticas de gestão de pessoas possam ser inspiradoras para outras empresas. “É motivo de orgulho entregarmos uma distinção para empresas que diferenciam-se no mercado com práticas contínuas de gestão de pessoas e cidadania, em meio a um período que demandou uma atuação ainda mais focada no cuidado e no zelo com os colaboradores e com a sociedade em geral. Os méritos coroam o trabalho de reinvenção e de inovação aplicado para valorizar profissionais e contribuir para melhores resultados nas organizações e para o desenvolvimento social da população em geral, gerando qualidade de vida e bem-estar. Inclusive, acrescentamos uma nova modalidade para que as empresas pudessem inscrever cases sobre o enfrentamento da crise gerada pelo coronavírus”, afirmou a presidente da ABRH-RS, Crismeri Delfino.

I. Top Ser Humano
Categoria Conhecimento
Trabalho vencedor

1. **Bianca Spode Beltrame** - Programas de prevenção e tratamento dos casos de Assédio – benchmarking entre as IFES
2. **Juliano da Silva Merlugo** - A Institucionalização de uma Vinícola Familiar: entremeios entre memórias de família e adequação de competências para sucessão



https://br.freepik.com

Bianca Spode Beltrame

Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)

A ocorrência de assédio acarreta prejuízos à organização, afetando o clima e contribuindo para a formação de uma imagem institucional negativa. Assim, buscou-se conhecer as melhores práticas de prevenção e tratamento dos casos de assédio no trabalho, para adaptação e aplicação desses programas nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) em geral.

Pesquisou-se a teoria, formulada por Bradaschia (2018), Gosdal (2017), Hirigoyen (2002), entre outros estudiosos. Além disso, foram analisadas ações existentes nas IFES e apresentados como ocorre o tratamento dos processos e suas consequências. A abordagem utilizada é a quantitativa em conjunto com a qualitativa, com caráter descritivo e prescritivo.

Quanto aos procedimentos, optou-se pela pesquisa empírica em conjunto com a bibliográfica. Foi feita uma pesquisa de campo, aplicando-se entrevistas e questionários para a coleta de dados, e utilizou-se da metodologia de benchmarking de processos. De acordo com os resultados obtidos, auferiu se que a maioria das IFES participantes ainda não possui qualquer política de prevenção, e, dessas, 70% também não possui medidas de combate ao assédio.

As práticas já utilizadas constituem-se basicamente de sensibilização e capacitação dos servidores. Esses números assustam e nos fazem perceber a importância do surgimento de novas pesquisas sobre o tema, especialmente nas Universidades – centro de compartilhamento de todos os saberes.



Pesquisa identifica que a maioria das IFES não possui políticas de prevenção e medidas de combate ao assédio.

Juliano da Silva Merlugo

Memórias de Família e Sucessão: a institucionalização da gestão em uma vinícola da serra gaúcha

O profissional de Gestão de Pessoas, Juliano Merlugo, participa pela primeira vez da Premiação Top Ser Humano na categoria conhecimento, promovida pela ABRH-RS, com o objetivo de apresentar a sua jornada de aprendizagem no estudo sobre entremeios entre memórias de família e adequação de competências para sucessão do negócio.

Juliano Merlugo relata no case a sua trajetória percorrida para o entendimento de como as competências gerenciais são transmitidas pelo fundador de uma vinícola da serra gaúcha a partir das memórias de família.

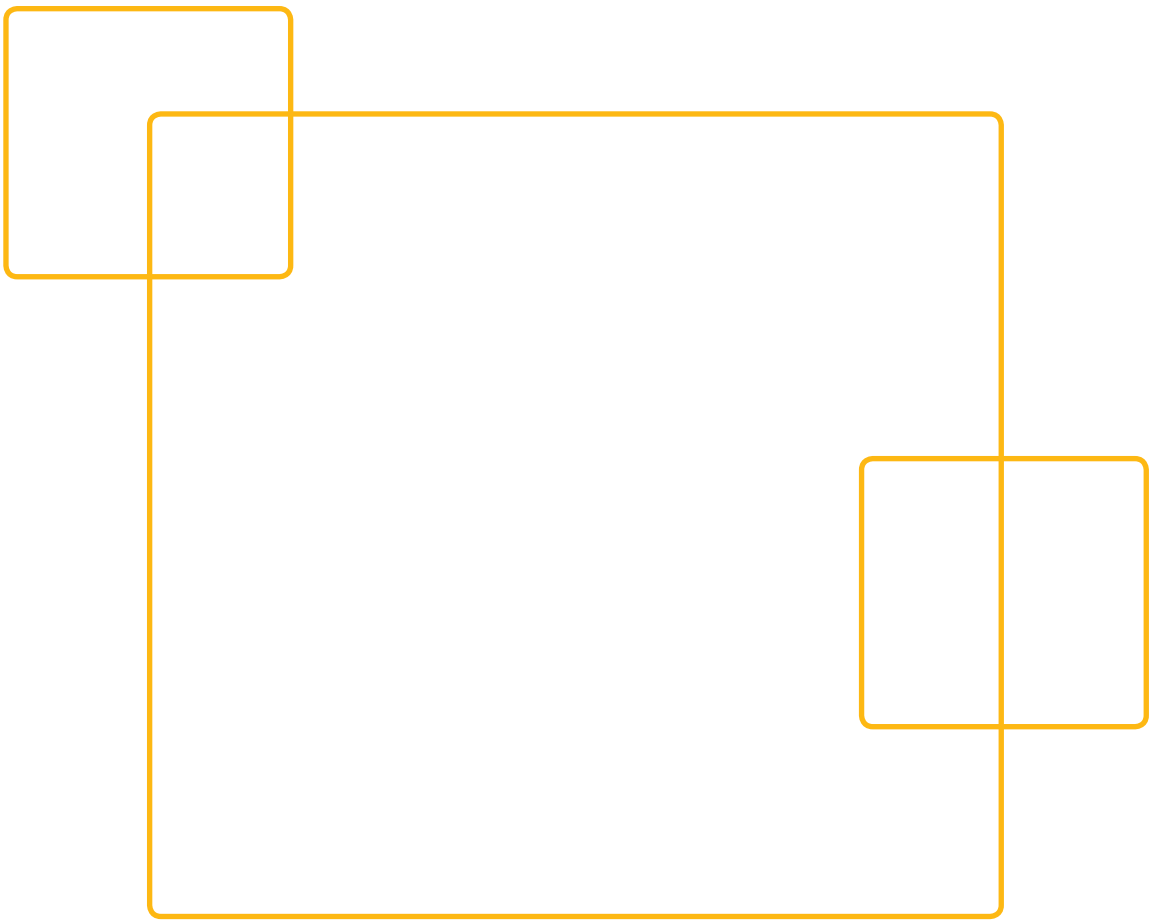
“Com a implementação das Indicações Geográficas no Brasil, a viticultura tem contribuído fortemente para o desenvolvimento dos territórios envolvidos, promovendo a agregação de valor aos produtos e a valorização de seus respectivos fatores naturais e culturais. Frente a isto, este cenário pode ser considerado um incentivo para que as vinícolas que integram o RS (maior produtor de vinhos do Brasil) tragam em pauta no seu planejamento a preocupação sobre o processo de continuidade e permanência do seu negócio através da ‘passagem de bastão’ de sua gestão para seus futuros sucessores”, comenta Juliano Merlugo, autor do case.



A família e a organização se tornam dois fatores multifacetados, quando se misturam diferentes gerações que precisam dialogar e desenvolver um processo de passagem de valores, conhecimentos, habilidades e atitudes que garanta a sustentabilidade do negócio.

A compreensão das formas como são dialogadas as regras que permeiam os negócios neste segmento vitivinícola, assim como a forma que esses produtores conduzem sua gestão para perpetuar em um mercado altamente competitivo,ajudaram a identificar que a família e a organização se tornam dois fatores multifacetados, quando se misturam diferentes gerações que precisam dialogar e desenvolver um processo de passagem de valores, conhecimentos, habilidades e atitudes que garanta a sustentabilidade do negócio.

É pertinente, quando se fala de uma empresa familiar, trazer à tona a importância do conhecimento sobre as suas competências gerenciais primadas pelo fundador, seja porque estas podem nortear as ações e o desempenho de seus administradores/sucessores para que consigam manter o negócio da família em constante crescimento, ou para que garantam ao longo dos anos que sua tradição e valores sejam perpetuados.



2. Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

3. **Aeromot Aeronaves e Motores S/A** - Aeromot – cultura organizacional focada em bem-estar e qualidade no trabalho
4. Bruning Tecnometal Ltda - MOVA: Sua Carreira em Movimento
5. **BSBIOS** - Plano de Sucessão alinhado às estratégias do negócio
6. **CCG Saúde** - Cuidando de quem cuida: nossa trajetória de superação
7. **CCG Saúde** - Somos Pessoas De Valor - Uma Trajetória De Transformação
8. **Citral Transporte e Turismo S.A** - 2019 o ano mais colorido de todos
9. **Colégio Marista Rosário** - Media training para porta-vozes
10. **Colégios e Unidades Sociais da Rede Marista** - Programa de Desenvolvimento de Lideranças Maristas: Caminhos estratégicos na missão e gestão
11. **Empresas Randon** - Transformação Cultural TI&CSC
12. **GKN do Brasil** - O Engajamento dos funcionários através da participação na melhoria dos processos da GKN do Brasil
13. **Grupo Epavi** - #SouMulherEpavi
14. **Hospital São Lucas da PUCRS** - Viver Bem HSL
15. **Hospital de Clínicas de Passo Fundo** - Programa ACOLHIMENTE: Acolhendo o colaborador da linha de frente no HCPF
16. **Hospital de Clínicas de Porto Alegre** - Enfrentamento da pandemia de Covid-19: as múltiplas estratégias de um hospital público de referência a casos críticos da doença para reorganizar a força de trabalho e cuidar dos profissionais
17. **Hospital Moinhos de Vento** - Covid-19 - O Hospital Moinhos de Vento cuidando, mais do que nunca, de quem cuida
18. **HT Micron Semicondutores S.A** - Gestão do Clima: Uma Estratégia de Resultado
19. **ICH Administração de Hotéis S.A** - Trajetória e Legado da ICH na Pandemia
20. **InBetta** - O desafio de disponibilizar produtos essenciais na pandemia, o equilíbrio entre: resultados, saúde e cuidado com as pessoas



https://br.freepik.com



21. **Irani Papel e Embalagem** - Escola Lidera - A importância do desenvolvimento das lideranças da Irani para promover uma cultura de gestão com pessoas desafiadas e valorizadas
22. **Irani Papel e Embalagem** - Enfrentamento ao Covid-19: Em primeiro lugar, a vida!
23. **KINGHOST** - Programa de desenvolvimento de lideranças: como o KingLíder potencializa carreiras e equipes mais autônomas e maduras
24. **Kley Hertz Farmacêutica** - Escola de Excelência
25. **Lojas Lebes** - A importância da Gestão da Mudança no processo de Transformação Digital da Lojas Lebes
26. **Oniz Distribuidora Ltda** - Pandemia: desenvolvendo o protagonismo nas pessoas
27. **Portocred** - REPORT - A nova estrutura de comunicação interna e endomarketing da Portocred
28. **PUCRS** - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Quarentena + Feliz
29. **PUCRS** - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Jeito Pucrs de Acolher e Servir
30. **Rede de Saúde Divina Providência** - Qualidade de vida ao cuidador na Pandemia: Ações integradas
31. **Sabemi** - Game do Feedback: a gamificação no desenvolvimento humano
32. **Sebrae RS** - O Empreendedorismo que transforma: Jeito de Ser e de Fazer do Sebrae RS
33. **Senac RS** - Programa Destaque Docente “O Maior Prêmio é Mudar Vidas”
34. **Sesc/RS** - A confiança como vacina - Estratégias e Práticas do SESC RS para enfrentamento do Covid
35. **Sindilojas Porto Alegre** - Engajamento das Pessoas através da Gestão, uma Jornada de Transformação
36. **SLC Agrícola** - Programa Educação Inclusiva na SLC Agrícola
37. **SLC Máquinas** - Integração de Novos Colaboradores
38. **STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda** - Enfrentamento ao Covid-19
39. **STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda** - Formação Técnica Dual em Mecatrônica STIHL
40. **Unimed Noroeste/RS** - Sistema de Gestão da Qualidade: desenvolver pessoas em busca da excelência
41. **Unimed Vale do Sinos Cooperativa de Assistência a Saúde Ltda** - A saúde mental como parte essencial da integridade do ser humano
42. **Unique Rubber** - Todos pela prevenção
43. **Viaflow | Soluções e Tecnologia para negócios** - FlowTalents
44. **VITLOG Transportes** - Vitlog com Você: Unindo Forças no combate ao Coronavírus
45. **WE CAN BR Recursos Humanos** - “Nós podemos”: o processo de transformação, criação e crescimento da empresa WE CAN BR

https://br.freepik.com

Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

Aeromot Aeronaves e Motores S/A

Aeromot: Cultura organizacional focada em bem-estar e qualidade no trabalho

A Aeromot Aeronaves e Motores S/A foi vencedora no Top Ser Humano 2021 da Associação Brasileira de Recursos Humanos, seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS), na categoria Organização. O case apresenta o processo de mudança de mindset para a construção de uma cultura positiva para a organização, a qual busca o equilíbrio entre qualidade de vida, bem-estar e felicidade dos colaboradores com produtividade e rentabilidade para o negócio.

Os princípios para o desenvolvimento da iniciativa estão baseados na Psicologia Positiva. Desde 2019, foram planejadas e organizadas um conjunto de ações que levaram a empresa tornar-se uma organização mais positiva e saudável. Entre as mudanças implementadas, está a reestruturação do perfil da área de gestão de pessoas, além de mobilização, engajamento e treinamento, envolvendo todos os 87 colaboradores das duas unidades em Porto Alegre/RS, e em Belo Horizonte/MG.

Esta iniciativa se insere na estratégia de expansão da empresa que prevê um grande salto ainda em 2022, contribuindo para fortalecer a coesão do grupo e o alinhamento aos propósitos da organização. Mesmo ciente de que uma mudança de mindset seja uma ambição de longo prazo, transcorridos pouco mais de dois anos a Aeromot já vem colhendo resultados expressivos.

A Pesquisa de Clima revelou 91% de engajamento aos objetivos da empresa. Houve mudança de sede e crescimento da equipe em 49%, além de novos contratos e reconhecimentos significativos como o de “Empresa Estratégica de Defesa” pelo Comando da Aeronáutica (COMAER). Como afirma a vice-presidente, Cristiane Silva Cunha Aguiar, “estas conquistas não teriam sido possíveis sem uma equipe coesa, motivada e feliz em participar destes projetos”.

Pesquisa de Clima revelou 91% de engajamento aos objetivos da empresa

Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

Bruning Tecnometal Ltda.

MOVA: Sua Carreira em Movimento

"O que eu preciso fazer para crescer?" Este foi um dos principais questionamentos feitos pelos colaboradores nas pesquisas de engajamento realizadas na Bruning. Motivada por tornar mais claros os critérios de carreira, em 2017 a Bruning iniciou o desenvolvimento do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas, que oportunizou a revisão da estrutura de carreira, maior reconhecimento das entregas das pessoas conforme resultados organizacionais, bem como programas de desenvolvimento de competências. Assim, nasceu a iniciativa MOVA: sua carreira em movimento!.

O projeto envolve todos os funcionários da Bruning Tecnometal partindo da premissa de que o indivíduo desenvolve o seu trabalho através das suas competências e prontidão, alinhado com a perspectiva de carreira de curto, médio e longo prazo.

O MOVA objetiva tornar o gestor protagonista das ferramentas de gestão de pessoas que integram importantes pilares: recrutamento e seleção por competências, treinamento e desenvolvimento, gestão da performance, remuneração e carreira e sucessão. Estes pilares propiciaram também a maior clareza na estrutura de carreira e reconhecimento da Bruning.

Se fortalecendo ao longo dos últimos 3 anos, o MOVA trouxe diversos benefícios, como aumento da escolaridade das pessoas, redução de 456 para 210 cargos (visando a multifuncionalidade), revisão da tabela salarial, ampliando o reconhecimento horizontal, aumento em 23% nos reconhecimentos espontâneos e promoções e a evolução de 85% da percepção de melhora de carreira e reconhecimento, segundo pesquisa de engajamento realizada em 2018, dentre outros resultados.

Concluiu-se que o investimento em reconhecimento e incentivos com formação, além da clareza dos possíveis movimentos de carreira, foram ações necessárias para as pessoas movimentarem-se em suas trajetórias profissionais, entregando melhores resultados em relação à estratégia da empresa, refletindo na evolução de 52% na receita líquida em três anos.

Pesquisa de engajamento destaca a evolução de 85% da percepção de melhora de carreira e reconhecimento na empresa

BSBIOS

BSBIOS adota plano de sucessão para a perenidade empresarial

Em 2017, a indústria de biodiesel BSBIOS identificou a necessidade de contar com um plano de sucessão, com vistas a sustentar o crescimento dos negócios da empresa, considerando o ser humano como o principal fator de sucesso. Para tanto, implantou ferramentas para construir uma organização de alta performance, como o mapeamento de cargos estratégicos e de potenciais sucessores. Desenvolveu também uma Academia de Líderes, para capacitá-los e estarem alinhados e comprometidos com os norteadores estratégicos da companhia. O plano sucessório é apoiado pela Diretoria Executiva da empresa. O presidente da BSBIOS, Erasmo Carlos Battistella, destaca que esse é um fator de estímulo para o desenvolvimento e manutenção dos colaboradores. “Para a BSBIOS, desenvolver pessoas significa cuidar de nosso principal ativo, pois é a partir delas que todo e qualquer objetivo é atingido. Entendemos que negócios de sucesso dependem do êxito individual e coletivo de nossos colaboradores,” reforça o empresário.

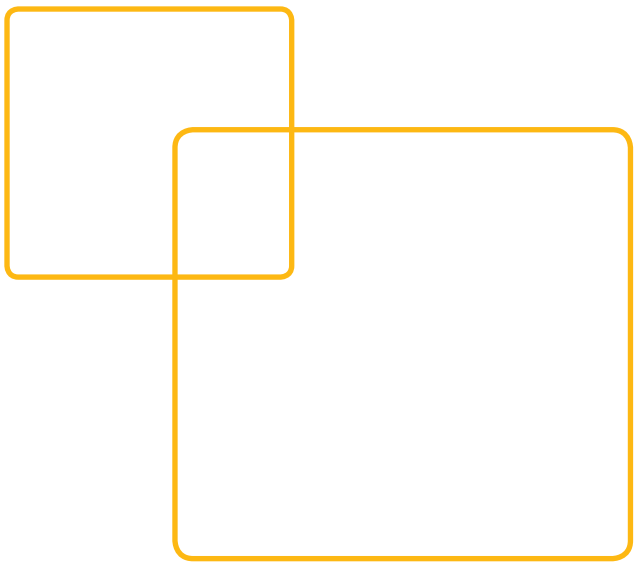
A gestora de Capital Humano Corporativo, Emanuele Milani Groth, enfatiza que o plano é uma importante ferramenta para identificar cargos e competências críticas para o negócio. “Seguimos na missão de estar alinhados às estratégias, buscando atrair, reter e desenvolver líderes e talentos para a sustentabilidade da empresa, a fim de que as pessoas compreendam que compõem um dos pilares responsáveis pelo sucesso da BSBIOS,” ressalta a gestora.

Valorização e desenvolvimento das pessoas são a chave para atrair e reter talentos.

Após a identificação das pessoas chaves, elas são convidadas a participar da Academia de Líderes, que conta com sessões de coaching individual, com treinamentos e workshops. O resultado pode ser sentido no indicador de promoção interna para posições estratégicas. No ano de 2019 contávamos com 36 colaboradores em posições estratégicas promovidos internamente, ou seja, 80% dos cargos estratégicos eram ocupados por "pratas da casa". No ano de 2020, 78% dos cargos estratégicos eram ocupados por profissionais promovidos internamente e 22% ocupados por profissionais do mercado.

A Coordenadora Fiscal, Fabiane dos Santos Ramos Ribeiro, que iniciou no ano de 2015 na empresa como estagiária, participou do plano de sucessão. "Foi transformador, além de promover autoconhecimento e reflexão. O programa nos proporcionou trocar experiências com colegas de outras áreas, e cada um compartilhou suas vivências, o que contribuiu bastante para o aprendizado. Com essa experiência podemos perceber o quanto a companhia se preocupa com o desenvolvimento e crescimento dos colaboradores, o que nos deixa ainda mais confortáveis ao assumir novas responsabilidades," salienta Fabiane.

O plano de sucessão está em constante atualização, estimulando ainda mais a profissionalização da empresa. Neste ano, a Academia de Líderes dará continuidade ao programa de coaching, workshop de liderança, programa de línguas (inglês e espanhol), lançamento da plataforma de treinamento e *learning* e avaliação por competências em sinergia com Carreira e Sucessão.



CCG Saúde

Cuidando de quem cuida: nossa trajetória de superação

A trajetória de 30 anos de atividades do CCG consolidou o seu modelo tradicional de atuação no mercado de operadoras de planos de saúde. Nos últimos dois anos, uma grande mudança nos rumos do seu modelo de gestão foi introduzida com a *joint venture* firmada com o KINEA, fundo de investimentos do Banco Itaú.

Não apenas a mudança advinda deste fato foi um marco na história do CCG, como há um ano e meio teve início uma pandemia mundial que alterou os rumos de todas as empresas e pessoas, acrescentando um grau de desafio nunca antes vivenciado pelo CCG e suas pessoas.

Sem descuidar do foco em suas pessoas de valor, o CCG adaptou processos, ajustou procedimentos e organizou uma operação de cuidado com seus colaboradores que foram desde alocar pessoas para trabalhar em casa e cuidados especiais com quem estava atuando na linha de frente no enfrentamento a pandemia. As principais ações implantadas foram:

- Identificação dos colaboradores dos grupos de risco e adequação do seu formato de trabalho (ou afastamento temporário);
- Adequação do trabalho presencial de forma que aqueles que estivessem dentro das condições seguras pudessem atuar nos seus postos;
- Implantação de monitoramento diário, usando ferramenta de automação, o CleverCare, das condições de saúde de todos os colaboradores;

O CCG adaptou processos, ajustou procedimentos e organizou uma operação de cuidado com seus colaboradores.

- Encaminhamentos para testagem e atendimento médico dos colaboradores com sintomas;

- Acompanhamento diário dos casos de suspeita e positivados, com Médica e Enfermeira do Trabalho;

- Criação de Comitê Covid de Gestão, com análise sistemática e tomadade decisões preventivas e corretivas;

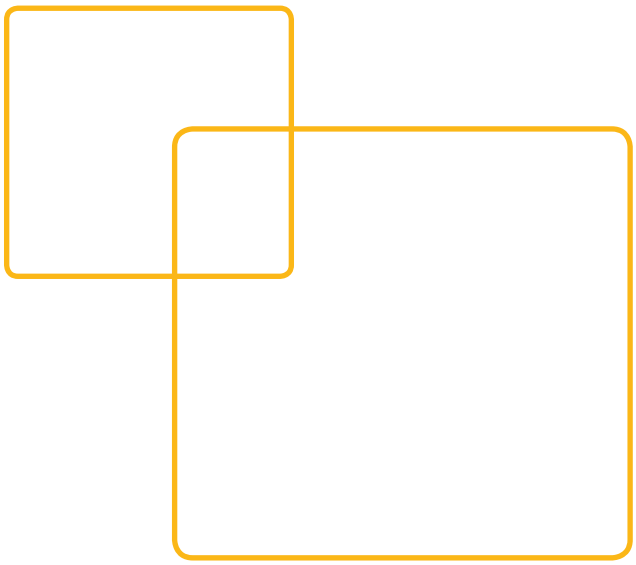
- Colaboradores com doenças crônicas ou com mais de 60 anos foram afastados da operação para o trabalho remoto, conforme orientação do Ministério da Saúde;

- Adaptação dos processos de recrutamento e seleção, bem como onboarding e treinamentos dos colaboradores de forma virtual;

- Disponibilização de suporte à saúde mental dos colaboradores;

Todas estas ações foram cruciais para a manutenção das operações do CCG como um todo e, aplicando esforços para a preservação da saúde de suas pessoas, contou com o trabalho dos colaboradores que não mediram esforços para contribuir e se dedicarem para que o CCG se mantivesse forte e capaz de superar uma pandemia e, ao mesmo tempo, absorver a maior mudança no modelo de gestão de toda a sua história.

Com a clareza de que as pessoas são o seu maior bem, o CCG confia na realização de uma medicina e de cuidados de valor que contribuam tanto com seus beneficiários, quanto com a saúde física e mental de seus colaboradores, tão especiais e os principais responsáveis pela capacidade de superação e conquistas dos desafios que tem se apresentado nos últimos tempos.



CCG Saúde

Somos Pessoas de Valor — Inovação e Humanização como Trajetória de Transformação

O CCG Saúde é uma empresa de 30 anos, tradicional em seu mercado de atuação. Com a fusão com o KINEA, fundo de investimentos do Banco Itaú, iniciou-se um novo ciclo de expansão e crescimento, e, sobretudo, de transformação do modelo, buscando excelência e entregando medicina de valor, o que fará com que cada vez mais pessoas possam ter acesso a uma medicina adequada.

Sabendo que as pessoas são o alicerce fundamental para suportar todo esse processo de mudança, o CCG vem compondo com dedicação o equilíbrio entre tecnologia e humanização. Neste contexto, identificou a necessidade de inovar os processos de gestão de pessoas, visando a atratividade, socialização, integração e qualificação de novos talentos. Para caminhar nesta trilha de transformação, o CCG vem investindo em inovação com humanização: adotando ferramentas tecnológicas atuais, a empresa não está se descuidando do aspecto humano que está intrínseco na relação com as pessoas. Desse modo, o case apresentou as principais iniciativas que estão sendo realizadas, direcionadas tanto aos atuais colaboradores da empresa quanto aos colaboradores que passam a fazer parte, incluindo:

- A construção de um novo propósito de marca;
- Gestão da mudança: treinamentos com as lideranças para sensibilização e engajamento dos colaboradores com relação ao novo propósito e ao novo momento da empresa;

O CCG vem compondo com dedicação o equilíbrio entre tecnologia e humanização

- Inovação na atratividade, socialização, integração e qualificação tecnológica e humanizada de novos talentos;

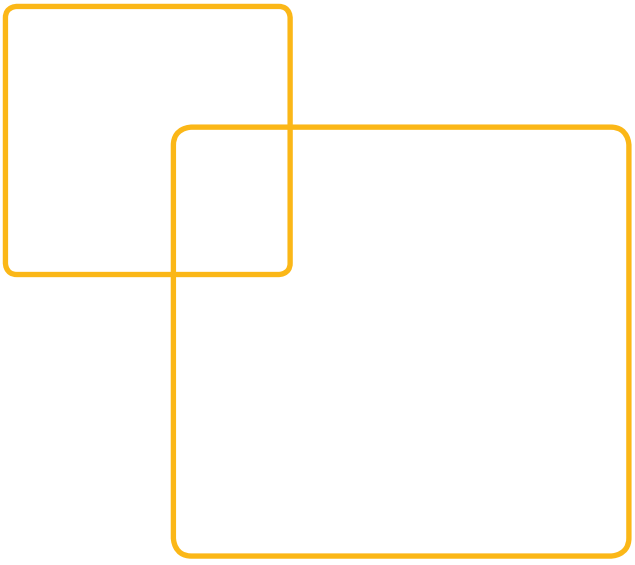
- Trabalho de endomarketing com definição do novo posicionamento interno, ligado ao novo propósito do CCG;

- Gestão compartilhada.

Este projeto representou um passo fundamental para o CCG. Se a joint venture com o KINEA significava a oportunidade de operar em um novo patamar de desempenho, fortalecendo a estrutura de capital e possibilitando maior investimento na qualidade, o CCG sabia, por outro lado, que este movimento implicaria em muitas mudanças. Ter um novo parceiro, algo que o CCG nunca havia tido em sua história, demandava saber combinar modelos.

Ao mesmo tempo, o conjunto desses modelos combinados representaria, se sabe, um terceiro e novo modelo para uma empresa que estava acostumada a trabalhar de determinada forma. Seria fundamental, portanto, um foco muito claro na gestão das pessoas para este novo momento.

Investimento em tecnologia sem se descuidar da humanização. Acolhimento aos novos, com o desenho de seu percurso, e condução da mudança do modelo aos mais antigos. Gestão menos verticalizada e mais participativa, dando instrumentos para que os colaboradores compreendam a mudança, por meio da liberdade de tomar suas próprias decisões. Líderes mais conscientes do papel estratégico que possuem no processo da informação. Colaboradores mais integrados e com seu desempenho reconhecido. Um time com orgulho e sentimento de pertencer.



Citral Transporte e Turismo S.A

Citral lança o programa 2019 - o ano mais colorido de todos: cada mês uma cor, um tema, uma melhora, um olhar

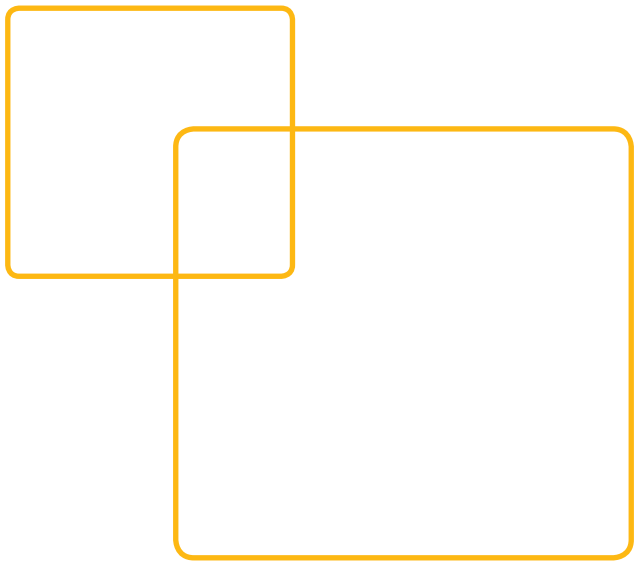
O Programa 2019 - o ano mais colorido de todos - foi desenvolvido pela Empresa Citral Transporte e Turismo S/A com a finalidade de realizar campanhas mensais de promoção e prevenção à saúde e à qualidade de vida dos colaboradores (através de informações, melhora na alimentação, incentivo ao exercício físico, relaxamento, palestras e a realização de exames), conscientizá-los sobre doenças, melhorar o ambiente de trabalho, proporcionar mais exames clínicos como forma de prevenção, tendo como consequência a diminuição de acidentes no trabalho e no trânsito, além da melhora no ambiente de trabalho através da valorização do colaborador. O programa foi desenvolvido durante o ano de 2019, dentro da própria empresa com os 434 colaboradores.

A Citral está no mercado de transporte coletivo de passageiros há 67 anos e atende cidades da região do Vale do Rio dos Sinos, Paranhana, Serra e Metropolitana. Diariamente transporta cerca de 20 mil pessoas distribuídas nos 900 horários, os servindo com uma frota de 130 ônibus.

Os meses coloridos foram: Janeiro Branco, com uma palestra sobre depressão; Fevereiro Vermelho, com exames de glicose e pressão arterial; Março Azul Claro, com exames da coluna; Abril Verde com treinamento de acidentes no trabalho; Maio Amarelo, com treinamentos para acidentes no trânsito; Junho Vermelho com o incentivo a doação de sangue; Julho Amarelo sobre hepatites; Agosto Dourado, sobre alimentação; Setembro Amarelo, sobre suicídio; Outubro Rosa, sobre o câncer de mama; Novembro Azul, sobre o câncer de próstata, e o Dezembro Roxo, sobre o estresse.

Os resultados deste programa são as 12 campanhas realizadas baseadas no calendário da Organização Mundial de Saúde (OMS), que representaram 300% a mais em relação a 2018. Outro resultado significativo foi que 218 colaboradores realizaram exames, um aumento de 45% em relação ao ano anterior. Em cada mês foi percebida uma melhoria. No Junho Vermelho, por exemplo, foi criado um banco de doação de sangue; no Maio Amarelo, houve a diminuição no número de acidentes de trânsito em 17%. Devido ao sucesso das campanhas, no ano de 2020 teremos novos meses coloridos com novas cores e novos temas. Cerca de 99% dos colaboradores responderam que o programa foi muito satisfatório, em pesquisa realizada através da plataforma do Google.

A empresa Citral tem desenvolvido ao longo dos anos diversos programas com o objetivo de melhorar as relações interpessoais e organizacionais, capacitando, orientando, ouvindo e interagindo com seu quadro funcional e, desta maneira, estreitar as relações para que o trabalho seja desenvolvido com melhor qualidade de vida.



Colégio Marista Rosário

Colégio Marista Rosário realiza media training para seus porta-vozes

Preparar os porta-vozes de uma instituição para se relacionar de maneira adequada com a imprensa requer a realização constante de formações sobre técnicas e habilidades comunicacionais. Por isso, o Colégio Marista Rosário realiza, desde 2015, o media training com seus educadores.

A formação, que é uma entre tantas outras que são realizadas com professores e funcionários na escola, aposta no preparo de fontes para contribuir com a qualidade do jornalismo e das informações que chegarão ao público e à sociedade.

Segundo o vice-diretor administrativo da escola, Maurício Erthal, o media training, que é realizado internamente e de forma orgânica, objetiva desenvolver pessoas e potencializar estrategicamente a assessoria de imprensa. “É importante que o Colégio possua porta-vozes preparados para atender os veículos de comunicação, contribuindo, assim, para manutenção da reputação institucional e ajudando na atuação durante possíveis crises de imagem”, destaca Erthal.

A cada nova edição planejada pela equipe de Comunicação do Colégio, algumas adaptações foram realizadas. A primeira formação ocorreu em junho de 2015 e contou com uma palestrante, duas oficinas e atividades práticas com entrevistas filmadas. A segunda edição, em 2017, teve três palestrantes externos, oficina de expressão corporal e exercício de entrevista em grupo, além de entrevistas individuais. Em 2019, o público foi ampliado e foram incluídos professores, que participaram de parte teórica e prática. Além disso, os educadores que já tinham participado de outras edições gravaram entrevistas no estúdio da PUCRS. “Anualmente, buscamos uma programação diversificada com profissionais que contribuam significativamente para a formação e que atendam à expectativa do nosso público”, explica a Analista de Comunicação Patrícia dos Santos.

A instituição comemora os resultados: ao longo dos anos, o número de participantes mais do que dobrou, e a avaliação dos participantes apresentou altos índices de aprovação, fazendo com que o treinamento conquistasse um lugar fixo no calendário anual da escola. Além disso, a clipagem mostra que o Colégio é constantemente procurado pela imprensa, mostrando que seus porta-vozes são fontes confiáveis.



A busca pelo aprimoramento dos educadores faz parte do cotidiano escolar do Marista Rosário. As propostas visam ampliar saberes, promovendo momentos de estudo, integração e capacitação, como é o caso do projeto ***Media Training***.

Agradecemos a todos que já participaram e àqueles que fazem, ano após ano, a iniciativa fortalecer-se como um diferencial estratégico do colégio.

"Deus não olha para o tamanho das obras que fazemos, mas para o amor com que as fazemos."

São Marcelino Champagnat, fundador do Instituto Marista

COLÉGIO **MARISTA**
ROSÁRIO

Colégios e Unidades Sociais da Rede Marista

Iniciativa promove qualificação contínua e sistêmica de lideranças

O case Programa de Desenvolvimento de Lideranças Maristas – Caminhos Estratégicos na Missão e Gestão apresenta a iniciativa homônima, realizada pela Estrutura Executiva dos Colégios e Unidades Sociais da Rede Marista. Construído a partir das decisões do Planejamento Estratégico da Rede Marista, o programa tem o propósito de qualificar e desenvolver, de forma contínua e sistêmica, a gestão das lideranças que atuam em unidades localizadas em 16 cidades do Rio Grande do Sul, Brasília e em Sinop, no Mato Grosso.

A partir de uma abordagem híbrida entre o ensino remoto online e workshops presenciais, o programa ocorre desde 2018 e já envolveu cerca de 300 lideranças Maristas. Nesse período, a instituição já alcançou resultados bastante significativos na melhoria das entregas de sustentabilidade financeira; no aperfeiçoamento dos indicadores de comunicação com os colaboradores, famílias e estudantes, e na administração de conflitos. Também foram notadas melhoras nos principais indicadores de gestão das lideranças, na excelência pedagógica dos estudantes e na missão pastoral.

Dessa forma, a instituição entende que o Programa de Desenvolvimento de Lideranças Maristas alcançou a intenção definida em seu Planejamento Estratégico, com alta aplicabilidade, por parte dos gestores, dos conhecimentos adquiridos durante as formações. Tais resultados justificam a continuidade da iniciativa, cujos cronograma e formato precisaram passar por algumas alterações por conta da pandemia de Covid-19, mas que seguirá ocorrendo e auxiliando os gestores Maristas em seu desenvolvimento constante.

O programa ocorre desde 2018 e já envolveu cerca de 300 lideranças Maristas.

Empresas Randon

Empresas Randon investem em projeto de transformação cultural da área de serviços

O ano de 2019 foi de muito envolvimento e trabalho para os mais de 300 funcionários que atuam na área de Tecnologia da Informação & Centro de Soluções Compartilhadas. Depois de uma jornada de quase 10 anos de migração de funcionários que atuavam nos serviços das unidades operacionais para uma área dentro da holding das Empresas Randon, para centralizar e otimizar o atendimento das unidades fabris, tornou-se urgente a transformação do mindset.

O projeto visou a melhoria das relações entre os funcionários e os clientes e a adequação do ambiente de trabalho para acompanhar o ritmo acelerado de crescimento das Empresas Randon, seja no Brasil ou no Exterior. É importante destacar que a área de TI&CSC é estratégica dentro da Companhia, por ter grande interação e influência em toda a organização. A alta gestão da empresa entendeu que começaria esse movimento de transformação cultural da Randon por essa área, que hoje se tornou referência para a transformação do mindset de todo o grupo, devido aos ótimos resultados obtidos.

Um estudo, desenvolvido junto aos mais de 300 funcionários, teve como objetivo identificar quais eram os desafios a serem superados para a transformação. Só após o diagnóstico foi dada a virada de chave, envolvendo tanto os gestores quanto os funcionários, inclusive com a criação de grupos com plena autonomia para tocar o processo, seja numa abordagem mais voltada ao comportamento ou à transformação digital.

As iniciativas para mudança do mindset ganharam nomenclaturas, como Compartilhando Experiências, Programa de intercâmbio, Jornada de Transformação Digital, Oficina de Cuidado Ativo e Jornada Lean. Além de serem construídas pelos funcionários para a mudança desejada, essas iniciativas passaram a fazer parte das rotinas e, atualmente, são renovadas para manter todos os funcionários envolvidos.

Em 2021, a área de TI&CSC foi agraciada com a certificação GPTW, como um excelente local para trabalhar. O reconhecimento foi entendido como uma resposta positiva da transformação cultural, por ser este um prêmio resultante da avaliação do público interno. O processo não parou com o fim do projeto, e as metas para 2021 e 2022 já estão traçadas pelos funcionários e gestão.

GKN do Brasil

Índice de Clima Positivo (PCI) - O engajamento dos funcionários através da participação na melhoria dos processos da GKN do Brasil

O case Índice de Clima Positivo (PCI) - O engajamento dos funcionários através da participação na melhoria dos processos da GKN do Brasil tem como propósito inspirar e engajar os funcionários, baseando-se nos conceitos do DNA GKN e nos valores da empresa, por meio do estímulo à contribuição de todos, visando a melhoria do ambiente de trabalho e das relações entre funcionários e liderança.

O principal canal são encontros regulares, no qual a ferramenta utilizada é um questionário que elenca os fatores mais importantes referentes ao engajamento dos funcionários. Essa interação proporciona uma aproximação entre gestor e funcionário,melhora a qualidade do relacionamento e gera um grau maior de confiança.

Desta forma, as sugestões são analisadas e se define, em conjunto, as ações mais efetivas, priorizando aquelas que terão um impacto positivo no dia a dia das áreas e contribuindo com os resultados operacionais da organização.

O propósito é inspirar e engajar os funcionários, baseando-se nos conceitos do DNA GKN e nos valores da empresa

Grupo Epavi

Grupo Epavi é reconhecido pela participação feminina na empresa

A participação de mulheres no Grupo Epavi chega a 37% no quadro geral da companhia. Os números divulgados pela empresa apontam, ainda, que 60% das posições de liderança táticas e estratégicas são femininas e que, por meio da qualificação, são remuneradas 5% a mais que os homens na mesma posição.

Estes resultados são possíveis a partir de uma política de buscar iniciativas de transformação com abordagem inovadora, voltadas, principalmente, ao público feminino, e alinhadas ao contexto da diversidade de gênero, da equidade salarial e da busca permanente de melhores práticas, acompanhadas do crescimento exponencial das mulheres na empresa.

Equidade Salarial

A empresa tem 100% de equidade salarial em cargos que não são de liderança. Esse indicador é expressivo, tendo em vista as diferenças salariais apresentadas conforme os dados do IBGE, senso de 2021, onde, no Brasil, as trabalhadoras recebem 20,5% a menos do que os homens para exercer os mesmos cargos e as mesmas funções.

Mulheres já são 37% no quadro geral da companhia.

Reconhecimento

Consolidando o trabalho, em 2019 e 2020 a empresa foi premiada pelo Ranking Nacional das Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar pelo Great Place to Work. O Grupo Epavi foi uma das únicas empresas do RS a conquistar o reconhecimento, além de ser a única do segmento Segurança, no Brasil.

Em 2021, o Grupo recebeu convite do MP/RS e ONU Mulher para apoiar, como bom exemplo às demais empresas, o Projeto “Fale com Elas” e “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”.

Formalização por Práticas de Inclusão

As ações desenvolvidas pela Epavi vêm impactando de forma muito positiva seu público interno e externo no que se refere a paridade de gênero. Desta forma, amadurecendo e com um posicionamento em relação à diversidade formalizado por práticas e políticas de inclusão, estruturadas e desenvolvidas, a abrangência de suas ações estendem-se para os 8 mil colaboradores e suas famílias. O Grupo Epavi está no mercado de segurança e serviços há mais de 50 anos e, nos últimos 10 anos, com um crescimento expressivo no quadro de colaboradores. Atua na área de segurança privada, monitoramento eletrônico e facilities.



Hospital São Lucas da PUCRS

Programa Viver Bem: promoção do bem-estar foi prioridade em 2020 no Hospital São Lucas

O ano de 2020 foi repleto de exaustão por parte dos profissionais de saúde do Hospital São Lucas da PUCRS e demais instituições. Por isso, o programa Viver Bem, voltado às práticas de bem-estar no ambiente organizacional, promoveu uma série de ações que pudessem minimizar os efeitos da pandemia nos funcionários, principalmente nos que estão na linha de frente.

Estas ações ocorreram no contexto da pandemia, quando, além de todo o desgaste físico e emocional de nossas equipes, o hospital teve 690 colaboradores com resultados positivos para coronavírus, sendo afastados e/ou internados. Além disso, outras centenas de profissionais ficaram longos períodos em distanciamento do trabalho por integrarem grupos de risco, por dores articulares ou *burnout*.

Neste sentido, foram criadas ações alinhadas a pilares estratégicos. O primeiro foi o de acolhimento, com atenção integral aos colaboradores afastados e recepção especial no retorno ao trabalho, quando foram entregues flores e cartinhas de crianças da Rede Marista a quem recém retornava a sua rotina. O segundo foi o de cuidado a quem cuida, com a criação do programa Conta Comigo e atendimento psicológico e psiquiátrico aos colaboradores; e o terceiro o de reconhecimento, homenageando, ao longo do ano, todos os colegas que atuaram com tanta bravura diante do contexto: de projeções gigantes nos prédios da saúde a vídeos de homenagem.

O programa segue desenvolvendo ações relevantes para os colaboradores ao longo de 2021, para ressaltar a importância do bem-estar pela instituição.

Grupo formado por representantes de diversas áreas promoveu ações para minimizar os efeitos da pandemia

Hospital de Clínicas de Passo Fundo

Programa Acolhimente propõe oferta de suporte psicológico aos colaboradores do HCPF para o enfrentamento das adversidades relacionadas à pandemia

Com a proliferação do vírus da Covid-19 pelo mundo, os profissionais do ramo da saúde passaram a conviver com mudanças repentinas e angustiantes em suas rotinas de trabalho. As instituições hospitalares iniciaram a preparação estrutural para evitar um colapso e dar a comunidade o suporte assistencial necessário para salvar vidas. No entanto, ninguém sabia o que poderia acontecer e a sensação de vulnerabilidade tomava conta de todos.

Pensando no quanto a fragilidade causada pelo contexto de pandemia poderia ser prejudicial à saúde mental dos colaboradores do Hospital de Clínicas de Passo Fundo, o serviço de psicologia organizacional estruturou um programa com diferentes ações que pudessem oferecer suporte psicológico ao longo do ano de 2020.

Por meio dessa iniciativa, criou-se o Programa Acolhimente, que busca proporcionar um suporte para o enfrentamento das adversidades através da escuta ativa, acolhimento dos colaboradores e equipes, realização de ações de reforço positivo, como reconhecimento, agradecimento e valorização dos trabalhadores de modo geral, de uma forma que contemplasse as demandas de todos os colaboradores da instituição que eram o público-alvo do programa.

As ações desenvolvidas incluíram abordagem de suporte psicológico inicial, ação de reforço positivo, realização de acolhimento psicológico individual, contato telefônico com colaboradores com suspeita de Covid e contaminados, confecções de mensagens de apoio para linha de frente, espaço de autocuidado e técnicas de relaxamento e entrega do Selo Dedicação por reconhecimento e empenho dos colaboradores. Todas as ações devolvidas buscaram atingir seus objetivos e fortalecer emocionalmente o colaborador em um período desafiador em relação à pandemia.

Todas as ações devolvidas buscaram fortalecer emocionalmente o colaborador em um período desafiador em relação à pandemia.

Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Referência para casos críticos de Covid-19, Hospital de Clínicas de Porto Alegre mostra estratégias para reorganizar a força de trabalho e cuidar dos colaboradores

Referência para o atendimento a casos críticos de Covid-19 no Rio Grande do Sul, o Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) promoveu, em 2020, profundas mudanças em sua infraestrutura e processos para dar conta da demanda com qualidade e segurança.

Antecipando-se ao surgimento dos primeiros casos, a instituição buscou recursos junto ao Governo Federal e instalou 105 leitos de terapia intensiva. Também reorganizou a Emergência e enfermarias para atendimento a pacientes de Covid-19, com fluxos separados dos demais. Ao mesmo tempo, implementou o Plano de Contingência contra o Coronavírus, que definiu medidas a serem implementadas, de acordo com a evolução do cenário da pandemia, incluindo, por exemplo, suspensão de atendimentos eletivos não essenciais e redução na circulação de pessoas em suas dependências.

Nesse contexto, o HCPA precisou adotar estratégias para redimensionar e reorganizar a força de trabalho, a fim de assegurar o cumprimento da missão e a sustentabilidade da empresa. Considerando o impacto do novo cenário sobre os profissionais - que precisaram se adequar a novas rotinas e atuar em um ambiente de aumento na exposição a riscos, na carga de trabalho e no estresse físico e emocional -, o hospital definiu estratégias focadas no engajamento, proteção, cuidado e valorização dos colaboradores.

O Hospital de Clínicas de Porto Alegre se destacou pelos resultados conquistados em função de seu planejamento dinâmico, estratégias definidas e engajamento dos colaboradores, amparados na forte cultura organizacional preexistente.

As estratégias definidas pelo HCPA abrangeram: reforço das equipes nas áreas de atendimento à Covid-19; revisão de processos e modelos de trabalho; implantação de políticas, diretrizes e ações de proteção e prevenção de riscos; reforço das ações de cuidados à saúde física e mental e ao bem-estar dos colaboradores; e promoção de ações sistemáticas de comunicação. Delas, resultaram, em 2020, ações como a admissão e capacitação de 1.368 profissionais; a criação de diretrizes de testagem e uso de equipamentos de proteção individual; a introdução do teletrabalho nas funções possíveis; o reforço da assistência aos colaboradores, com 11.801 atendimentos e 9.045 testes PCR para Covid-19; e o desenvolvimento de um programa de apoio psicossocial, com 1.788 participações e 5.020 atendimentos no teleambulatório em saúde mental para colaboradores positivados.

O HCPA fechou o ano de 2020 com 2.342 internações por Covid-19 em enfermarias, 1.358 no Centro de Tratamento Intensivo e 4.598 na Emergência. Como hospital de ensino vinculado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), também se destacou na produção de pesquisas sobre a pandemia, totalizando 168 projetos. Conforme a chefe do Serviço de Desenvolvimento Organizacional da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, Daniela Santos Turck, estes resultados foram viabilizados pelo planejamento dinâmico, pelas estratégias definidas e pelo engajamento dos colaboradores, amparados na forte cultura organizacional preexistente.

BENEFÍCIOS EXCLUSIVOS PARA O SEU NEGÓCIO!



VAREJO EDUCAÇÃO
PLATAFORMA DE CAPACITAÇÃO

GRUPO RH DO VAREJO

CO.NECTAR HUB
AMBIENTE DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS

PLANOS DE SAÚDE EMPRESARIAL

LOCAÇÃO DE SALAS

MEDICINA DO TRABALHO

Entre em contato e saiba mais:

(51)98136-2581 | sindilojaspoa.com.br

Sindilojas RS Porto Alegre
Sindicato do Sistema Comércio

inspiração PARA transformar O VAREJO

Hospital Moinhos de Vento

Covid-19 — O Hospital Moinhos de Vento cuidando, mais do que nunca, de quem cuida

Vive-se, desde o início da pandemia, um tempo difícil, com privações e sentimento de impotência, o que afeta como um todo a saúde física e mental das pessoas. As populações enfrentam, atualmente, uma enorme crise em termos de saúde mental. Segundo estudo da Fiocruz, o estresse motivado pelo distanciamento social também pode levar a alterações imunológicas, com maior produção desubstâncias inflamatórias mesmo em pessoas que não foram infectadas. Neste sentido, os pesquisadores chamam a atenção para a maior vulnerabilidade de alguns grupos, como trabalhadores da saúde, idosos e obesos, que apresentam maior suscetibilidade tanto para quadros graves de Covid-19 quanto para distúrbios psiquiátricos.

Se a pandemia alterou a realidade de todas as pessoas, para os profissionais da área da saúde, no entanto, este processo foi sentido de forma ainda mais intensa. Embora sejam considerados por boa parte da população como verdadeiros heróis,eles são, acima de tudo, seres humanos, com angústias, preocupações, mas com uma necessidade ímpar de se manter fortes e alertas para continuar dedicando cuidado a tantas pessoas. Atento a essa realidade, e atuando com o propósito de cuidar de vidas, o Hospital Moinhos de Vento se estruturou para dedicar toda sua energia a cuidar, mais do que nunca, de quem cuida.

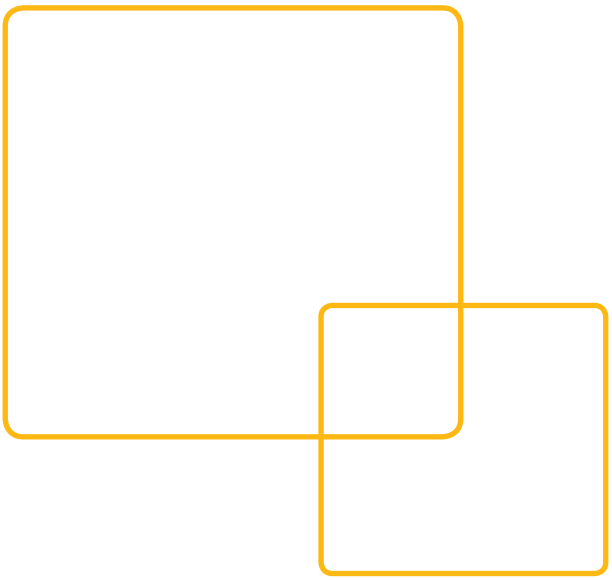
Atento a realidade e atuando com o propósito de cuidar de vidas, o Hospital Moinhos de Vento se estruturou para dedicar sua energia a cuidar, mais do que nunca, de quem cuida.

Sendo assim, este projeto, que envolve os colaboradores do Hospital Moinhos de Vento em todas as suas unidades, reforça o propósito com ações de atendimento, orientação, treinamento, benefícios, comunicação, reconhecimento, união e cuidado neste momento de pandemia da Covid-19. O cuidado do Hospital para os colaboradores tem se mostrado determinante para ajudar quem cuida de pessoas a enfrentar um dos períodos mais difíceis já vivido.

Em 2020, o Hospital Moinhos de Vento ofereceu, através de sua área de Saúde Plena Moinhos, mais de 18 mil atendimentos médicos a colaboradores emais de 700 consultas de psicologia, reforçando a importância de cuidar também do aspecto emocional de quem cuida. Por outro lado, já foram aplicadas mais de 7.500 vacinas contra a Covid-19 entre os colaboradores da instituição, o que representa quase a totalidade de colaboradores imunizados. Em termos de formação, o Hospital realizou, em 2020, mais de 150 treinamentos ou cursos em seu Portal do Conhecimento, impactando positivamente 4.117 colaboradores.

O Hospital Moinhos de Vento vem conseguindo cuidar de seu colaborador, principalmente, apoiá-lo, instruí-lo, acompanhá-lo, fortalecê-lo, para que ele consiga olhar no olho do paciente, e tentar assegurá-lo de que existe esperança, e forneça o melhor cuidado.

As ações do Hospital, conforme o case, tiveram foco multidisciplinar. Seja na concepção dos treinamentos, na adaptação da estrutura, no planejamento dos benefícios, nas iniciativas de comunicação, a instituição sempre buscou pensar em todos os colaboradores, estejam eles na linha de frente, no apoio, na retaguarda, ou na gestão. O espírito de união e cooperação entre as áreas se fortaleceu muito neste período, pelo apoio da área de desenvolvimento humano às lideranças para auxiliá-los na condução das equipes. Todos unidos para cuidar de quem cuida.



Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

HT Micron Semicondutores S/A

Gestão do Clima – Uma estratégia de resultado

A HT Micron Semicondutores S/A desenvolve um processo contínuo de Gestão de Clima, com estratégias direcionadas para um ambiente harmonioso e engajador. O case vencedor do Prêmio Top Ser Humano, categoria organização, relata os processos, iniciativas e ações realizados para melhoria da organização.

A HT Micron é uma indústria de componentes eletrônicos, mais especificamente de semicondutores (memórias de computador/ Smart TV e telefones celulares, sensores e chips IoT de alta complexidade). Fundada em 2009, inaugurou sua sede em 2014 na cidade de São Leopoldo, em uma área de 10.000m², para produção de componentes sensíveis e complexos.

A partir de 2015, a Pesquisa de Clima, além de demonstrar os resultados para todos, passou a englobar reuniões com as áreas para diagnóstico de melhorias, no desenvolvimento de liderança, na comunicação e em ações paralelas para melhorar integração e reconhecimento.

A partir destas iniciativas, os resultados demonstram aumento tanto na participação, quanto na satisfação dos colaboradores. A Pesquisa anterior às reuniões, realizada em 2014, possuía 42% de participação e 60% de satisfação. Em 2015, houve o aumento para 59% de participação e 68% de satisfação.

O grande diferencial do processo de Gestão de Clima é a escuta, estar ativamente interessado em entender e acolher os colaboradores e, a partir disso, fazer transformações que são benéficas para as pessoas e para a organização.

Para que o processo fosse desenvolvido, a pesquisa passou a ser bianual e, em 2017, os percentuais subiram para 70% de participação e 76% de satisfação. Com este resultado, as lideranças da HT Micron decidiram fazer sua primeira participação em 2018 na Pesquisa Great Place to Work (GPTW), atingindo 90% de participação e 75% de satisfação. No ano seguinte, a mesma pesquisa foi aplicada e o percentual, que já era alto de participação, aumentou para 91% e o de satisfação aumentou 14%, atingindo 89%.

Assim, a Gestão do Clima trouxe vários benefícios, além do resultado das Pesquisas, mas também a redução de turnover, de reclamatórias trabalhistas e o fortalecimento dos treinamentos. O grande diferencial do processo de Gestão de Clima é a escuta, estar ativamente interessado em entender e acolher os colaboradores e, a partir disso, fazer transformações que são benéficas para as pessoas e para a organização. Deste modo, a Gestão de Clima se consolida como uma estratégia que agrega resultados para o negócio.



ICH Administração de Hotéis S.A - Trajetória e Legado da ICH na Pandemia

ICH Administração de Hotéis relata trajetória da empresa na pandemia, com foco na saúde física e emocional do colaborador e saúde do negócio

O case Trajetória e Legado da ICH na Pandemia é o registro da história da empresa no singular e desafiador período que se desenrola desde março de 2020 até os dias atuais. A complexidade desta experiência envolveu no ambiente da empresa diversos players e uma infinidade de ações, estratégias e ferramentas que tiveram importância e impacto. Entre os elementos mais importantes que conduziram a empresa foram liderança, confiança, engajamento, propósito e comunicação efetiva e transparente, norteando as difíceis tomadas de decisão e o fortalecendo o espírito de time.

A lideranças da empresa sempre tiveram em mente, como centro deste processo, a saúde do negócio e a perspectiva do colaborador incluindo sua saúde física e emocional. Os resultados foram aparecendo, novas possibilidades foram exploradas e implementadas com presença de mais tecnologia, modelos de gestão mais ágeis, formatos de aprendizado alternativos e novos rituais corporativos, construções colaborativas, entre outros processos internos liderados pelo time de Gente & Cultura.

O objetivo de partipar do reconhecimento Top Ser Humano da ABRH-RS é dar visibilidade à trajetória e legado da empresa, no início percebido como um momento crítico, e agora possibilitando um olhar mais inspirador sobre os impactos, acertos e aprendizados que ficarão na cultura e no mindset. Algumas mudanças mais profundas ainda estão sendo internalizadas, mas segue a ideia de renovação, que fortalece a empresa.

Liderança, confiança, engajamento, propósito e comunicação efetiva e transparente nortearam as difíceis tomadas de decisão e o fortalecendo o espírito de time.

InBetta

Criatividade facilita a vida.

O desafio de disponibilizar produtos essenciais napandemia: o equilíbrio entre resultados, saúde e cuidado com as pessoas

Para manter a entrega de seus produtos, especialmente os considerados essenciais noenfrentamento da pandemia do coronavírus, mantendo o maior nível de segurança possível aos seus profissionais, a InBetta precisou se reinventar, tomar decisões, engajar lideranças de todos os níveis e realizar investimentos em diversas frentes.

Desde março de 2020, a empresa vem trabalhando com a gestão da mudança, com agilidade inédita. Desta forma, foi possível implementar soluções rápidas em gestão de pessoas que permitiram a continuidade dos negócios. Algumas dessas foram:adoção deprotocolos sanitários, adaptação nos ambientes físicos, home office para mais de 430 pessoas, afastamento preventivo de profissionais, campanhas contínuas de conscientização e remodelação de eventos.

Essas mudanças, somadas ao engajamento de todos os profissionais e gestores, tornaram possível atender a demanda crescente do mercado, causada pela pandemia, gerando aumento no número de postos de trabalho, aumento do faturamento do Grupo, com unidades de negócio batendo recordes históricos, e com um índice de satisfação dos profissionais acima de 95% (conforme Pesquisa Contexto realizada pela parceira Allcon, em 2020). É a partir desses resultados, alcançados depois de mais de um ano de trabalho e atenção constante quantoaos perigos da Covid-19 e as inúmeras fragilidades humanitárias e para os negócios por ela impostas, que este case é compartilhado pelo Top Ser Humano 2021.

Em plena pandemia a InBetta investe em mudanças emergenciais para que seus profissionais trabalhem em segurança e que os clientes sigam recebendo seus produtos, aumentando índices de faturamento e postos de trabalho.

Irani Papel e Embalagem

Escola Lidera transforma o desenvolvimento de lideranças na Irani

A Irani produz papel para embalagens e embalagem de papelão ondulado, usados para acondicionar, proteger e transportar alimentos. Pela natureza de seu negócio, é considerada ponta de cadeia da indústria alimentícia, classificada como atividade essencial na pandemia do coronavírus. A empresa, portanto, não pôde parar sua produção quando decretos municipais e estaduais suspenderam grande parte das atividades em março de 2020, mas soube lançar mão das informações disponíveis para montar protocolos e ações que garantiram a saúde e a segurança dos colaboradores, enquanto o negócio seguia crescendo.

A primeira ação da empresa foi afastar de suas unidades quase 25% da força de trabalho. A equipe administrativa foi equipada para trabalho remoto, enquanto os grupos de risco (pessoas acima de 60 anos, gestantes e comorbidades) foram encaminhados para licença remunerada. “Com isso, deixamos nas unidades somente quem precisava estar lá, aumentando a segurança à medida que diminuímos a circulação de pessoas”, explica Claudia Vergara, Gerente de Desenvolvimento de Pessoas da Irani. Para tratar os casos suspeitos de Covid-19, um plano de ação foi estabelecido e divulgado a todos. Quando confirmado, o colaborador passa a receber acompanhamento diário do SESMT da empresa por meio de ligações telefônicas. A saúde mental também é foco da Irani; a empresa criou o Canal Bem-Estar, com atendimento por telefone e WhatsApp, por meio do qual os colaboradores recebem acolhimento de profissionais capacitados além de ter acesso a diversas sugestões e dicas relevantes.

Programa é um marco na empresa, que sempre investiu em desenvolver os seus líderes.

Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

Irani Papel e Embalagem

Irani pratica o valor “em primeiro lugar, a vida” para garantir a segurança dos colaboradores na pandemia do coronavírus

A Irani produz papel para embalagens e embalagem de papelão ondulado, usados para acondicionar, proteger e transportar alimentos. Pela natureza de seu negócio, é considerada ponta de cadeia da indústria alimentícia, classificada como atividade essencial na pandemia do coronavírus. A empresa, portanto, não pôde parar sua produção quando decretos municipais e estaduais suspenderam grande parte das atividades em março de 2020, mas soube lançar mão das informações disponíveis para montar protocolos e ações que garantiram a saúde e a segurança dos colaboradores, enquanto o negócio seguia crescendo.

A primeira ação da empresa foi afastar de suas unidades quase 25% da força de trabalho. A equipe administrativa foi equipada para trabalho remoto, enquanto os grupos de risco (pessoas acima de 60 anos, gestantes e comorbidades) foram encaminhados para licença remunerada. “Com isso, deixamos nas unidades somente quem precisava estar lá, aumentando a segurança à medida que diminuímos a circulação de pessoas”, explica Claudia Vergara, Gerente de Desenvolvimento de Pessoas da Irani. Para tratar os casos suspeitos de Covid-19, um plano de ação foi estabelecido e divulgado a todos. Quando confirmado, o colaborador passa a receber acompanhamento diário do SESMT da empresa por meio de ligações telefônicas. A saúde mental também é foco da Irani; a empresa criou o Canal Bem-Estar, com atendimento por telefone e WhatsApp, por meio do qual os colaboradores recebem acolhimento de profissionais capacitados além de ter acesso a diversas sugestões e dicas relevantes.

Diversas ações foram implantadas para manter as fábricas operando em um ambiente saudável e seguro.

O desenvolvimento das pessoas não ficou de lado em 2020, apesar de todas as incertezas. A Irani remodelou seus programas de educação corporativa, adaptando-os para o formato online. O desenvolvimento de líderes teve sua modelagem revista e precisou adiar o início das atividades, mas não só está acontecendo como agregou 46 lideranças da Habitasul, grupo ao qual a Irani pertence. O Encontro de Lideranças, realizado todo final de ano, foi aberto também para a participação dos colaboradores interessados. “No ano passado, ele aconteceu totalmente de forma virtual, para 500 pessoas, com quase doze horas de palestras e atividades que agregaram incrivelmente ao nosso negócio e ao momento”, garante Claudia. Além do desenvolvimento, recrutamento e seleção e integração de novos colaboradores também foram adaptados para o formato à distância.

A Irani realizou também reorganizações em sua estrutura e protocolos de acesso às unidades. Além do uso obrigatório de máscaras e álcool gel, distanciamento e aferição de temperatura, a empresa trabalhou o bem-estar dos colaboradores por meio de uma comunicação robusta, diversificada e transparente, além de lideranças coesas, que transmitiram segurança a todos os colaboradores. “Eu me senti protegida e querida pela Irani”, diz a Assistente de Escritório Camila Fraga. O Encarregado do Pátio de Madeiras, Cozimento e Celulose, Sandro Szudlareck, garante que se sente seguro em ir trabalhar. “Todos os cuidados foram tomados desde o início e nossos colaboradores os adotaram bem”, diz ele.

Com um índice de 87% de confiança na pesquisa GPTW, a Irani tem certeza de estar contribuindo positivamente para vencer o coronavírus. Na empresa, colocar a vida em primeiro lugar é prática diária. “Quem tem a vida como valor, só pode seguir saudável e seguro. É o nosso caso”, comemora o Diretor-Presidente Sérgio Ribas.

KINGHOST

Programa de desenvolvimento de lideranças: como o KingLíder potencializa carreiras e equipes mais autônomas e maduras

Em 2015, a KingHost, empresa de tecnologia que atua no segmento de soluções digitais, criou e implantou o KingLíder, programa de desenvolvimento de lideranças com foco comportamental que visa despertar, sistematicamente, habilidades essenciais para a prática plena da gestão. Pensado inicialmente para os gestores, o KingLíder passou por uma série de aperfeiçoamentos até chegar ao modelo atual, que tem como grande diferencial a atuação em três frentes: líderes atuais, sucessores e colaboradores que desejem desenvolver habilidades de liderança, estando disponível, portanto, para todos os seus 221 kinghosters. Ao comemorar seis anos, se configura como um case de sucesso, que mudou a trajetória das lideranças na KingHost.

“Antes do KingLíder, nós não trabalhávamos o desenvolvimento dos nossos líderes. As pessoas se desenvolviam sozinhas. Quem tinha mais conhecimento dava as diretrizes no time”, explica Juliano Primavesi, CEO da companhia. “Com o crescimento da empresa, tivemos de amadurecer nesse sentido e veio, então, o KingLíder para nos ajudar a estabelecer um alinhamento de gestão”. A primeira edição do programa atendeu aos líderes da empresa, com módulos de treinamento baseados em oito competências macro definidas para as lideranças da King. No ano seguinte, foram incluídos os sucessores, definidos por um Comitê e, em 2019, criou-se o KingLíder para Todos, que contempla turmas abertas para colaboradores que tenham interesse em desenvolver alguma habilidade de gestão. Ao todo, 134 KingHosters já passaram pelo programa.

Programa trabalha o desenvolvimento de líderes e sucessores e é aberto à participação de todos os colaboradores.


Na Irani, as pessoas são o centro de toda a estratégia
e desempenham papel fundamental para o nosso crescimento.
Somos Top **Ser Humano 2021 em dose dupla!** Recebemos o prêmio pelos cases **Escola Lidera** e **Enfrentamento a Covid: Desenvolvimento e Comunicação Interna.**
E é com alegria que, ao vencermos cinco edições, recebemos o reconhecimento como
Mérito Top Ser Humano.
irani.com.br | irani_oficial irani.br
irani

As atividades do KingLíder são baseadas no método CAV – Ciclo de Aprendizagem Vivencial – que estimula a absorção dos aprendizados por meio de práticas. Priscilla Karolczak, Gerente de Atendimento, viveu essa experiência e aprovou. “Houve uma dinâmica que me marcou muito, em que tínhamos de executar uma ação com poucas orientações e todos nos guiamos por marcações no piso que não significavam nada. Ninguém pensou fora da caixa e a verdade era que não havia limitações para executar aquela tarefa. Nós mesmos é que nos impusemos os limites”, conta. A Gerente reforça a importância da vivência como algo para além das fronteiras profissionais. “Eu levei para a vida mesmo”, diz. Priscilla já passou por dois ciclos de promoções na KingHost e, no momento, está em transição para uma nova posição de gerência.

No ano passado, os treinamentos foram adaptados para o formato online devido à pandemia. Capacitações relativas à gestão de colaboradores em home office foram incluídas na programação para apoiar os gestores que passavam a liderar à distância. Foram trabalhados temas como empatia, feedback e comunicação não-violenta em módulos ministrados pelo próprio RH da KingHost. Para 2021, o KingLíder contempla Meetups de Lideranças, que são encontros extras aos oito módulos do programa para buscar mais alinhamento e promover as interações necessárias em tempos de distância física. Nesse ano, também os líderes da KingHost irão participar do programa de desenvolvimento de líderes da Locaweb, grupo do qual a King faz parte desde 2019.

Entre os resultados do programa está a alta confiança das equipes em seus líderes, que supera o percentual de 96%, segundo a pesquisa GPTW de 2020.

Pela **terceira vez** consecutiva:

Somos Top SerHumano 2021 ABRH-RS



É uma alegria sermos reconhecidos por um case que fala tanto sobre a gente: pessoas. **"A Gestão da Mudança no processo de Transformação Digital da Lojas Lebes"** mostra que, através da **união do humano com o tecnológico**, somos capazes de potencializar resultados.

Queremos agradecer **a todos os colaboradores** que contribuíram com essa transformação. **Esse prêmio é de todos nós!**



Lojas Lebes

Veste você, veste sua casa.

Kley Hertz

Escola de Excelência

O case aborda a modelagem de uma arquitetura de aprendizagem que organiza a forma como a empresa faz a gestão de sua expertise técnica e do negócio e como desenvolve as pessoas. Participaram deste projeto a equipe de Aprendizado Corporativo, gestores e colaboradores multisetoriais e de todos os níveis hierárquicos. Ao acessar pontos de vista de diferentes stakeholders foi possível identificar objetivos de aprendizagem alinhados com as diretrizes estratégicas, levando em consideração as necessidades atuais e desafios futuros do negócio.

O trabalho resultou em uma estrutura que conta com Núcleos de Aprendizagem, Pilares, Soluções de Desenvolvimento, Transversalidades da Escola e a organização de papéis e responsabilidades da equipe de Governança.

Além da entrega da arquitetura da Escola de Excelência, os resultados podem ser evidenciados nas ações de desenvolvimento e eventos realizados ao longo do ano de 2020, colhendo melhorias nos processos do negócio e na satisfação dos colaboradores.

Como continuidade deste projeto, a Kley Hertz realizará a implementação de uma Plataforma de Gestão Digital, que dará velocidade aos processos de gestão de treinamentos presenciais e ampliação das oportunidades por meio dos treinamentos a distância (EAD). Esta nova jornada visa a qualificar ainda mais o processo de desenvolvimento dos colaboradores e da empresa, e está em andamento com previsão de entrega para o segundo semestre de 2021.

Como continuidade deste projeto, a empresa realizará a implementação de uma Plataforma de Gestão Digital.

Lojas Lebes

A importância da Gestão da Mudança no processo de transformação digital da Lojas Lebes

A Lojas Lebes, com o intuito de acelerar seu desenvolvimento em relação ao mundo digital, investiu mais de 30 milhões de reais na implantação do novo ERP, SAP S/4 Hana, finalizada no ano de 2020. E, para que este projeto fosse realizado com sucesso, foi estruturada, previamente, a Gestão da Mudança Organizacional (GMO), com o objetivo de facilitar o entendimento das pessoas quanto aos novos processos e minimizar conflitos e choques com a cultura.

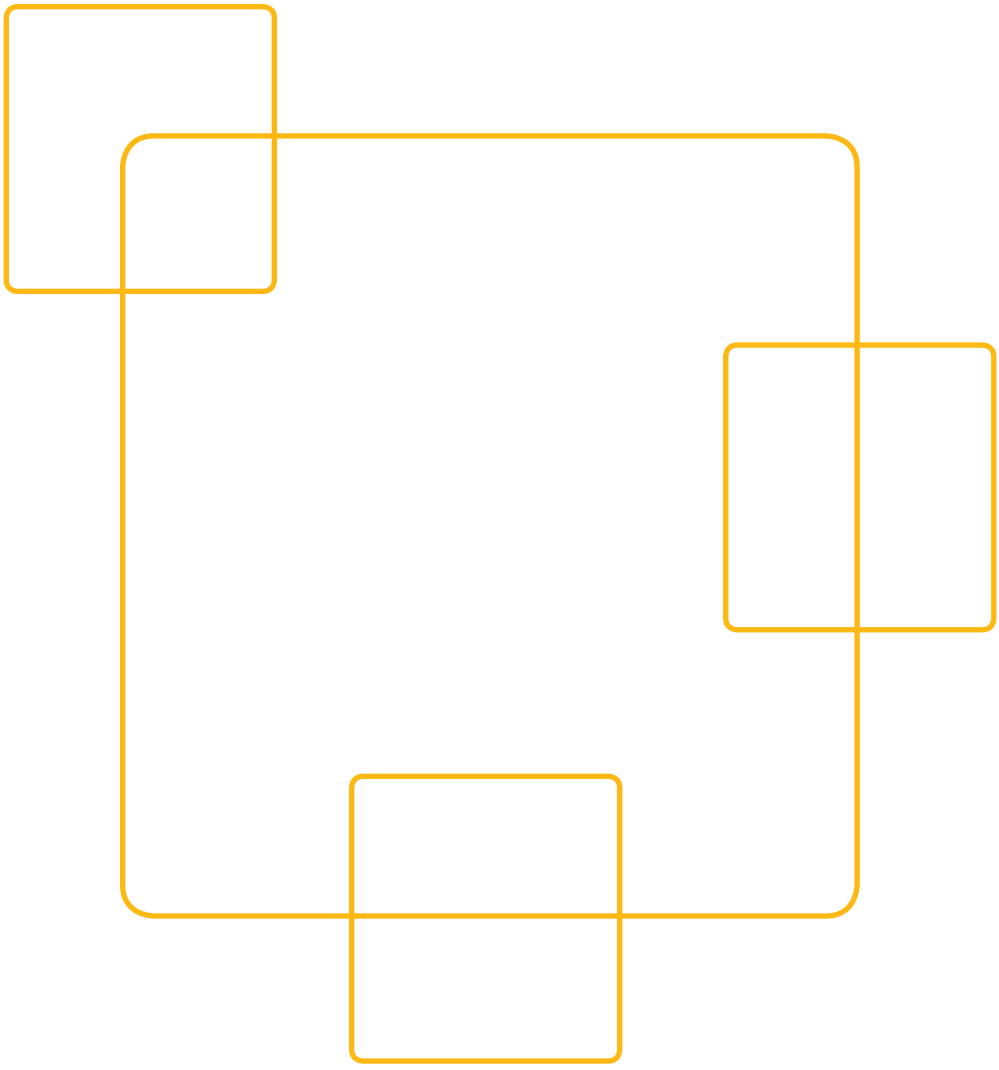
Sob a liderança da área de RH e com a atuação da consultoria da GMC, foi possível assegurar o comprometimento e a preparação das pessoas diante do processo de evolução organizacional. “A Lebes está estruturada e preparada para continuar inovando na era digital. Contamos com a área de RH e com uma consultoria de Gestão da Mudança, que está atenta às transformações e, ao mesmo tempo, às pessoas. Essa gestão é um diferencial para que nossos colaboradores compreendam as necessidades de mudança e, com isso, se apropriem e atuem ativamente para a evolução do negócio”, destaca Otelmo Drebes, presidente da Lojas Lebes.

Este projeto teve atuação direta de aproximadamente 100 pessoas, entre colaboradores da Lebes (71) e terceiros, contemplando profissionais em diferentes cargos das áreas administrativas e Centro Logístico. Além disso, foram capacitadas 705 pessoas, impactando diretamente no total de mais de 800 colaboradores envolvidos.

A aplicação da Gestão da Mudança Organizacional no processo de implantação da Transformação Digital na Lojas Lebes foi fundamental para que a empresa desse mais um passo frente às mudanças e às transformações que o mercado exige.

Com esse trabalho, foi possível alcançar resultados importantes como: o entendimento de novos conceitos e papéis na transformação digital; a melhoria na capacitação dos colaboradores e na integração das equipes e áreas internas; o aperfeiçoamento da estrutura organizacional com promoções de colaboradores; e a definição de novas políticas da Lebes.

Resumindo, a aplicação da Gestão da Mudança Organizacional noprocesso de implantação da Transformação Digital na Lojas Lebes foi fundamental para que a empresa desse mais um passo frente às mudanças e às transformações que o mercado exige, fortalecendo ainda a cultura da empresa e ganhando profissionalismo na relação entre a organização e seus colaboradores.



Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

Oniz Distribuidora Ltda

Pandemia: desenvolvendo o protagonismo nas pessoas

O case Pandemia: desenvolvendo o protagonismo nas pessoas relata as práticas de gestão de pessoas utilizadas para o enfrentamento do cenário pandêmico, causado pela Covid-19, na Oniz Distribuidora em 2020 e que contribuíram para os resultados, acima do esperado, atingidos. Com o estabelecimento da pandemia, mais do que em outro momento, o cuidado com a saúde dos funcionários foi a prioridade. Desejava-se manter os empregos, o abastecimento dos estabelecimentos comerciais, nossos clientes e como consequência entregar os resultados.

O case descreve as práticas realizadas a partir dos Programas START2020 - "Somos Todos Vendas" e START 2021 – "Escolho ser Protagonista", que norteiam as demais ações no decorrer do ano. Compartilhar informações estratégicas, metas, projetos, engajar e integrar os líderes foram os objetivos desses momentos, além de servir como combustível para a energia utilizada na superação dos desafios. O cuidado com as pessoas, aliado à agilidade na tomada de decisões - liderados pelo comitê da crise -, a inovação tecnológica, as rápidas adaptações dos processos desenvolvidos, os funcionários comprometidos e qualificados foram os grandes diferenciais para o sucesso no enfrentamento da situação.

A cultura da inovação e do protagonismo ainda estão aflorando. Certamente, os aprendizados e o sentimento de superação das dificuldades serão a força motriz para os próximos anos de sucesso, contínuo crescimento e da sustentabilidade do negócio.

Certamente, os aprendizados e o sentimento de superação das dificuldades serão a força motriz para os próximos anos de sucesso, contínuo crescimento e da sustentabilidade do negócio.

Portocred

A nova estrutura de comunicaçãointerna e endomarketing da Portocred

A Portocred relata no case a trajetória percorrida pela empresa na estruturação da Comunicação Interna e ações de Endomarketing para ampliar o nível de informação e contribuir com o engajamento de todos os colaboradores com relação a estratégia de transformar o crédito em algo simples e personalizado.

“Desde o seu lançamento em julho de 2019, a estrutura de Comunicação Interna e Endomarketing mostrou-se uma forte aliada nos momentos de mudanças estratégicas, tecnológicas e culturais da Portocred. Através dos nossos canais internos, mostramos como nosso propósito é colocado em prática, como nossos colaboradores estão conectados com nossos valores, como estamos nos reinventando todo dia e nos tornando mais ágeis”, afirma a superintendente de Recursos Humanos da Portocred, Claudia Maristela Kobai Kreniczki.

A Comunicação Interna tornou-se um elemento fundamental e estratégico na organização. Os indicadores, tanto quantitativos quanto qualitativos, mostram que os movimentos que a empresa conduz promovem o diálogo entre as diversas áreas, alinha os colaboradores aos objetivos da organização e garante que todos tenham condições de contribuir no atingimento desses objetivos. Em 2021, a Portocred segue com o desafio de gerar conexão entre o que quer comunicar e seus colaboradores, aculturando dia após dia as lideranças e os times, mostrando e valorizando a contribuição de todos no processo de transformação cultural e do negócio.

A Portocred S.A. Crédito, Investimento e Financiamento participa pela segunda vez da Premiação Top Ser Humano, promovida pela ABRH-RS, com o objetivo de apresentar a sua jornada na estruturação das ações de Comunicação Interna e Endomarketing.

PUCRS

Projeto Quarentena + Feliz promoveu conexões entre colaboradores da PUCRS durante a pandemia

Criado pela área de Gestão de Pessoas da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), o projeto Quarentena + Feliz buscou, ao longo de 2020, proporcionar experiências significativas entre colegas e equipes, tornando-os próximos, ainda que fisicamente distantes. Num contexto de tantas mudanças e impactos na rotina e na saúde mental dos profissionais, a proposta ofereceu momentos de leveza e aprendizado aos técnicos administrativos, professores, estagiários e jovens aprendizes.

Em apenas 48 horas após ser decretado o estado de calamidade pública, em março de 2020, a PUCRS "virtualizou" aulas, processos, projetos e todas as dinâmicas de trabalho, mantendo somente atividades essenciais na modalidade presencial em busca de garantir a segurança dos alunos e colaboradores. Ainda com as limitações impostas pelo contexto pandêmico, o projeto manteve as pessoas conectadas ao propósito da Universidade: produzir e difundir conhecimento, além de promover a formação humana e profissional.

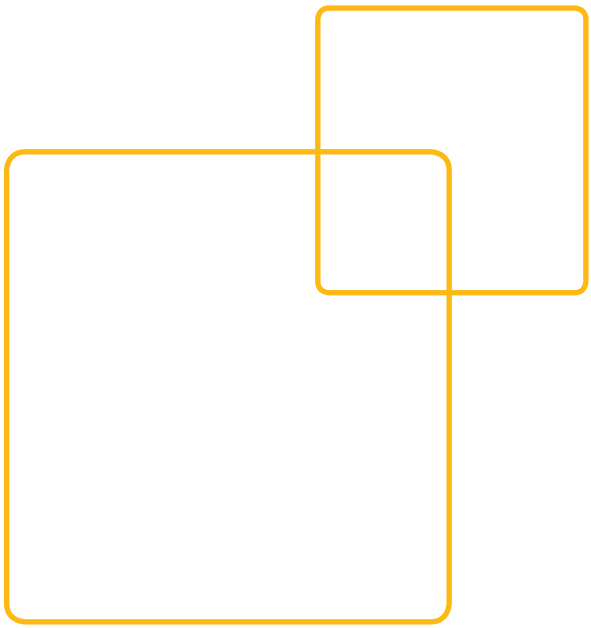
Segundo Isabel Degrazia, gerente da Gestão de Pessoas, investir e promover momentos de leveza, conexão, bem-estar e aprendizados é para a universidade uma responsabilidade institucional. "Acreditamos que as ações desenvolvidas neste projeto, assim como os aprendizados advindos da pandemia, geraram significativos impactos em nossa instituição e, sobretudo, na vida dos profissionais e na relação deles com a PUCRS. Nesse sentido, há a intenção de que possamos, conforme necessidade, retomar e readaptar as iniciativas", ressalta.

Iniciativa para promover bem-estar, alegria e relacionamento entre a comunidade universitária foi organizada em três grandes eixos: orientações educativas; carreiras em movimento; e conexões e aprendizagens.

Trocas e aprendizados para uma rotina mais leve durante o distanciamento físico

O Projeto Quarentena + Feliz foi organizado em três grandes eixos prioritários, com estratégias e objetivos específicos: orientações educativas; carreiras em movimento; e conexões e aprendizagens. Entre as atividades oferecidas, a comunidade universitária pode acessar dicas e orientações para um home office mais confortável e saudável; lives com a presença de especialistas sobre assuntos como economia, saúde mental e outros temas relacionados à rotina dos colaboradores; e drops de desenvolvimento, liderança e bem-estar por meio de newsletters.

Clubes temáticos também reuniram colaboradores com interesses em comum em encontros semanais, no estilo do clássico clube da leitura, e um grupo reuniu gestores para desenvolvimento e troca de experiências. O curso online “É Tempo de ser Presença Responsável” forneceu orientação técnica para prevenção e redução de riscos da Covid-19 e reuniu 90% dos colaboradores. Para saber mais sobre o projeto acesse: www.pucrs.br/quarentena-mais-feliz.



PUCRS

Programa Jeito PUCRS de Acolher e Servir fortaleceu o engajamento doscolaboradores frente às mudanças

Constituir um modelo de práticas de excelência de atendimento que pudessem guiar a relação com os diferentes públicos da PUCRS. Com esse objetivo, a universidade desenvolveu um programa próprio de atendimento cocriado com os próprios colaboradores. Pautado pelos valores institucionais, o Programa Jeito PUCRS de Acolher e Servir buscou qualificar o atendimento e relacionamento com públicos prioritários, além de fortalecer o sentimento de pertencimento e engajamento dos profissionais frente a um cenário de mudanças.

Iniciado em 2018, o Programa teve como público-alvo os colaboradores da universidade e sua implantação contemplou quatro diferentes fases: uma primeira etapa prévia de estudos e aprofundamento nas necessidades de cada público; na sequência a fase de cocriação do modelo de acolher e servir; o período de disseminação, lançamento e capacitação das equipes; e, por fim, a etapade sustentação, gestão e reconhecimento.

Até momento, o programa já colheu uma série de resultados e, além de qualificar o atendimento e relacionamento com públicos prioritários, por ter sido desenvolvido de modo colaborativo e agregador, trouxe impactos imensuráveis no que diz respeito ao fortalecimento do vínculo e sentimento de pertencimento dos colaboradores, sobretudo os que foram envolvidos nas formações. Em um cenário de mudanças, incertezas e ansiedades, o desenrolar desse projeto trouxe ânimo, entusiasmo e confiança para os profissionais das mais diversas áreas.

Iniciativa implementou práticas de excelência no atendimento e na relação com os diferentes públicos da instituição.

Rede de Saúde Divina Providência

Qualidade de vida ao cuidador: ações integradas

A pandemia gerada pelo Covid-19 levou muitos países a determinar medidasde distanciamento social, quarentena, ou mesmo de *lockdown*, entre outras medidas que afetaram o cotidiano das instituições de saúde e levaram os trabalhadores a uma jornada de trabalho excessiva e a um desgaste emocional demasiado, determinados por um novo modo de viver.

Assim, entendendo que o bem-estar dos colaboradores é premissa para a manutenção do cuidado aos pacientes e ao desenvolvimento profissional, a Rededе Saúde Divina Providência (RSDP) elaborou estratégias de cuidado aos trabalhadores de saúde para auxiliá-los no enfrentamento da crise e para promoção da qualidade de vida, potencializando a autonomia e acolhimento as demandas singulares individuais e coletivas.

As estratégias foram desenvolvidas ao longo dos anos de 2020 e 2021 nos cinco hospitais que compõem a RSDP, além das 35 Unidades de Saúde de Atenção Primária à Saúde (APS) geridas pela rede, resultando no acompanhamento em saúde demais de mil colaboradores e o desenvolvimento de atividades diárias junto aos maisde 3.300 colaboradores.

Essas estratégias envolvem a flexibilizaram da rotina de trabalho e a burocracia institucional, bem como apoio ao desenvolvimento das atividades laborais, práticas Integrativas e Complementares.

A Rede de Saúde Divina Providência (RSDP) elaborou estratégias de cuidado aos trabalhadores de saúde para auxiliá-los no enfrentamento da crise e para promoção da qualidade de vida.

Sabemi

Game do Feedback: a gamificação no desenvolvimento humano da Sabemi

A promoção de feedback para o desenvolvimento humano e organizacional faz parte da realidade e da necessidade empresarial há muitas décadas. Porém, o tema sempre ocasiona dificuldades na sua condução ou no método utilizado. Além disso, o feedback, por vezes, promove insegurança em quem realiza e desconforto para quem recebe.

Ciente da importância do feedback para o desenvolvimento de seus profissionais e buscando inovação nos processos de gestão de pessoas, a Sabemi realizou em 2019 o game do feedback para 95% de seu quadro funcional.

Essa inovação utiliza da descentralização do gestor, capacitando todos para fornecer feedbacks e promover agilidade na sua utilização no dia a dia. Os resultados são efetivos, pois todo o público interno está disposto a fornecer e receber feedbacks.

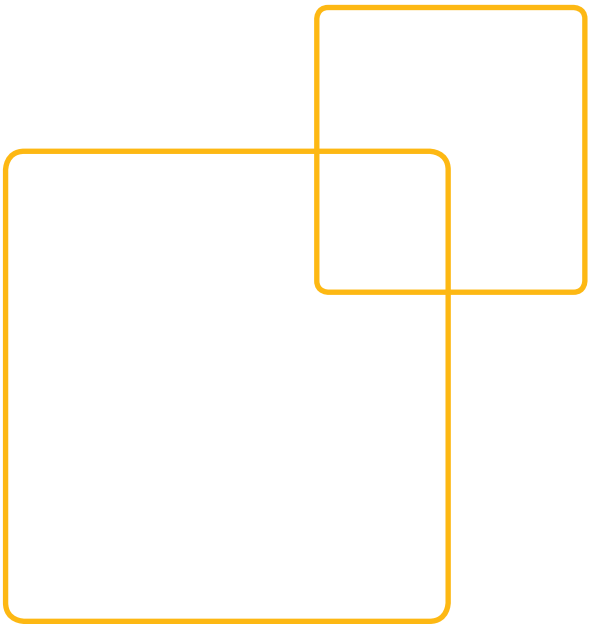
Em 2020, com a pandemia e seu isolamento social, o game foi adaptado para o online e promovido em 81% dos times administrativos e nos times de lojas 77% de aderência, por meio de encontros virtuais.

Game do Feedback da Sabemi promove desenvolvimento humano e organizacional aos colaboradores, tornando a prática do feedback orgânica, descentralizada, dinâmica e inovadora.

Se as pessoas estão na base do planejamento estratégico, ao lado da tecnologia, e seu desenvolvimento é promovido por meio de trocas entre elas, faz sentido a promoção do Game do Feedback - ferramenta gamificada - para engajar todos em busca de novas formas de condução de reconhecimentos e pontos de melhoria observáveis no dia a dia organizacional.

Não restam dúvidas de que o feedback promove melhorias significativas no desenvolvimento dos profissionais, torná-lo orgânico e decentralizado, além de trazer agilidade no desenvolvimento, gera para a organização e para as pessoas dinamismo em reconhecer e promover melhorias. O indicador de promoção formal de feedback passou de 69% em 2018, para 74% em 2019 e, em 2020, foi de 95%.

Diante destes dados, o case tem como objetivo apresentar as estratégias utilizadas pela área de Recursos Humanos na construção e no desenvolvimento dessa experiência gamificada. Através de uma pesquisa exploratória descritiva na forma de estudo de caso, e ainda, utilizando como coleta de dados à pesquisa documental, apresenta-se os ganhos que a Sabemi obteve com a implantação da prática, com melhores índices de satisfação e promoção de feedbacks contínuos. Por acreditar que as vivências e aprendizados oriundos desta experiência podem revelar-se fonte de disseminação de boas práticas não só na própria organização, mas também em outras instituições, a Sabemi optou dar visibilidade a sua iniciativa por meio do Top Ser Humano.



Sebrae RS

Sebrae RS recebe prêmio Top Ser Humano da ABRH

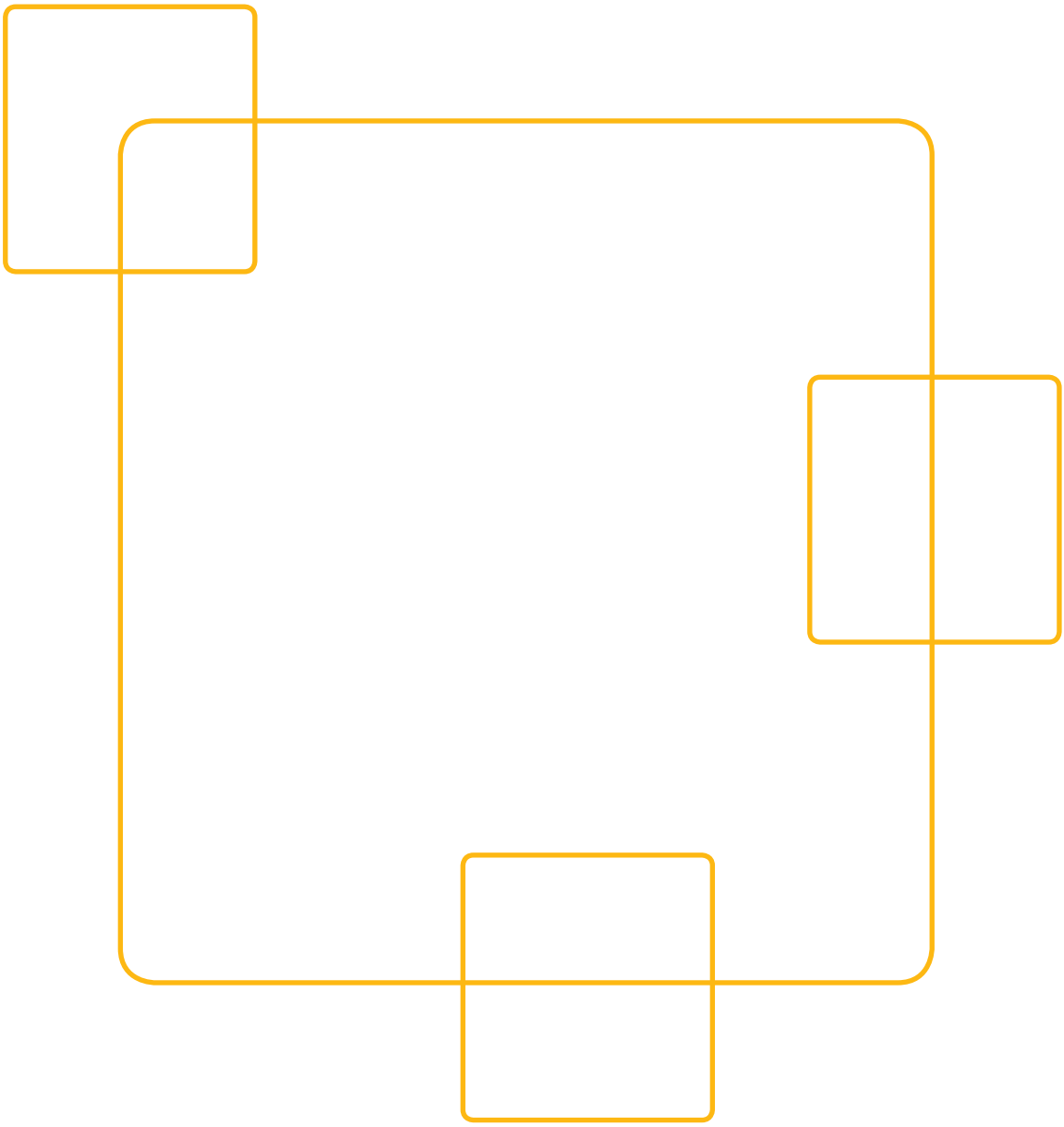
O Sebrae RS venceu o prêmio Top Ser Humano, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH RS, na modalidade Cultura Organizacional. Aorganização apresentou a jornada de transformação de sua cultura, que desenvolve desde 2016, e que está impactando sua forma de atuar. Ao longo desse processo, foram definidos atributos especiais: Cliente é Com a Gente, Gente Que Faz, Processos Simples e Integrados e Resultados Geram Valor Para Todos. Essas categorias respaldaram o novo Jeito de Ser e de Fazer e o propósito da organização: promover o empreendedorismo que transforma.

“Esse reconhecimento vem coroar todo o investimento e esforço sistemático na mudança da nossa cultura organizacional. Compreendemos a necessidade de promover mudanças no nosso jeito de ser e de fazer para que a nossa atuação junto aos nossos clientes, os pequenos negócios gaúchos, seja cada vez mais relevante. E não vamos parar por aqui! Já iniciamos uma nova etapa de revitalização de nossa cultura, tendo a inovação como seu maior vetor”,destaca o diretorsuperintendente do Sebrae RS, André Vanoni de Godoy.

A implantação desta transformação organizacional envolveu os mais de 400 colaboradores, com grupos segmentados de acordo com as peculiaridades das áreas. O primeiro passo para a mudança foi fazer um levantamento que revelou a visão do público sobre a organização e o que precisava, na perspectiva interna, ser melhorado. Passando por diferentes fases, com o compartilhamento dos traços culturais vigentes, até a definição do propósito organizacional, se chegou na construção do novo Jeito de Ser e de Fazer.

“Esse reconhecimento vem coroar todo o investimento e esforço sistemático na mudança da nossa cultura organizacional”.

Foram realizados workshops, atividades coletivas e individuais com a equipe dirigente, seminários temáticos, capacitações, rodas de conversa, entre outros, somando mais de 500 horas de atividades com resultados bastante positivos. Equipes mais motivadas e integradas fizeram entregas com mais valor para seu público. Por meio da mudança na forma de perceber, pensar e agir dos colaboradores, nos relacionamentos internos e externos, foi possível colocar o cliente – os empreendedores– como figura central e alcançar resultados empresariais superiores e sustentáveis. Assim, o Sebrae RS tornou-se ainda mais reconhecido pelos públicos interno e externo como um agente de disseminação de boas práticas, além de já ser uma referência como suporte aos empreendedores do estado. “Como a transformação é um processo dinâmico, a jornada é contínua”, finaliza Godoy.



OUÇA O PODCAST DO SEBRAE RS

PLANO de VOO

Empreender pode ser descomplicado.
Procure o Plano de Voo nas plataformas Spotify ou Deezer
e fique por dentro dos assuntos mais relevantes para o
mundo dos negócios de uma forma simples e descontraída.

Novos programas todas as quintas-feiras.

Leia o QR Code
ou procure na busca
do Spotify ou Deezer.

Spotify

DEEZER

SEBRAE

Senac RS

O Maior Prêmio é Mudar Vidas

Há mais de 13 anos o Senac aplica a pesquisa de clima organizacional, sendo esta, um dos indicadores que se utiliza como norteador para a busca de melhorias nas práticas de gestão, além das escutas nas devolutivas da pesquisa nas escolas e faculdades. Nestes momentos, os docentes manifestaram o desejo de um programa de reconhecimento voltado a eles, que representam cerca de 50% do quadro de colaboradores, atuando na atividade fim da missão da instituição.

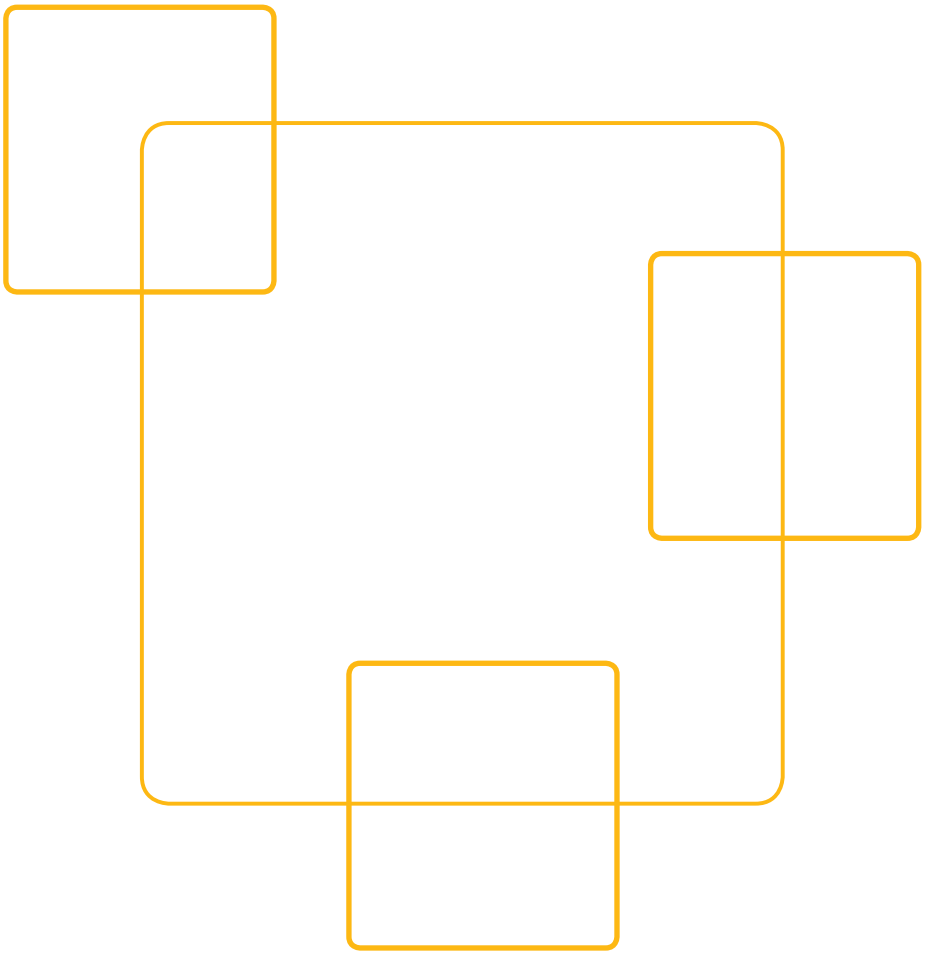
Realizando o comparativo da pesquisa de clima de 2018, no quesito reconhecimento geral dos colaboradores, foi constatado um aumento de 78% para 90% quando comparado a 2021. Quando analisado apenas as respostas dos docentes no quesito “satisfação geral docentes”, comparando 2018 em relação a 2021, constata-se um aumento na satisfação de 86% para 95%. Esses são alguns indicadores que demonstram a efetividade do Programa Destaque Docente.

Este programa tem duas categorias de reconhecimento: categoria Performance e categoria Boas Práticas. A primeira, utiliza duas ferramentas de avaliação, sendo elas: a análise de desempenho, na qual os docentes são avaliados competências e pela ferramenta de avaliação dos alunos. O objetivo de tais instrumentos é melhorar o desempenho do docente e aumentar a satisfação dos alunos. Nesta categoria são premiados os três docentes com as maiores pontuações.

Com o intuito de gerar significativo engajamento dos docentes do SenacRS,incentivando a cultura de excelência, em 2018 foi implementado o programa Destaque Docente - O Maior Prêmio é Mudar Vidas.

Na categoria Boas Práticas, o docente deve enviar um vídeo, de até cinco minutos, de uma situação de aprendizagem, aderente ao modelo pedagógico do Senac. Nesta categoria, os vídeos enviados são avaliados por um comitê composto por colaboradores do Núcleo de Recursos Humanos, Gerência de Educação Profissional e um docente convidado não participante do programa. O grupo utiliza como ferramenta uma ficha de avaliação com critérios específicos, sendo estes: apresentação e comunicação, didática e metodologia de ensino e inovação e aplicabilidade. Nesta categoria são premiados os três docentes com as maiores pontuações. No lançamento do programa, em 2018, tiveram mais de 300 vídeos de boas práticas enviados.

Já é o terceiro ciclo deste programa e a cada ano se promovem melhorias, comprovando que o incentivo e reconhecimento dos docentes colaborou para que eles estejam cada vez mais engajados no propósito do Senac de “Mudar vidas e transformar a sociedade por meio da educação profissional de excelência”.



Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

SESC/RS

A confiança como vacina: Sesc/RS cria grupo de trabalho de Enfrentamento à Covid-19

A pandemia do Coronavírus trouxe grandes mudanças para a sociedade e as relações de trabalho. O Sesc/RS, que tinha até aquele momento sua atuação 100% presencial, também precisou se atualizar e, entre as soluções criadas para o cenário emergente, o destaque foi para o Grupo de Trabalho de Enfrentamento à Covid-19 que desenvolveu estratégias e práticas para o momento, tendo a comunicação como base para o fortalecimento da confiança.

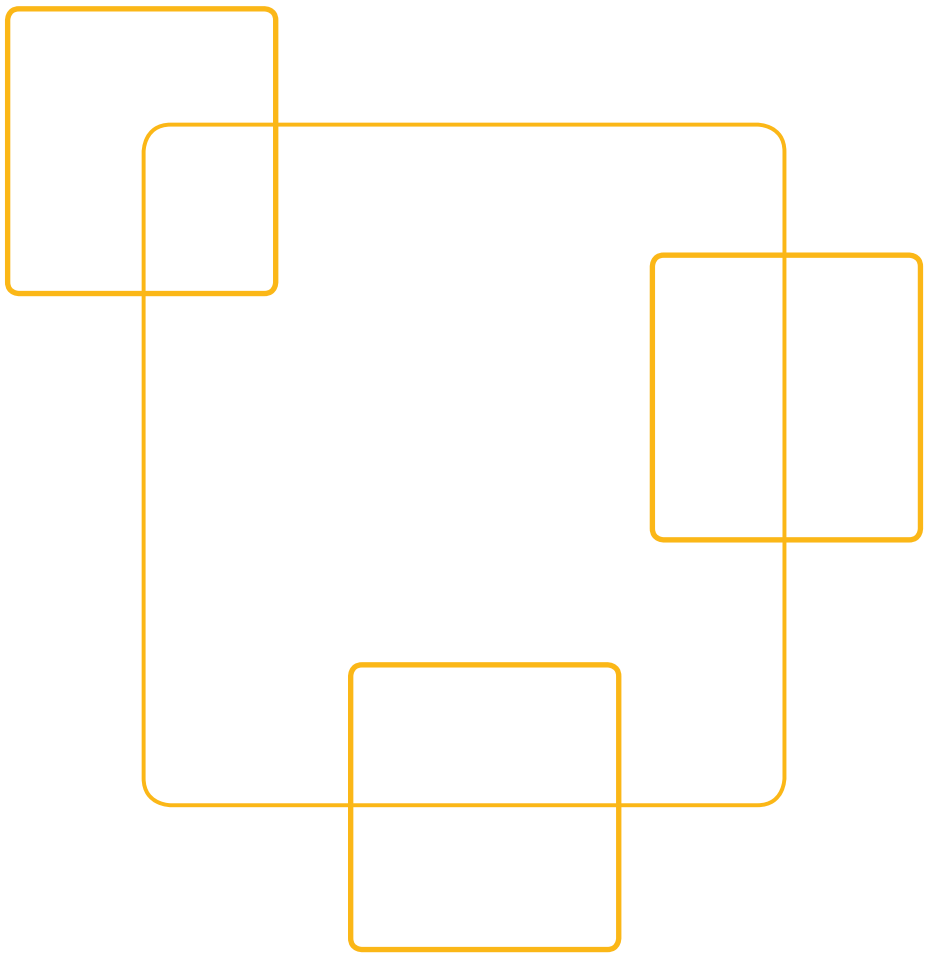
O grupo, coordenado pelo Núcleo de Recursos Humanos, é formado por 25 colaboradores da área e dos Núcleos de Marketing e de Tecnologia da Informação, além da Gerência de Saúde da instituição. Ao longo do ano, foram diversas frentes de ação, com projetos nas áreas de comunicação, desenvolvimento, qualidade de vida e liderança. A confiança foi o eixo de articulação das ações e contribuiu para a manutenção de ambientes saudáveis e inovadores. O resultado foi o crescimento de 3% do nível de satisfação do público interno em pesquisa de clima de 2021, com relação ao ano de 2020.

O trabalho foi inscrito como case para do Top Ser Humano 2021, na categoria Organização, modalidade Enfrentamento da Crise gerada pelo Coronavírus, e segue intensificado ao longo do ano.

Estratégias e Práticas de enfrentamento foram criadas pelo grupo que apostou no fortalecimento da confiança para atravessar o momento.

O Serviço Social do Comércio, foi criado em 13 de setembro de 1946. É uma entidade de caráter privado, mantida e administrada pelos empresários do comércio. É financiado com uma contribuição compulsória de 1,5% sobre o valor da folha de pagamento das empresas vinculadas às entidades sindicais integrantes da Confederação Nacional do Comércio. Tem como missão “Promover ações para o bem-estar social dos trabalhadores do comércio de bens, serviços e turismo e da sociedade nas áreas de Saúde, Educação, Cultura, Esporte e Lazer” e como propósito “Cuidar, emocionar e fazer pessoas felizes”.

A instituição cumpre as metas do Programa de Comprometimento e Gratuidade (PCG), e por meio de projetos como o Mesa Brasil, Envolva-se, Voluntariado e Maturidade Ativa, canaliza importantes ações na área social. Outra característica é a realização de eventos que retratam o papel social e de promoção de bem-estar da instituição, como o Festival Internacional Sesc de Música, o Sesc Circo, o Dia do Desafio, o Estação Verão, o Circuito Verão Sesc de Esportes, o Circuito Sesc de Corridas, entre outros. Com a pandemia, o Sesc/RS criou alternativas on-line para atender seus públicos, nas mais diversas áreas, com o objetivo de perpetuar seu propósito em todo Estado.



Sindilojas Porto Alegre

Sindilojas Porto Alegre promove jornada de transformação interna e hoje é uma das melhores empresas para se trabalhar no Terceiro Setor do Brasil

Ser uma marca que transmita confiança, credibilidade e uma visão diferente da que o público geralmente tem quando ouve a palavra sindicato, ainda que possua esta classificação. Esse era o objetivo principal da gestão do Sindilojas Porto Alegre quando, em 2017, deu início à construção do seu novo posicionamento de marca, lançado dois anos depois, em 2019, para o mercado: “Inspiração para transformar o varejo”.

Com lideranças cientes dos desafios que uma mudança como esta exige, optou-se, então, por realizar primeiro um trabalho interno, junto aos colaboradores. Assim, começou a Jornada da Transformação, nome escolhido para uma série de ações conduzidas pela equipe de Recursos Humanos da entidade sob orientação do superintendente Alexandre Peixoto. “Desde que assumi a Superintendência da instituição, em 2017, percebi a necessidade de aproximar os colaboradores do cerne do negócio, de forma transparente e colaborativa, com a consciência de que é preciso olhar antes para dentro”, declara Peixoto.

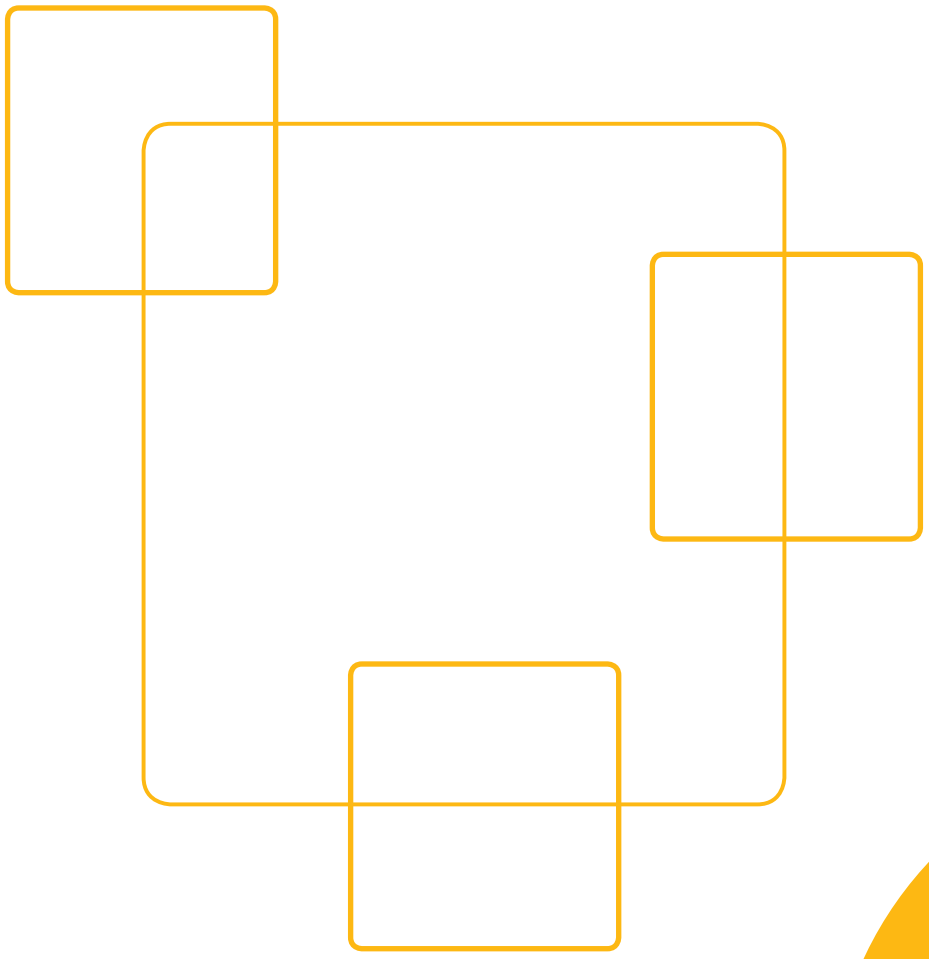
Com o início desse trabalho, os resultados começaram a aparecer. No decorrer de três anos, foram realizados workshops, palestras, cursos de capacitação, assim como atividades diárias que passaram a ser executadas por equipes multidisciplinares. Percebeu-se a importância da inovação nos processos e, com a participação de todos os profissionais,

Trabalho junto à equipe resultou no aumento de 25% de satisfação entre os colaboradores ao longo de três anos e no alinhamento da equipe com o novo posicionamento da marca.

novas ideias começaram a surgir. Foi criado um ambiente mais agregador, com rotinas de trabalho integradas, permitindo que colaboradores, gestores e diretores atuem pelo mesmo propósito e na mesma direção, de inspirar e transformar o varejo.

Entre os anos de 2017 e 2020, o novo modelo de gestão adotado pelo Sindilojas Porto Alegre refletiu no crescimento de 25% na média de satisfação interna, o que impactou, inclusive, no desempenho dos profissionais, gerando mais engajamento e melhores resultados. Como consequência, houve a promoção de 66% do atual quadro de colaboradores, o que aumentou também o sentimento de pertencimento e valorização. Após todas as mudanças implementadas, o Sindilojas Porto Alegre foi reconhecido, em 2020, como um dos melhores lugares para se trabalhar do Terceiro Setor, a partir de pesquisa nacional do Great Place to Work (GPTW).

Para o presidente Paulo Kruse, que está na sua segunda gestão e já vivenciou diferentes fases da instituição, “o trabalho realizado junto à equipe não só foi como é fundamental para a credibilidade que o Sindilojas Porto Alegre construiu perante seus representados nos últimos anos”. Kruse acredita que a Jornada da Transformação cumpriu com o seu objetivo, porém entende que esse trabalho não terminou: “passamos por uma mudança cultural, de mindset, muito importante para os objetivos que traçamos e de extrema relevância para o que faremos daqui para a frente. Tenho certeza que seguiremos colhendo os frutos deste novo modelo de gestão”.



SLC Agrícola

SLC Agrícola aposta na educação para qualificar o agronegócio brasileiro

Com o objetivo de unificar os mecanismos de incentivo à educação e à formação dos colaboradores em uma única plataforma de qualificação multisetorial, a SLC Agrícola lançou, em 2017, o Programa de Educação Inclusiva. A partir da matriz da empresa, em Porto Alegre (RS), o programa dissemina a cultura e os valores da organização, ressaltando a importância da formação continuada para a consolidação de lideranças e talentos entre o quadro de funcionários de todas asunidades. Os resultados alcançados destacam a preparação das pessoas para os desafios da agricultura digital, além da formação sólida de novas lideranças entre os funcionários e a redução da rotatividade.

Tradicional produtora de grãos e fibras, a SLC Agrícola foi fundada em 1977 pelo Grupo SLC e é especializada no cultivo, colheita e beneficiamento de soja, milho, algodão, sementes e pecuária. O sistema de produção conta com tecnologia de ponta aliada à gestão eficiente, com controle de custos e padronização dos processos nas unidades produtoras. A administração do grupo é feita a partir da Matriz, que coordena o trabalho nas 16 fazendas localizadas em seis estados brasileiros.

Dentre as principais ações do Programa de Educação Inclusiva estão o Auxílio Educação, que custeia de 40% a 100% os cursos de formação superior e pós-graduação, e a Academia de Líderes, voltada a identificar e desenvolver potenciais lideranças entre os quadros internos. Executados na Matriz, os programas alcançam os colaboradores de

Pela Academia de Líderes já passaram, somente em 2020, 260 lideranças e 92 potenciais talentos. O investimento foi de R$ 656 mil nesse ano.

A gente sonha e *valoriza*

O nosso jeito é fazer junto



Investir no conhecimento faz parte da jornada de evolução da SLC Agrícola. E assim conquistamos o prêmio Top Ser Humano 2021, com o case Educação Inclusiva: a aprendizagem continuada para desafiar e transformar.

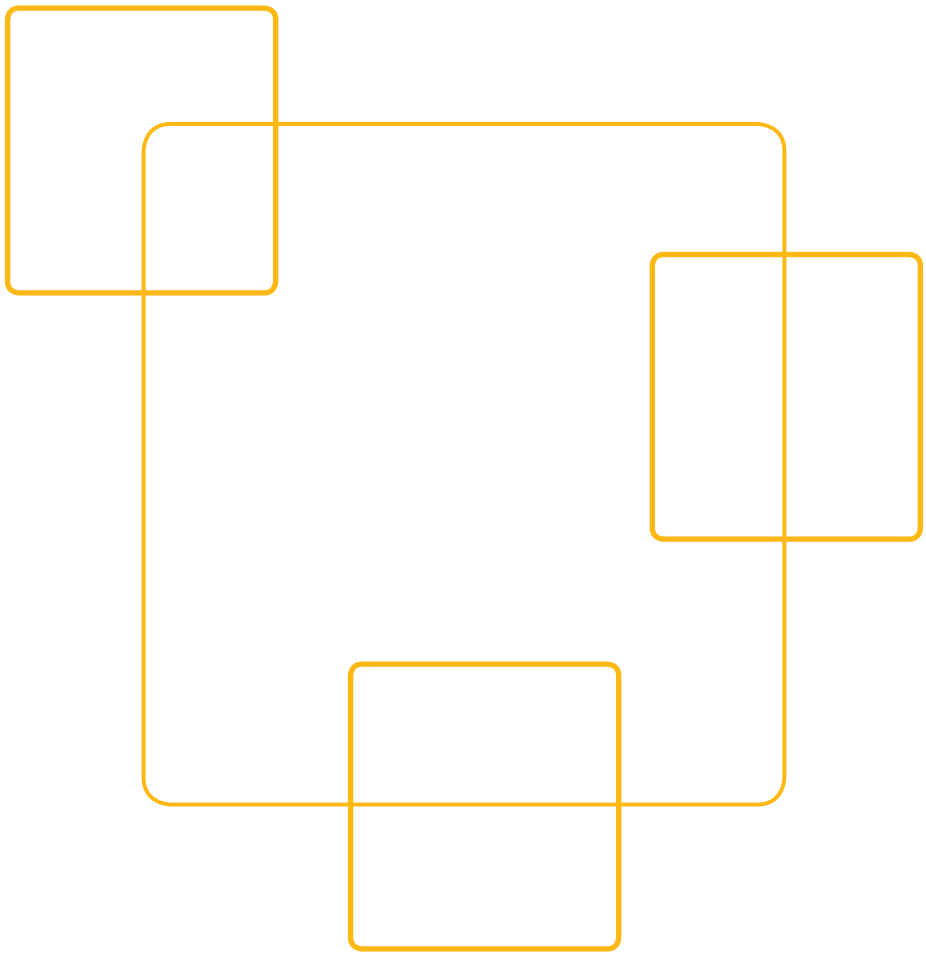
Esse é o Marcos Tadeu Costa de Oliveira, colaborador da Fazenda Paysandu (BA), que concluiu o Ensino Médio em 2020 através do Programa Educação Inclusiva.

Top Ser Humano 2021 ABRH-RS

SLC Agrícola

todas as unidades. Somente em 2020, a SLC Agrícola destinou R$ 338,9 mil ao Auxílio Educação, beneficiando 135 colaboradores, 80% alocados na Matriz. Desde o início, a empresa investiu R$ 3,5 milhões no programa. Atualmente, mais de 20% do quadro funcional possui curso superior completo. Pela Academia de Líderes já passaram, somente em 2020, 260 lideranças e 92 potenciais talentos. O investimento foi de R$ 656 mil nesse ano.

O Programa de Educação Inclusiva é executado na Matriz da SLC Agrícola, em Porto Alegre (RS), mas seus resultados aprecem em toda a operação da companhia. Um dos indicadores mais significativos é o aproveitamento interno de 76% dos colaboradores para posições de liderança – o que prova a eficiência do projeto de formação e qualificação. A partir do núcleo central, no Rio Grande do Sul, a SLC Agrícola dissemina pelo país os valores de responsabilidade social e ambiental, apostando na modernização da atividade agrícola por meio dos investimentos em educação para sua força de trabalho.



SLC Máquinas

SLC Máquinas investe em ferramenta online para Integraçãode Novos Colaboradores

Considerando a importância da integração de novos colaboradores para a empresa e com a necessidade de garantir a sua realização com qualidade, contemplando todas as políticas e práticas internas e inserção dos novos colaboradores na cultura organizacional, a SLC Máquinas buscou uma ferramenta web que atendesse suas necessidades de forma eficiente, inovadora e com baixo custo. A SLC Máquinas, concessionário John Deere, conta com 18 unidades no interior do estado do Rio Grande do Sul, atende 212 municípios na comercialização de máquinas agrícolas, peças de reposição e serviços de pós-vendas.

O candidato admitido como colaborador inicia uma importante jornada de adaptação ao trabalho e para ser bem acolhido e orientado para um bom desempenho profissional, sentimento de pertencimento e orgulho em fazer parte da organização, o processo de integração de novos colaboradores é fundamental.

Partindo deste pressuposto, a SLC Máquinas desenvolveu a Integração de Novos Colaboradores no formato online para suprir a demanda de um processo padronizado e efetivo, pois acredita no seu papel de formar colaboradores alinhados à cultura organizacional e com condições de contribuir com a sustentabilidade do negócio. Por se tratar de um processo inovador para a empresa, a escolha pelo *software* ideal que atendesse a demanda foi um dos principais desafios para tomada de decisão da escolha do ambiente virtual de aprendizado, contemplando a possibilidade de inserção de textos e vídeos de uma forma dinâmica, estruturada e de fácil navegação para os usuários.

A tecnologia é uma grande aliada à otimização de processos e disseminação do conhecimento.

Após 4 anos de implementação, a Integração de Novos colaboradores é uma prática consolidada e qualificada na empresa, gerando benefícios aos recém-admitidos ao serem orientados e ambientados com o padrão esperado, além de ter um procedimento de manutenção simplificado, intuitivo e dinâmico, aumentando a produtividade dos envolvidos e a efetividade do programa.

O conhecimento é o alicerce para a construção de um mundo melhor e a SLC Máquinas atua intensamente para que através de processos de aprendizagem, encontre soluções que visam a desenvolver talentos, fortalecer o relacionamento, promover a educação preventiva, criar um ambiente de aprendizado compartilhado, elevar a geração de valor e o capital intelectual da empresa.

Atualmente, as ações de treinamentos passam a ser vistas como um processo contínuo, no qual o colaborador é responsável por seu próprio aperfeiçoamento. A integração ajuda a trilhar o caminho com clareza desde os primeiros passos, com apoio para evolução de carreira na empresa, que investe constantemente na inovação dos seus processos.

A tecnologia é uma grande aliada à otimização de processos e disseminação do conhecimento. Por isso, foi notório o resultado positivo da implementação do processo de integração online. Além da integração, que foi o motivo propulsor da busca pela inovação, a ferramenta tem sido utilizada para inserção de outros treinamentos internos, reforçando o sucesso dessa iniciativa para a instituição.

STIHL Ferramentas Motorizadas

STIHL investe na saúde física e mental dos colaboradores para seguir com a operação no Brasil

Em março de 2020, quando o mundo começava a aprender sobre a Covid-19, doença causada por um tipo de coronavírus recém descoberto na China, a STIHL tomou uma das decisões mais corajosas de seus 48 anos de história no Brasil. A empresa optou por manter praticamente a totalidade de suas atividades em formato presencial na sua sede no País, localizada em São Leopoldo (RS). Isso porque a natureza do negócio, que é a fabricação de ferramentas motorizadas portáteis para os mais diversos segmentos, demanda uma alta proximidade entre as áreas, tanto fabris quando administrativas. Para garantir a segurança de quase três mil pessoas, a empresa investiu em diversas medidas de proteção, com destaque para as ações de apoio à saúde física e mental dos colaboradores e familiares.

De acordo com o gerente de Recursos Humanos, Diego Pereira, oferecer cuidado e bem-estar às equipes sempre foi uma das preocupações da STIHL. Tanto que, desde 2003, mantém um Núcleo de Qualidade de Vida (NQV) para atendimentos socioemocionais e, há mais 25 anos, tem estruturado em sua sede um amplo ambulatório com serviços robustos, que recebem e acolhem as pessoas com muita atenção. “Nessa situação inusitada, por mais que os colaboradores confiem na empresa e se sintam seguros dentro dela, surgem sentimentos que muitos nunca tiveram de lidar”, diz ele. “A STIHL entende o tamanho da sua responsabilidade nesse contexto, por isso colocou esses aspectos em destaque entre suas ações de enfrentamento da crise”, afirmou.

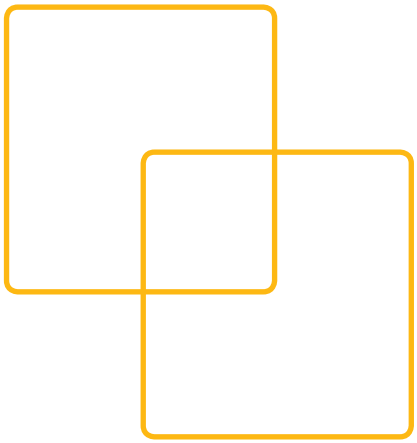
O ambulatório realiza todo o acompanhamento dos funcionários confirmados ou com suspeita de Covid-19 por meio de teleatendimentos diários. É o responsável por intermediar a realização de testes dos colaboradores, quando necessário, e monitorá-los

Empresa conseguiu manter quase 100% de sua equipe em trabalho presencial desde o início da pandemia.

até sua completa recuperação e retorno ao trabalho. Uma estrutura totalmente dedicada a atender casos de Covid-19 foi montada em um ponto específico da empresa, servindo de referência para os colaboradores que necessitam de atendimentos menos complexos. “Nossa equipe de médicos e enfermeiros do ambulatório está preparada para dar todo suporte e orientação aos colaboradores que contraem a Covid-19, garantindo um rápido encaminhamento dos casos”, explica Diego.

Já o NQV, que intermedia o atendimento de colaboradores e familiares por psicólogos, psicopedagogos, terapeutas de casal e família e nutricionistas, disponibilizou uma estrutura gratuita para acolhimento no início da pandemia, a fim de auxiliar as pessoas no enfrentamento emocional da situação. Os profissionais parceiros do Núcleo disponibilizaram seus celulares para atendimento a qualquer momento, com posterior encaminhamento a um tratamento específico, quando necessário. Do primeiro trimestre de 2020 para o primeiro trimestre de 2021, houve um aumento de 26% no número de atendimentos via NQV. “Entendemos isso como positivo, pois mostra que os colaboradores estão buscando apoio ao invés de adoecerem mentalmente”, explica Eliane DallAgnese, assistente social responsável pelo NQV. Para esse ano, o ambulatório e Núcleo de Qualidade de Vida preparam grupos de apoio e atendimentos individualizados para três linhas de cuidado: perdas devido à doença, homeschooling e pós-covid. Assim, a empresa espera ser ainda mais assertiva no cuidado com suas equipes.

Diversas ações foram postas em prática para garantir a segurança das pessoas notrabalho presencial, mas sem dúvida a atenção à saúde é a mais significativa para os colaboradores. “Minha esposa teve covid em 2020 e passou por complicações. O suporte da STIHL foi essencial para vencermos a batalha”, diz Elizandro da Rosa, assistente tributário. Fábio Pedroso, auxiliar de Logística e Expedição, que adoeceu com a família em maio passado, confirma: “Aquela ligação diária nos confortava e dava a certeza de que tudo iria terminar bem”. Há um ano em trabalho presencial em meio à pandemia, a STIHL celebra o índice de 92% de confiança dos colaboradores em suas ações de contenção do vírus.



Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

STIHL Ferramentas Motorizadas

Formação Técnica Dual em Mecatrônica revela talentos e transforma vidas

Em 2014, motivada pela necessidade de responder aos desafios de negócio que se apresentavam com o advento da indústria 4.0, a STIHL Brasil, fabricante de ferramentas motorizadas localizada em São Leopoldo (RS), começou a desenhar um projeto ousado e único no Estado para capacitar profissionais para sua área de manutenção. A empresa firmou parcerias com o SENAI-RS e a Câmara Brasil-Alemanha (AHK) para replicar no Brasil a formação técnica em mecatrônica realizada há anos na matriz alemã, que forma profissionais reconhecidos por sua alta qualificação. A Formação Técnica Dual em Mecatrônica da STIHL conta com mais de cinco mil horas aula e proporciona aos alunos a teoria aliada à prática dentro da empresa. É ofertada aos próprios colaboradores, que passam três anos estudando sem qualquer prejuízo ao seu salário e, ao final, são recolocados como técnicos na companhia.

A primeira turma iniciou em 2017 e formou-se no final de 2019. Os doze alunos tiveram aulas no SENAI e no Centro de Qualificação Técnica (CQT) da STIHL, onde foram apresentados a práticas complementares às aulas teóricas, porém totalmente aplicadas à realidade da empresa. Os alunos foram escolhidos a partir de um robusto processo seletivo, para o qual se inscreveram mais de trezentos colaboradores, que passaram por prova de conhecimentos gerais, dinâmicas de grupo, testagens e entrevistas individuais. Para participar da seleção, os candidatos deveriam se enquadrar em três critérios: estar ocupando cargos iniciais na STIHL, ter no mínimo dois anos de empresa e até 35 anos completos na data da inscrição. Por sua carga horária diferenciada, composta por quase quatro mil horas a mais em relação a formações regulares de mercado, os alunos receberam também uma certificação de pós-técnico em mecatrônica.

Programa da STIHL oferece qualificação inédita no Rio Grande do Sul.

O programa superou as expectativas da empresa e dos colaboradores. Henrique Tiggemann, coordenador da Formação Dual na STIHL, explica que capacitar pessoas já aculturadas à empresa trouxe resultados além do planejado. “Não só ganhamos técnicos com uma qualificação diferenciada, como conseguimos solucionar problemas que, antes, não tínhamos como dar atenção e, principalmente, construímos pontes entre áreas que nos permitiram reduzir dificuldades de comunicação, por exemplo”, conta. Diego Pereira, gerente de Recursos Humanos, destaca o quanto a Formação foi bem aceita internamente: “Tínhamos expectativa de atender a Manutenção com os técnicos formados, mas o resultado foi tão positivo que outras áreas passaram a nos demandar esses profissionais, como Engenharia de Processos e Engenharia de Produto”.

Para os colaboradores, a Formação representou uma mudança de vida. Muitos dos alunos não tinham outra formação técnica e sequer imaginavam poder cursar uma em algum momento. Além da conquista de um novo cargo e aumento salarial, o voto de confiança que receberam da STIHL, ao passar três anos “recebendo para estudar”, gerou um grande sentimento de valorização. “Sou muito orgulhosa por fazer parte da STIHL. Aqui, quando nos esforçamos, o reconhecimento acontece”, diz Amanda Vieira, ex-aluna e hoje técnica de Produto. Diego complementa: “Muitos se descobriram durante o curso, que nos revelou verdadeiros diamantes brutos. Encontramos talentos incríveis, em pessoas que não imaginavam o quanto eram capazes”. Em 2020, iniciou a segunda turma, composta também por doze alunos selecionados entre quase duzentos inscritos.

Não há, no País, formação semelhante à da STIHL. Algumas empresas oferecem cursos complementares a formações técnicas prévias, mas ainda não há ofertas na mesma configuração desse programa. Além dos resultados qualitativos, a Formação Dual também apresenta resultados numéricos significativos, como economia de R$ 600.000 com soluções encontradas pelos Técnicos para problemas internos. Um real orgulho para a STIHL, que tem na Formação Técnica Dual em Mecatrônica um verdadeiro case de sucesso.

Unimed Noroeste/RS

Unimed Noroeste/RS alia práticas de Qualidade e de Gestão de Pessoas para assegurar a excelência

Quando o Sistema de Gestão da Qualidade e as práticas de Gestão de Pessoas estão entrelaçados logo surgem impactos positivos na satisfação do colaborador e nos resultados da cooperativa. Afinal, o maior engajamento contribui para que o funcionário reconheça também como suas as conquistas da organização. Ao aperfeiçoar seus processos e desenvolver as pessoas, a Unimed Noroeste/RS reforça a busca pela excelência. “A razão de ser da cooperativa está nas pessoas e nossa atuação é movida por elas. O colaborador é protagonista do nosso negócio e desenvolvê-lo contribui para fazer uma entrega cada vez mais qualificada ao cliente, evalorizá-lo enquanto profissional”, enfatiza o presidente do Conselho de Administração da cooperativa, médico Volnei Santos Malheiros.

“Somente conseguimos rotinas adequadas e atendimento de excelência se o funcionário estiver motivado e ciente do papel que exerce em nossa cooperativa”, reforça o dirigente. Observa que a cultura da Qualidade está incorporada no Planejamento Estratégico desde 2010, contemplada na versão atual nas Perspectivas “Processos Internos” e “Aprendizado e Crescimento”. A difusão de práticas e valores reflete-se na sustentabilidade do negócio e na satisfação de seus públicos de interesse, bem como em reconhecimentos em níveis estadual e nacional.

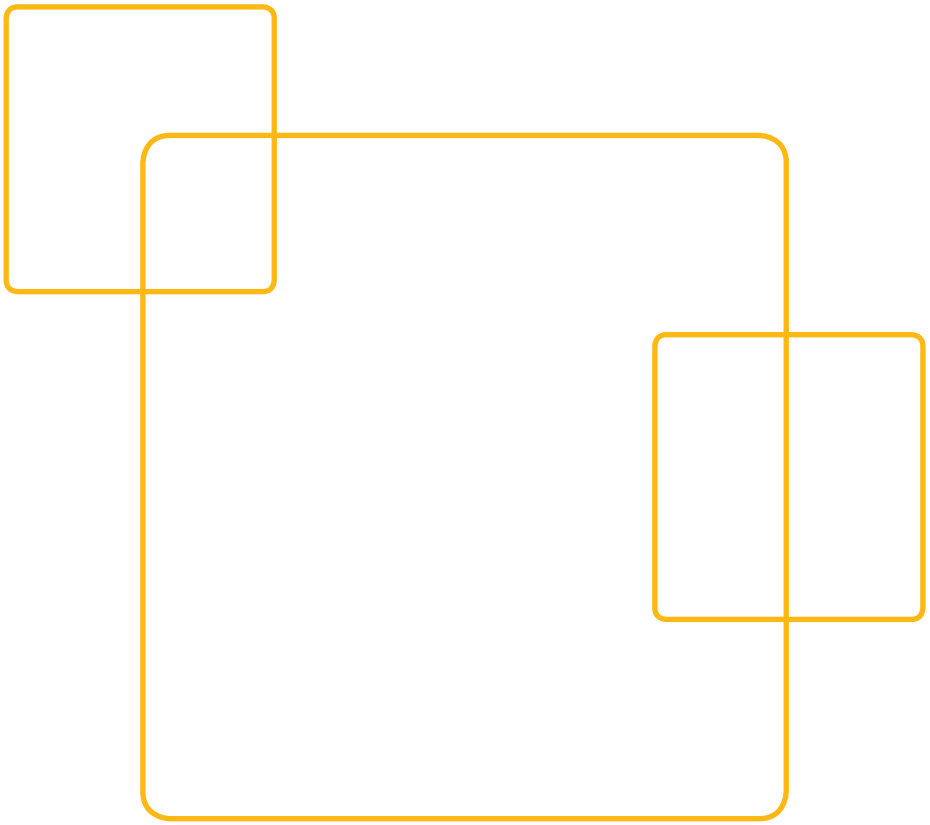
Na Pesquisa de Clima organizacional aplicada em 2020, o quesito relacionado a treinamentos e outras formas de desenvolvimento para o crescimento profissional alcançou 87% de aprovação. Já a satisfação geral dos funcionários representou 86%, percentual que contribuiu para a Unimed Noroeste/RS figurar no ranking das Melhores Empresas

Ao aperfeiçoar seus processos e desenvolver as pessoas, a Unimed Noroeste/RS reforça a busca pela excelência.

para Trabalhar no Estado. O investimento na gestão oportunizou ainda à cooperativa e ao seu hospital próprio, o reconhecimento como instituições acreditadas, pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e pela Organização Nacional de Acreditação (ONA), respectivamente.

A gerente de Atenção à Saúde, Analice Pimentel Koch, lembra que nos últimos 10 anos a cooperativa teve enormes avanços na Gestão da Qualidade, resultando em processos alinhados e entregas assistenciais mais qualificadas e seguras. “Todo esse crescimento somente vem sendo possível porque os funcionários estão no centro da cultura organizacional e, a partir de várias estratégias de capacitação e desenvolvimento, foram responsáveis pela melhoria contínua e pelos resultados alcançados”, aponta ela, referindo-se ao reconhecimento externo de entidades reguladoras e certificadoras.

Além da capacitação e atualização de conhecimento técnico, a Unimed Noroeste/RS mantém ações de promoção à saúde de seus colaboradores, estimulando para que se sintam motivados e cuidados. Afinal, faz parte da cultura Unimed o propósito de zelar pela saúde e pelo bem-estar das pessoas.



Unimed Vale do Sinos

Unimed Vale do Sinos aposta na saúde integral de seus colaboradores

Desde o último ano a empresa vem adotando um programa que tem como principal objetivo manter a saúde integral, física e mental de todos seus colaboradores, com foco em medidas preventivas, psicológicas e sociais. Ao mesmo tempo em que trabalha a saúde mental, ganha em felicidade no ambiente organizacional, promovendo união de todos na busca dos objetivos da empresa.

O programa conta com ações como palestras motivacionais, escuta ativa, grupos multiprofissionais de acolhimento, atividades físicas e de meditação entre outros. Além de atingir os objetivos propostos, essas ações tornam-se momentos de valorização e reconhecimento para os colaboradores, que têm a oportunidade de se envolverem em atividades no qual sentem-se cuidados e acolhidos em problemas comuns a sociedade, que são as doenças mentais, como depressão, bournout.

O programa busca contemplar todos os 1550 colaboradores e as ações ocorrem nas três principais unidades da cooperativa. Todas as ações foram criadas tendo como base as informações da pesquisa de clima e da pesquisa de condição de saúde, ambas realizadas no primeiro semestre de 2019.

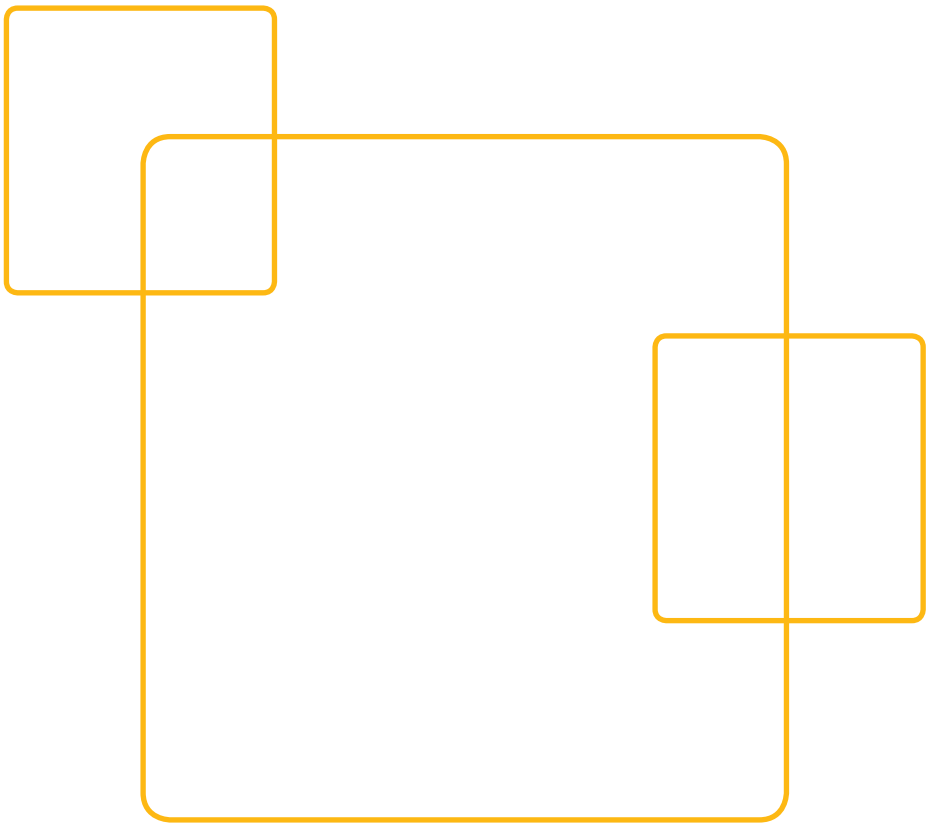
As áreas de Gestão de Pessoas, Plano de Saúde, Medicina Preventiva, acreditando que o ser humano é um ser integral, que tem que estar em equilíbrio corpo e mente, quis ir além da atenção somente para o corpo, então criou ações em que os colaboradores pudessem ser escutados, acolhidos e terem segurança para falar de problemas que ainda são um tabu em muitas empresas: doenças mentais.

A cooperativa médica promove ações que buscam a saúde não só do corpo, mas também da mente.

As ações resgatam muito do amor pelo ambiente de trabalho, do quanto se pode ser feliz entre as paredes da organização. Foi criado o cheque elogio, acesso a massagens e yoga em horário de trabalho, momentos de reconhecimento e escuta com profissionais da área humana. Também foi trabalhada a diversidade e a importância de ser aceitos, mesmo sendo diferentes.

A crença da cooperativa é que tendo colaboradores felizes o resultado esperado é consequência. Os objetivos foram atendidos após a implantação dessas ações. Os indicadores de RH como absenteísmo e turnover estão controlados. A satisfação dos colaboradores, cooperados e clientes superaram as metas e os resultados financeiros foram atendidos.

A Unimed Vale do Sinos entende que é preciso ser rápido para acompanhar todo o avanço tecnológico e que, e acima de tudo, ao se lidar com o ser humano, se lida com sentimentos e isso não pode ser impulsionado pela velocidade e sim pela dedicação no acolhimento e no trato com as pessoas. Elas são e sempre serão o principal objetivo e o maior valor da Unimed Vale do Sinos e precisam ser olhadas na sua integridade.



Unique Rubber

Todos pela prevenção

O presente projeto, aderente à área de Gestão de Pessoas denominado “Todos pela Prevenção”, trata-se de um momento especial de reestruturação mundial em prol do combate ao vírus. A empresa precisou pensar rapidamente na segurança de todos os colaboradores e suas famílias por meio do engajamento da liderança, reinventando processos.

Mediante esse contexto de crise ocasionado pela pandemia, a Unique estabeleceu um movimento com as lideranças, voltado ao enfrentamento do coronavírus, com diversas iniciativas relacionadas à prevenção, à saúde e ao bem-estar, com foco na empatia e no cuidado. Momento muito importante para a Unique, que continuou suas atividades plenamente, a fim de atender o mercado, com uma sinergia da alta liderança e demais gestores, para obter um cuidado extremo com todos os seus colaboradores.

Serão apresentadas neste case todas as ações executadas com base no Plano de Contingência elaborado. Além disso, serão abordadas as condutas para o desenvolvimento das novas competências necessárias para a liderança.

Como resultado de todo esse conjunto de práticas, o ano de 2020 foi espetacular, elevando a sustentabilidade do negócio, pois o engajamento de todos fez com que houvesse recorde de produtividade, segurança, cuidado altíssimo com o bem-estar dos colabores e ressignificou o conceito de celebração, descobrindo ainda mais o valor na prática do cuidar.

Mediante esse contexto de crise ocasionado pela pandemia, a Unique estabeleceu um movimento com as lideranças, voltado ao enfrentamento do coronavírus, com diversas iniciativas relacionadas à prevenção, à saúde e ao bem-estar, com foco na empatia e no cuidado.

Viaflow

Programa FlowTalents

O FlowTalents é o programa de capacitação e geração de empregos da Viaflow. Além de preparar novos talentos para o mercado de tecnologia com uma capacitação gratuita e de qualidade, a iniciativa visa a atender a demanda das empresas que buscam profissionais de excelência, com foco na transformação digital.

COMO FUNCIONA O PROGRAMA?

Pessoas com mais de 18 anos e interesse por ingressar ou reingressar no mercado de tecnologia se inscrevem no programa, realizam os testes e participam do processo de seleção. Qualquer pessoa pode participar e, após serem selecionados, os profissionais participam de uma trilha de aprendizado e do programa de mentoria. Ao final, a empresa conecta esses profissionais com oportunidades de trabalho e o aprendizado continua com acompanhamento constante. No processo, são respeitadas e celebradas as diferenças e tudo acontece 100% online e gratuito.

PROPÓSITO:

Melhorar a vida das pessoas através da tecnologia. Os pilares que sustentam o programa FlowTalents: A tecnologia é para todos; as pessoas são o centro; e juntos somos mais fortes.

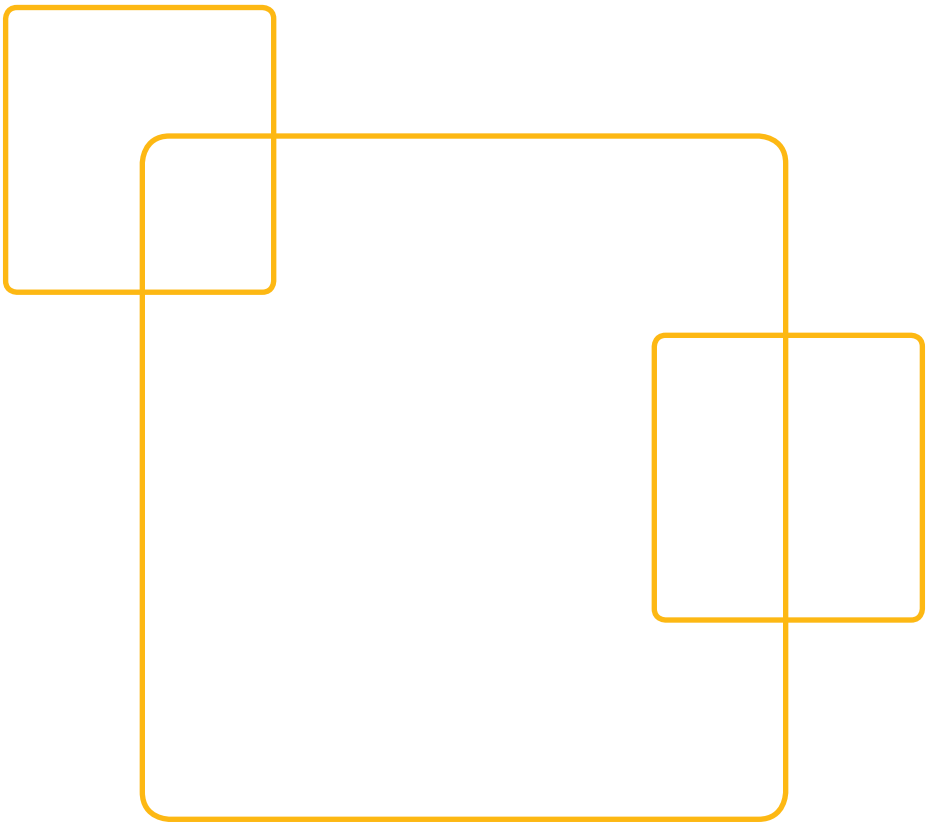
O programa que capacita, gera empregos e promove a diversidade no mercado de tecnologia.

OBJETIVOS :

Apoiar as pessoas a ingressarem no mercado de tecnologia da informação; gerar empregos para quem quer desenvolver carreira em uma das áreas que mais cresce no mundo; ajudar as empresas a encontrar profissionais qualificados e digitalizar negócios.

POR QUE FOI CRIADO O FLOWTALENTS?

Foi identificado um número muito maior de vagas em TI do que profissionais qualificados e um déficit na formação técnica e comportamental de pessoas. Além disso, as empresas dependem da tecnologia para se transformar e há a crença de que existe uma demanda da sociedade por educação e formação em novos mercados. A proposta da iniciativa é simples: fornecer formação de qualidade e sem custo. Para isso, a formação prática com acompanhamento e mentoria é apoiada durante toda a jornada, de forma individual e personalizada. Também são oferecidas trilhas de capacitação, abordando as tecnologias mais demandadas pelos clientes e parceiros, além de acreditar no esforço e comprometimento do ser humano para reinventar-se e aprender novas carreiras.



Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedor

Vitlog Transportes

Vitlog com Você: unindo forças no combate ao Coronavírus

Em um momento socioeconômico atípico, com a agravação de uma pandemia, o mundo corporativo teve que enfrentar desafios sem precedentes. Ao longo deste período, a Vitlog Transportes planejou e executou medidas a fim de preservar, em primeiro lugar, a saúde de todos os colaboradores, a manutenção dos empregos e a perpetuidade financeira do negócio.

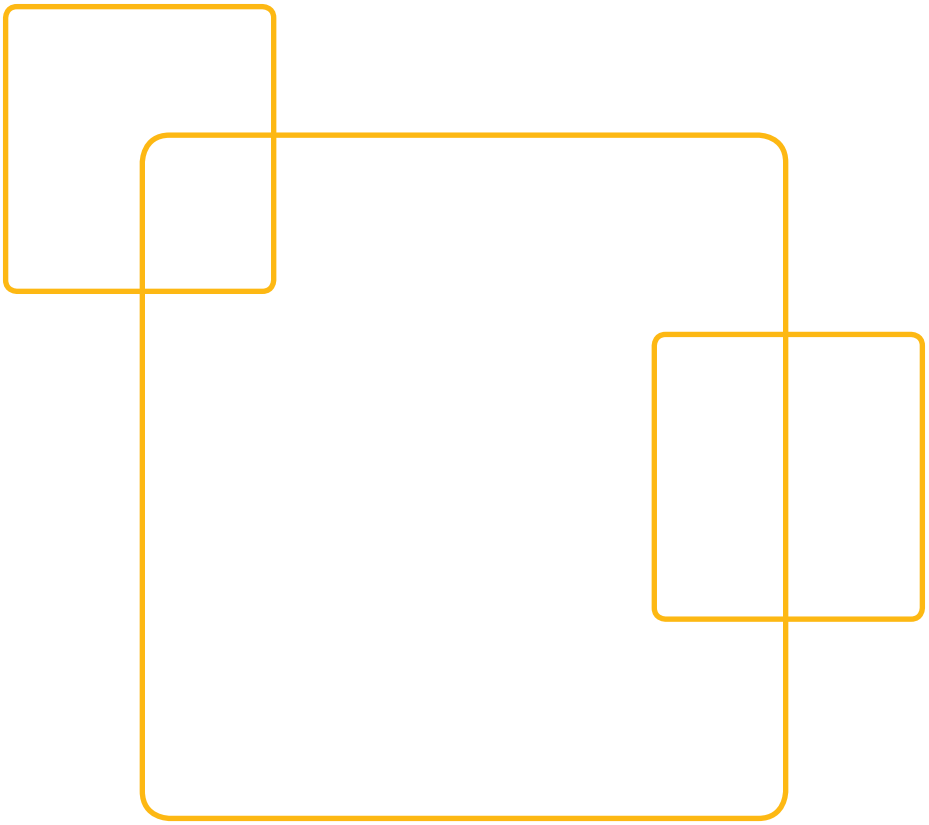
Com a surpresa do novo cenário, logo percebeu-se que atitudes precisavam ser tomadas rapidamente. O momento gerou mudanças e a grande necessidade de reinventar-se e adaptar-se à situação. Todos sofreram com o impacto que essa nova realidade gerou e para lidar com as consequências acarretadas, estudar as melhores estratégias para contornar essa crise foi fundamental.

Com isso, surgiu o projeto Vitlog com Você que é composto por uma série de ações sustentadas por três grandes pilares, são eles: preservação da saúde, comunicação transparente e sustentabilidade econômica. Este projeto foi estruturado visando a ações para diminuir a força destes impactos causados pela pandemia, sempre pensando no bem-estar dos colaboradores, da sociedade e da empresa.

Este projeto foi estruturado visando a ações para diminuir a força destes impactos causados pela pandemia, sempre pensando no bem-estar dos colaboradores, da sociedade e da empresa.

Desta forma, este projeto teve a atuação expandida em todos os setores da Vitlog, a partir de ações estratégicas como uma comunicação clara e objetiva com todos os colaboradores por meio de vídeos explicativos com atualizações constantes sobre o cenário vivido pela empresa, adoção de medidas governamentais para manutenção dos empregos, distribuição de máscaras e álcool em gel em todos os setores, palestras e materiais educativos sobre cuidados e prevenção do novo Coronavírus, além de investimentos pontuais na frota de veículos e unidades.

Todas essas medidas mostraram-se eficientes na proposta de manter uma comunicação interna honesta e objetiva;no acompanhamento do estado de saúde da equipe, disponibilizando assistência para qualquer imprevisto; na ajuda das pessoas que mais careciam de cuidados durante este período; além de não permitir que a crise afetasse os negócios de maneira irreversível. Sendo assim, o projeto segue em execução na empresa, visto que, o mundo ainda lida com as consequências do novo Coronavírus.



We Can BR

WE CAN BR coloca as pessoas no centro do processo de transformação da identidade da empresa

A agência de empregos temporários WE CAN BR, com sedes em Porto Alegre eSão Paulo, passou por um processo radical de transformação ao criar uma identidade exclusiva para atuação no segmento de administração de profissionais temporários a partir do empoderamento de seus profissionais.

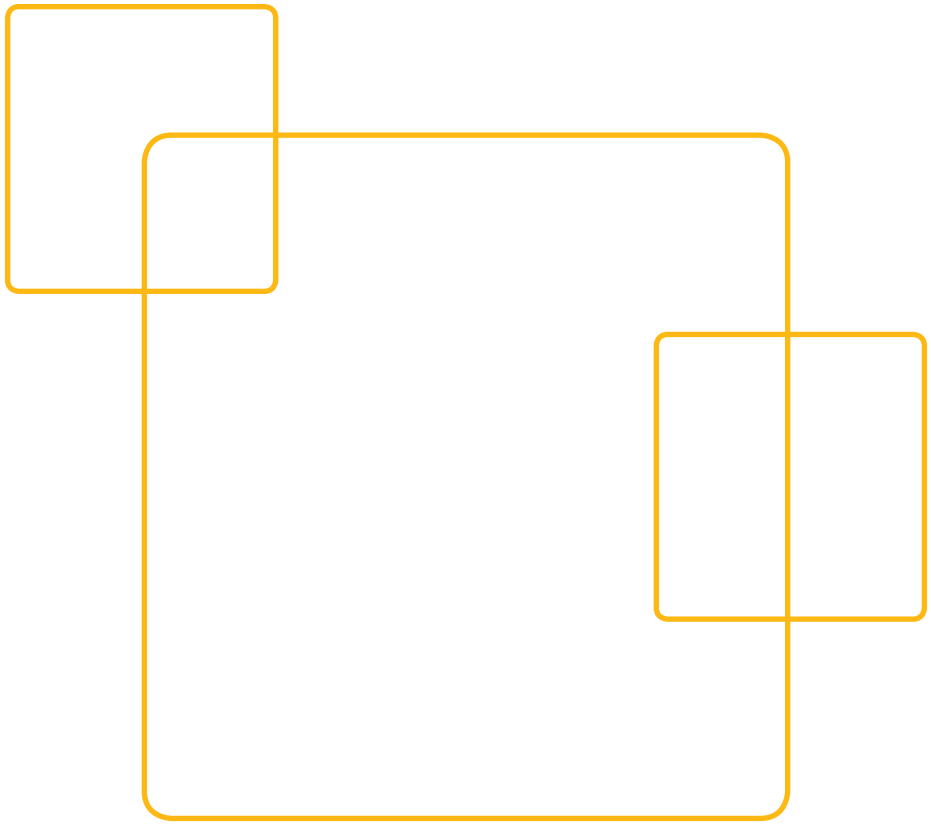
“Por ‘identidade’, entendemos não apenas nosso nome, marca, slogan etc., mas todo o conjunto de processos, pessoas, propósito, valores, estrutura física, tecnologias e estratégias que compõem uma organização”, explica o diretor-executivo da WE CAN BR, Flávio dos Santos.A partir da Reforma Trabalhista, em 2017, a empresa percebeu uma oportunidade de retomar e recolocar no centro do negócio a sua vocação, a administração de profissionais temporários, área que havia sido mesclada com outros serviços, como vigilância e refeições coletivas. Para isso, realizou uma série de ações com foco nas pessoas, privilegiando fatores como conveniência, bem-estar, capacitações e um novo propósito.

“As pessoas são o centro de qualquer empresa e tudo acontece a partir delas”, destaca Santos e completa: “Por isso, a maior preocupação da nossa transformação foi fazer com que as pessoas percebessem seu valor e fossem estimuladas a fazer o seu melhor”. Nesse sentido, as principais mudanças foram a construção da nova marca e do DNA de

Os resultados dessas ações culminaram em uma pesquisa de clima organizacional com respostas excelentes.

marca e realização de uma série de treinamento para alinhamento de propósito desse novo DNA, a mudança de endereço físico da sede da empresa, que passou a se localizar no Centro de Porto Alegre, facilitando o acesso de seus profissionais e também de seus clientes, a criação de um projeto de humanização da nova sede estilo open space, com incentivo à criatividade e à produtividade, e a realização de um seminário de premiação e reconhecimento aos profissionais.

Os resultados dessas ações culminaram em uma pesquisa de clima organizacional com respostas excelentes, recorrência de contratação de mais da metade de clientes, crescimento de contratação de profissionais temporários na ordem de 233%, redução no índice deturnover de 1,52% para 0,23%, satisfação de clientes e profissionais documentados por meio de depoimentos em vídeos e crescimento de faturamento naordem de 75%.



3. Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedor

46. **CMPC** - A Crise Da Covid-19: Uma Nova Forma de Atuar Garantindo Nosso Propósito Empresarial
47. **Escola Luterana São Marcos** - Projeto Sessão de autógrafos
48. **Faculdade Senac Porto Alegre** - NAI: Núcleo de Acessibilidade e Inclusão da Faculdade Senac Porto Alegre
49. **Fundação dos Bancos Sociais/Banco de Livros da FIERGS** - Banco de Livros da FIERGS
50. **IMED** - Programa #TeuFuturo
51. **InBetta** - Projeto Pescar InBetta - Articulação, engajamento e cooperação para transformar vidas
52. **KINGHOST** - Comitê de Inclusão e Diversidade da KingHost: colaboradores enquanto agentes transformadores da sociedade
53. **SESC Comunidade:** Para Além Do Combate À Fome: Um Projeto de Desenvolvimento das Organizações da Sociedade Civil
54. **Rede de Saúde Divina Providência** - Hospital Independência - Programa Sem Dor
55. **Unimed Erechim** - Plano de Contingência para enfrentamento da Covid-19
56. **Unimed Porto Alegre** - Cooperativa Médica Ltda - Enfrentamento ao Covid-19: a Unimed Porto Alegre e o seu propósito de Cuidar

https://br.freepik.com

CMPC: RECONHECIDA POR CUIDAR DAS PESSOAS.



A CMPC venceu o prêmio Top Cidadania 2021 com a ação ***"A crise do Covid-19: uma nova forma de atuar garantindo nosso propósito empresarial"***. Para nós, isso é motivo de muito orgulho, pois certifica que agimos da melhor forma para garantir segurança às pessoas, agir de forma solidária e seguir abastecendo o mercado com celulose – matéria-prima essencial para a produção de itens de primeira necessidade.

Muito obrigado.

Top Cidadania 2021 ABRH-RS

cmpc

CMPC

A crise da Covid-19: uma nova forma de atuar garantindo o propósito empresarial

A CMPC é uma empresa com mais de 100 anos, fundada no Chile, a Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC) é a terceira maior produtora de celulose branqueada a partir da fibra curta de eucalipto do mundo. Conta com 17 mil colaboradores atuando nas suas operações em oito países e comercializa sua matéria-prima globalmente para fabricantes de papéis de higiene pessoal de alto valor agregado. Em 2009, a companhia iniciou suas atividades no Brasil ao adquirir uma unidade industrial de celulose instalada em Guaíba, na Região Metropolitana de Porto Alegre (RS), e suas operações florestais situadas em 71 municípios do Estado.

No cenário imposto, a CMPC não mediu esforços para que o seu bem mais precioso fosse priorizado: as pessoas. Investiu-se mais de R$ 90 milhões de reais, para garantir a continuidade do negócio/operação, evitar focos de contaminação, atender aos decretos e portarias federais, estaduais e municipais publicados, estabelecer medidas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho e também contribuir de forma ativa com a comunidade para mitigar os efeitos da pandemia.

O ano de 2020 foi marcado pelo novo cenário que a Covid-19 impôs no mundo inteiro. Um cenário desafiador, que exigiu uma rápida e necessária tomada de decisão para o cuidado com as pessoas. Na CMPC, buscou-se assegurar o abastecimento da cadeia de produtos essenciais no enfrentamento da crise, a segurança dos colaboradores, a geração de renda e apoio à saúde e à comunidade.

Escola Luterana São Marcos

São Marcos ESCOLA

Projeto Sessão de Autógrafos atua há 21 anos na formação de pensadores

Este projeto traz à tona a importância da leitura na formação social do indivíduo, salientando que é por meio dela que podemos formar cidadãos com olhar crítico, uma condição indispensável para o exercício da cidadania. A prática torna o indivíduo capaz de compreender as questões mais norteadoras de sua vida.

Este tema, por vezes desvalorizado, é um direcionamento que objetivou um projeto criado há 21 anos na Escola Luterana São Marcos. Ao longo de muito tempo e pela construção de muitas mãos o projeto sessão de autógrafos, visa a aumentar o conhecimento, o hábito da leitura, aprimorar o vocabulário e na construção integral do ser humano crítico. Internalizando a vontade de escrever e talvez construindo futuros escritores e bons formadores de opinião. A instituição apresenta os seus resultados de um compilado de todos os anos, e os resultados latentes foram apresentados no projeto.

O projeto sessão de autógrafos na Escola São Marcos, cumpre o seu papel desde 1999, instigando no momento mais importante da aprendizagem, o estímulo pela leitura e pensamento reflexivo. O projeto tomou forma e continuidade em todos esses anos, porque foi construído com muito amor e paixão pela educação. A educação nos move e nos faz acreditar que é nossa responsabilidade entregar ao mundo cidadãos melhores, mais críticos e grandes pensadores.

A educação nos move e nos faz acreditar que é nossa responsabilidade entregar ao mundo cidadãos melhores, mais críticos e grandes pensadores.

Senac-RS

Faculdades senac

Educação mudando vidas: acessibilidade como forma de inclusão na educação

A Faculdade Senac Porto Alegre (FSPOA), comprometida com a inclusão social, busca por meio da acessibilidade oportunizar informação, a permanência e a participação de todas as pessoas que possuem algum tipo de deficiência nos cursos ofertados pela instituição. O Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI), da FSPOA, nasceu de uma ideia de consultoria interna, em meados de 2016, e tinha como objetivo efetivar a inclusão no Ensino Superior, através da busca conceitual, política e prática pelo acesso, permanência, qualidade em todos os níveis, espaços e cotidianos da Faculdade Senac.

O NAI tem como norteador a efetivação da Lei 13.409/2016, que dispõe sobre as cotas para pessoas com deficiência no Ensino, a fim de possibilitar a inclusão qualificada de todos os alunos na FSPOA, potencializando a autonomia e pertencimento dos alunos na instituição. Entre os resultados obtidos no decorrer dos anos, cabe ressaltar que a iniciativa já contribuiu para a formação de 20 alunos com deficiência.

Pode-se apontar também o aumento de alunos com deficiência matriculados nos cursos da Faculdade. O NAI semeia cidadania e agrega um relevante resultado positivo aos alunos, às famílias, aos colaboradores administrativos, aos docentes e aos orientadores educacionais envolvidos no processo deste aprendizado.

Entre os resultados obtidos no decorrer dos anos, cabe ressaltar que a iniciativa já contribuiu para a formação de 20 alunos com deficiência.

ABRH RS
Associação Brasileira de Recursos Humanos



abrh estágios

NOSSA AGÊNCIA DE ESTÁGIOS. **SUA AGÊNCIA DE ESTÁGIOS**

Atendimento exclusivo

Processos seletivos personalizados a nível nacional

Envio das melhores pessoas candidatas do mercado

Programa de Estágio com foco em diversidade e inclusão

(51) **9 8448 7005**

WWW • ABRHESTAGIOS • COM • BR

Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedor

Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da FIERGS

O Banco de Livros da FIERGS doou mais de 600 mil livros

O Banco de Livros, parte integrante da Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da FIERGS, foi criado com a premissa de dar destino digno a obras que estavam paradas ou já haviam cumprido seu papel social. Em onze anos de atuação, o Banco de Livros já doou 602.067 livros para 1.344 entidades beneficiadas.

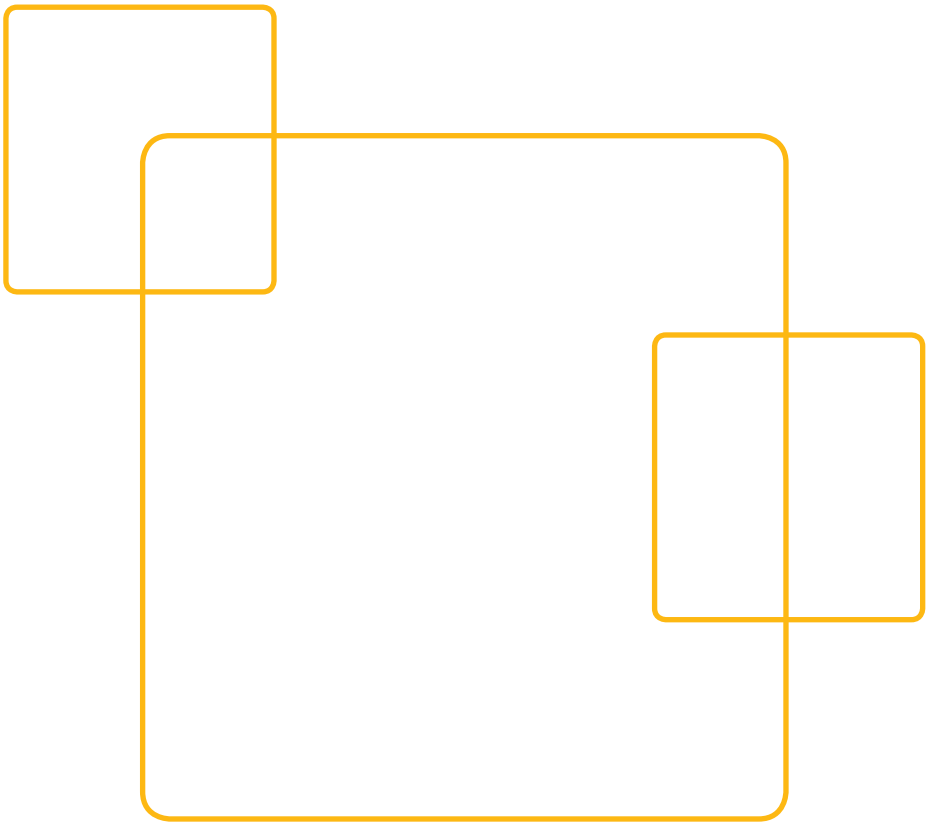
A iniciativa entrega às comunidades materiais oriundos de doação de pessoas físicas, editoras, empresas, livrarias e monta espaços de leitura para creches, asilos, hospitais, presídios, associações, ONGs e bibliotecas comunitárias. Possui uma estreita relação com as instituições às quais atende e tem por objetivo levar a leitura para comunidades onde o acesso ao livro é precário e/ou não existe.

Para o desenvolvimento dos projetos, o Banco de Livros faz captação de livros, triagem, higienização, contata às instituições, realiza visitas técnicas, planeja, monta o espaço de leitura da instituição e, finalmente, entrega as obras. Sua motivação diária é poder fortalecer comunidades para que consigam por si buscar recursos que possibilitem melhores condições de vida às pessoas atendidas.

Para o desenvolvimento dos projetos, o Banco de Livros faz captação de livros, triagem, higienização, contata às instituições, realiza visitas técnicas, planeja, monta o espaço de leitura da instituição e finalmente entrega as obras.

Os projetos do Banco de Livros buscam levantar as características da comunidade, instituição atendida e perfil dos beneficiados, garantindo a assertividade no atendimento, sem nenhum tipo de discriminação. Todas as raças, cores e credos necessitam ser contemplados. Cada público possui necessidades diferenciadas, preferem um tipo de literatura, de autores e diferentes gêneros literários existentes.

Dentre os diversos projetos desenvolvidos, somente para a Superintendência dos Serviços Penitenciários (Susepe) já foram entregues 104 espaços de leitura dentro das unidades e mais de 200 mil livros foram doados. Os projetos desenvolvidos e os resultados atingidos mostram que a leitura pode modificar realidades e transformar histórias. Esse projeto inovador, criado em 2008, pode ser replicado para qualquer localidade ou Estado do Brasil e possui continuidade independente das trocas de diretores, secretários e coordenadores nas instituições.



IMED

Programa #TeuFuturo ‘acelera’ talentos para área de tecnologia

A escassez de capital humano qualificado para atuar nas áreas ligadas à tecnologia já é uma realidade no Brasil. No mercado de tecnologia da informação, a estimativa é que o déficit alcance 290 mil profissionais até 2024, segundo a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. No entanto, essa lacuna também pode ser transformada em uma alternativa para rompimentos de ciclos de escassez ou até pobreza nas famílias brasileiras. É com esse propósito que atua o programa #TeuFuturo, desenvolvido pelo InovaEdu – Laboratório de Ciência e Inovação para a Educação, vinculado à Fundação IMED, entidade sem fins lucrativos.

Desde 2013, o programa funciona como uma aceleradora de talentos, impulsionando jovens para uma carreira promissora na área da tecnologia. Os estudantes, provenientes dos 2º e 3º anos do Ensino Médio público, recebem formação básica totalmente gratuita, suporte e mentoria, têm acesso a vagas de estágio e emprego e também podem ter acesso ao Ensino Superior, por meio da oferta de bolsas. Ao fim do programa, os estudantes podem receber uma oportunidade de estágio ou primeiro emprego em uma das empresas parceiras.

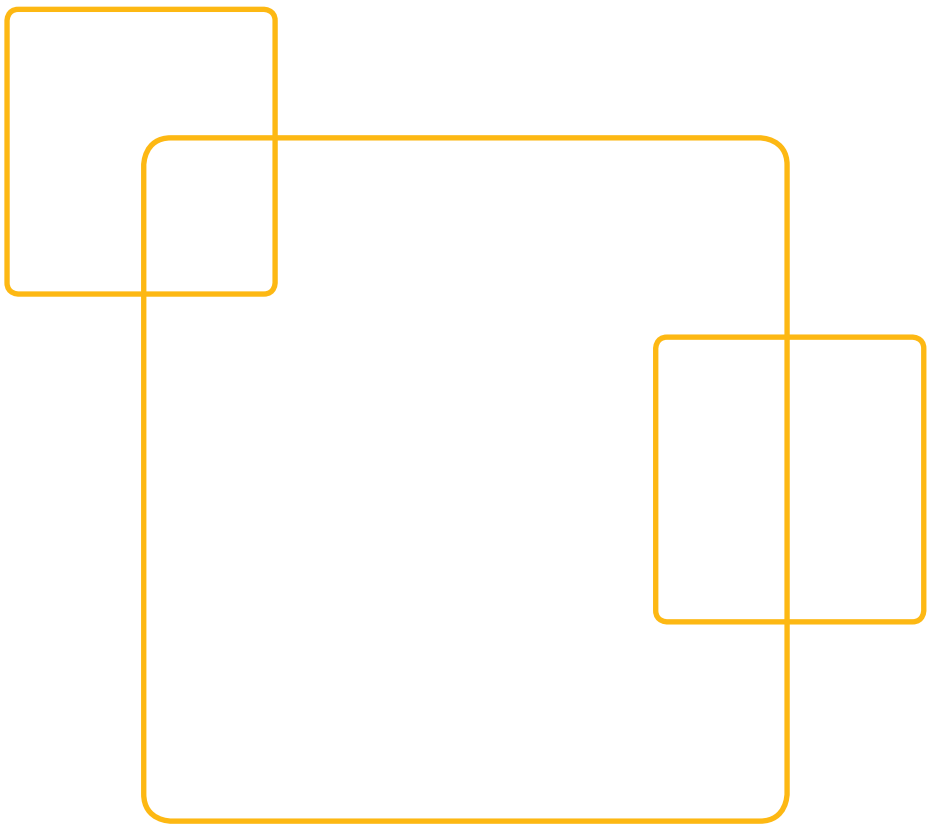
(#teu futuro)

Iniciativa conta com a colaboração dos setores público e privado para qualificar jovens do ensino médio, abrindo oportunidades para uma carreira sólida.

A iniciativa acontece com apoio de empresas parceiras, engajadas no desenvolvimento de profissionais para o mercado de tecnologia e na construção de novos futuros. Cada selecionado tem acesso a uma formação técnico-comportamental, parte dedicada à programação web e parte ao desenvolvimento de habilidades comportamentais cada vez mais requeridas no mercado de trabalho. Toda a metodologia é baseada em gamificação e desafios e os encontros, que podem ser presenciais ou remotos, acontecem em turno inverso ao da escola.

Em 2019, ano em que teve sua primeira turma em Porto Alegre, o #TeuFuturo atraiu mais de 400 interessados, dos quais 43 (23 em Passo Fundo e região e 20 em Porto Alegre) iniciaram a formação e 35 concluíram todos os módulos. Dentre os formados, 19 foram contratados pelas empresas parceiras.

Atualmente, são mais de 340 estudantes formados nas regiões de Passo Fundo e Porto Alegre e está ligado ao programa Jovem RS - Conectado ao futuro, do Governo do Estado. No último ano, em razão da pandemia, o formato precisou ser adaptado para o ambiente online. Foram concedidas 40 bolsas a estudantes de ensino público de Passo Fundo, Marau e Tapejara. O método online foi testado e validado. Agora, a meta é ampliar a área de abrangência do programa e consolidar o modelo híbrido. Mais informações: http://teufuturo.imed.edu.br.



InBetta

Projeto Pescar InBetta: a articulação em rede para promoção da transformação social

A InBetta procurou, ao longo de toda a sua história, a atuação comunitária. E, através do seu comitê gestor de Responsabilidade Social, ainda buscava investir em um programa social robusto, que fosse voltado para a comunidade, que promovesse a transformação social por meio da educação e que oportunizasse aos beneficiários o desenvolvimento da autonomia e da possibilidade de geração de recursos próprios para independência futura. Foi assim que a empresa optou pela adoção do Projeto Pescar. Depois de mais de 6 anos de funcionamento da Unidade Pescar InBetta, é motivo de satisfação para todos os envolvidos perceberem os resultados dessa história. São 86 egressos formados, a maioria desses atua no mercado de trabalho formal, na InBetta e em diversas outras empresas. Muitos ainda são estudantes de cursos técnicos e superiores em diversas áreas de conhecimento.

Além dos beneficiários diretos, a rede de parceiros formada para a manutenção do Projeto segue em atividade desde a primeira turma. Mais de 100 profissionais InBetta já atuaram como voluntários da unidade e há um engajamento por parte das lideranças e da alta gestão da empresa para continuidade do Projeto.

O Projeto Pescar já está inserido na cultura da InBetta, impactando inclusive no clima organizacional e no sentimento de pertencimento dos profissionais. Por isso, a Responsabilidade Social da InBetta decidiu registrar e compartilhar essa história no Top Cidadania.

Além dos beneficiários diretos, a rede de parceiros formada para a manutenção do Projeto segue em atividade desde a primeira turma.

ABRH RS
Associação Brasileira de Recursos Humanos

Em 2022 qualifique sua carreira e destaque-se no mercado



Conheça nossas **formações**

Administração de Pessoal

Analista de Recrutamento e Seleção

Analista de Remuneração Estratégica

Analista de RH Generalista

Formação Business Partner de RH

Analista de Educação Corporativa

Desenvolvimento de Lideranças

100% online

ABRH RS online

Oportunidades **on** pra você.

abrhrs.org.br/cursos

(51) 9 8594 5579

Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedor

King Host

Comitê de Inclusão e Diversidade: como prover iniciativas que incluem diversidade no DNA de uma empresa

O respeito pela liberdade de cada pessoa poder ser quem ela é, também no ambiente de trabalho, é fundamental para o desempenho e relacionamento como um todo. Quando uma empresa oferece essa abertura para seu colaborador, ele se sente mais à vontade, cria laços e comportamentos sinceros sem nenhum estigma. Esse é o caso da KingHost,empresa de soluções digitais, que, desde 2016, trata a diversidade como um de seus principais pilares. A iniciativa foi o pontapé inicial para a construção do Comitê de Inclusão e Diversidade em janeiro de 2019, criado e administrado pelos próprios colaboradores.

Mas, como essas ações são feitas? Presencialmente, eram realizados encontros mensais para planejamento, conversas sobre os movimentos, além do acolhimento de qualquer pessoa que precisasse falar e ser ouvida. Eram organizados, também, os cafés filosóficos, momentos em que as pessoas se encontravam no auditório com o objetivo de abordar e conversar sobre temas relevantes de diversidade e inclusão que eram sugeridos pelos colaboradores.

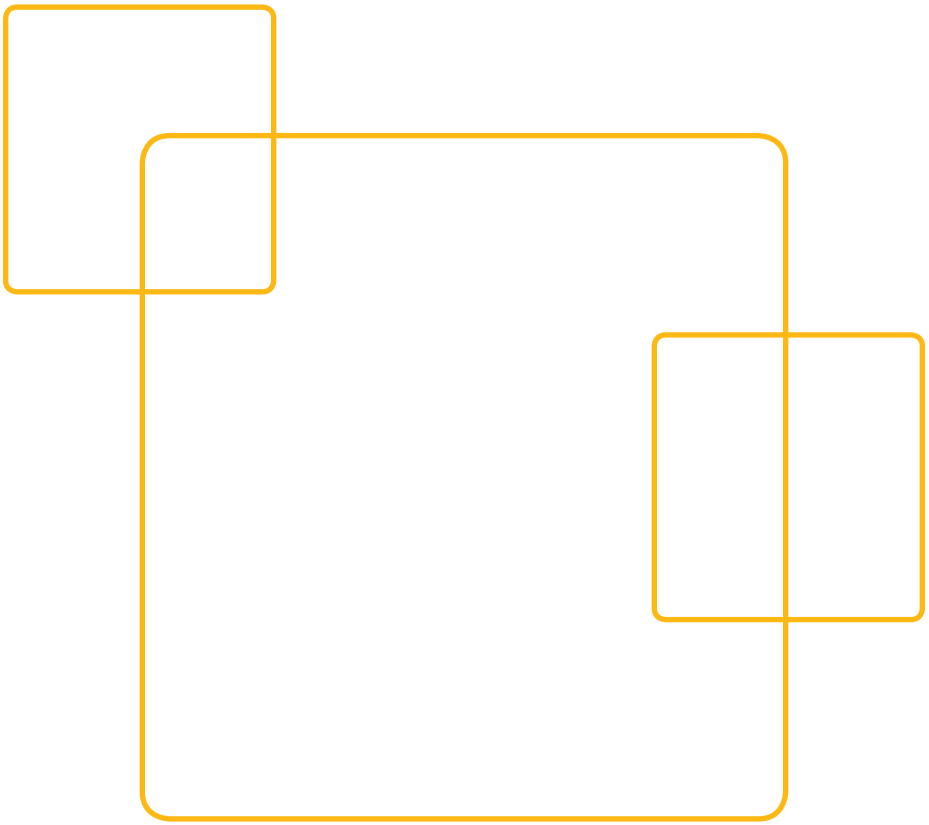
Com a pandemia, muitas iniciativas deixaram de ser presenciais e se tornaram online. Para uma companhia migrar para o digital pode ser um desafio, mas é importante que ela tenha a preocupação de garantir que essas ações continuem a integrar e promover seus ideais.“Tivemos que adaptar os encontros para reuniões virtuais, como o café filosófico

KingHost indica ações e movimentos fundamentais para melhora do clima organizacional e do bem-estar dos colaboradores.

com o tema sobre maternidade na real. Além disso, preparamos diversos vídeos para datas comemorativas que eram relacionadas aos pilares e intersecções de diversidade. No processo de *onboarding*, que também tem sido feito a distância, sempre é falado sobre o comitê de diversidade e inclusão e que todos estão convidados a participar", compartilha a gerente de Recursos Humanos da KingHost, Fernanda Pauletti.

"Por meio dessas ações, a KingHost reforça seu papel ativo e influenciador na sociedade ena vida dos colaboradores, trazendo à tona assuntos que informam, inspiram, provocam reflexão, propõem a inclusão e estimulam a cidadania", completa a gerente.

O principal benefício sempre vai ser a melhora do clima organizacional e do bem-estar das pessoas, além de promover o sentimento de pertencimento, o respeito às diferenças, o acolhimento das pessoas e o impacto que fazem na sociedade por meio da educação sobre questões de diversidade e inclusão dos colaboradores. A integração de pessoas diversas nos times promove um benefício de inovação e trocas mais construtivas, isso porque pessoas diferentes pensam diferente e podem aprender umas com as outras.



Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedor

Rede de Saúde Divina Providência
Hospital Independência

Programa Sem Dor do Hospital Independência reduz problemas de coluna e aumenta a qualidade de vida dos pacientes

O Programa Sem Dor, desenvolvido pelo Hospital Independência, instituição 100% Sistema Único de Saúde (SUS), foi pensado e planejado a partir da necessidade de desenvolver um programa voltado para melhorar a qualidade de vida dos pacientes portadores de dor na coluna. O programa oportuniza ao paciente o atendimento interdisciplinar e disponibiliza aos seus participantes os benefíciosdo atendimento integral às suas necessidades.

A cada ano o programa apresenta resultados animadores. Em 2019, uma média de 75% dos pacientes participantes do programa apresentaram redução da dor na coluna e 83% melhora na sua qualidade de vida. Demonstrando que o atendimento multiprofissional e o cuidado humanizado seguido pela instituição e o programa beneficiam o paciente.

O programa oportuniza ao paciente o atendimento interdisciplinar e disponibiliza aos seus participantes os benefícios do atendimento integral às suas necessidades.

Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedor

SESC-RS

Por meio de projeto de monitoramento, Mesa Brasil Sesc contribui com desenvolvimento e sustentabilidade de organizações sociais

Além de cumprir sua missão de combater a fome e reduzir o desperdício de alimento ao intermediar doações de alimentos entre doadores e instituições receptoras, o Mesa Brasil Sesc atua em outra frente para auxiliar as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) cadastradas a fortalecer seu trabalho em prol da população. Realizado pelo Sesc Comunidade, o projeto Monitoramento das OSCs tem como objetivo contribuir para a sustentabilidade e desenvolvimento das entidades em três dimensões: sócio-política, técnico-gerencial e financeira. No total, são atendidas 286 instituições em Porto Alegre e na Região Metropolitana.

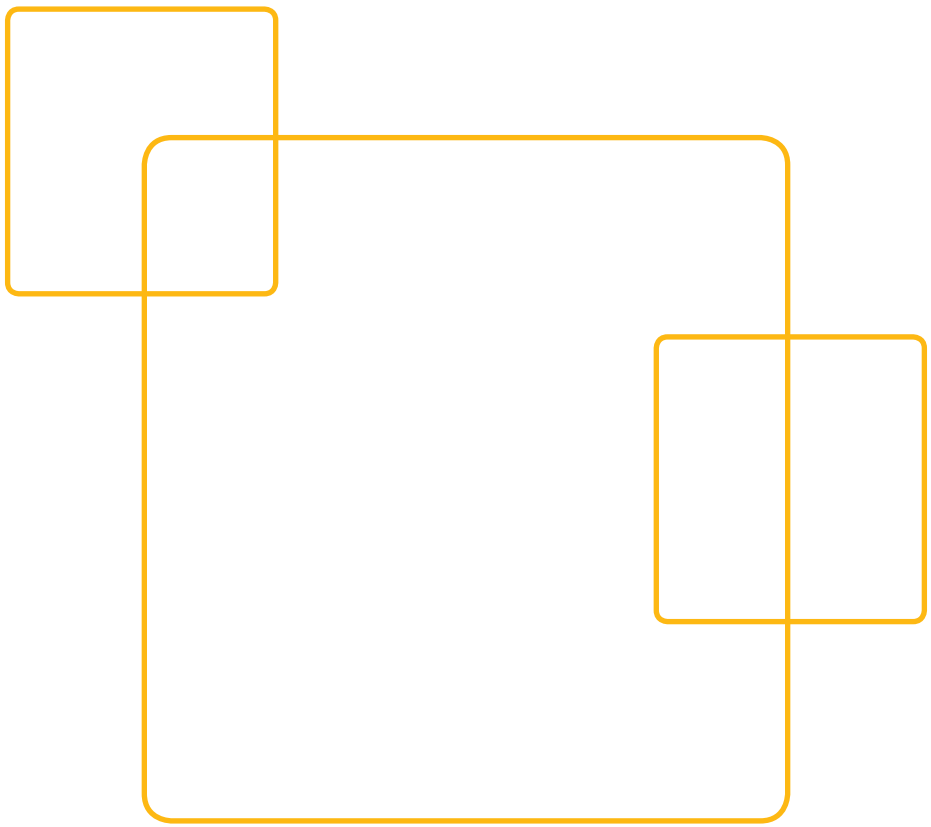
A ação é desenvolvida por meio de reuniões com representantes das organizações, nas quais são identificadas as principais dificuldades técnicas, financeiras e de gestão. Depois de avaliar as necessidades de cada entidade, é criado um diagnóstico que embasa um plano de ações educativas específicas para as demandas. Entre os temas abordados durante as palestras, oficinas e encontros, estão fortalecimento da rede, captação de recursos, gestão contábil e jurídica, gestão de voluntariado, boas práticas na manipulação de alimentos e alimentação saudável.

Desde 2018, quando o projeto de monitoramento foi criado, foram atendidas 286 OSCs, realizando 223 ações educativas que atingiram 4.671 pessoas. Devido à pandemia da

Realizada pelo Sesc Comunidade, ação promove visitas às entidades, avalia suas necessidades e cria um plano de açõe seducativas para atender às demandas.

Covid-19, em 2019 e 2020 o acompanhamento e as ações educativas continuaram acontecendo de forma virtual. “O projeto constitui-se como um marco histórico, pois permitiu uma aproximação das organizações atendidas pelo Programa Mesa Brasil Sesc, qualificando o nosso atendimento com ações educativas mais alinhadas as reais necessidades desses parceiros. Nem mesmo a Pandemia impediu a continuidade do projeto, pelo contrário, a participação nas ações educativas aumentou com a criação do formato virtual das ações”, explica o gerente do Sesc Comunidade, Eduardo Danilo Schmitz.

Durante todo o ano de 2020, mesmo em meio à pandemia, o Sistema Fecomércio-RS/ Sesc/Senac esteve como sempre bem próximo à comunidade gaúcha. Seguindo as recomendações das autoridades e mantendo os cuidados com a saúde de todos, os serviços continuaram sendo entregues e fizeram diferença na vida das pessoas. Para 2021, a entidade deseja que os gaúchos vistam seus melhores sorrisos e tenham esperança no novo ciclo. O portal www.pertodevc.com.br segue com programação on-line e gratuita em variadas áreas como: empreendedorismo, educação, esporte, saúde,cultura, lazer e ação social.



Unimed Erechim

Plano de Contingência para Enfrentamento da Covid-19

Integralmente comprometida com o propósito de cuidar das pessoas, a Unimed Erechim readequou suas estruturas de assistência à saúde durante a pandemia da Covid-19 para mitigar os riscos de que beneficiários com patologias crônicas e/ou idade igual ou superior a 60 anos, fossem acometidos pela doença.

A ação envolveu uma equipe multiprofissional, composta por médicos, enfermeira, nutricionistas, educadores físicos, fisioterapeutas, psicólogo e auxiliares administrativos, que foi especialmente capacitada para realizar a busca ativa destes beneficiários e assegurar o cuidado coordenado de forma remota.

Durante um ano, 3.112 beneficiários receberam informações relacionadas à Covid-19 e orientações sobre suas patologias, por meio de 15 mil ligações, visando a manutenção dos cuidados de saúde. Constituiu-se, ainda, uma equipe de apoio voluntário para auxílio às necessidades básicas dos beneficiários do grupo de risco, com a realização de compras em supermercados e farmácias, evitando que estas pessoas saíssem de casa. Foram disponibilizadas 124 aulas on-line, gratuitas e abertas à toda a comunidade, com fisioterapeutas e educadores físicos, enfermeira e nutricionistas, além de 37 lives com médicos, totalizando 59,3 mil visualizações.

O índice de satisfação do serviço de Medicina Preventiva, responsável pela ação de gerenciamento, alcançou 100% em 2020.

Em um ano de acompanhamento, apenas 3% dos beneficiários monitorados (108 pessoas) testaram positivo para Covid-19 e 1% (22 pessoas) precisaram de internação. O índice de satisfação do serviço de Medicina Preventiva, responsável pela ação de gerenciamento, alcançou 100% em 2020, conforme relatório da empresa Zoom Agência de Pesquisas.

"Com o apoio integral da Diretoria Executiva e médicos cooperados, desenvolvemos inúmeras ações alinhadas ao propósito de cuidar das pessoas, a exemplo do telemonitoramento de milhares de clientes do grupo de risco. Plenamente atentos às mudanças de cenários, conseguimos ressignificar objetivos estratégicos, viabilizando resultados essenciais para que pudéssemos honrar os compromissos assumidos com cooperados, clientes, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e sociedade. Entendemos que tal conduta materializa o que está presente no Manifesto da Marca Unimed e evidencia a relevância do cooperativismo, diante de um momento tão desafiador", enfatiza o Presidente da Unimed Erechim, médico Luiz Felipe BarrenecheLeães.



Unimed Porto Alegre

Enfrentamento à Covid-19 — A Unimed Porto Alegre e seu propósito de cuidar

A chegada da pandemia da Covid-19 trouxe uma realidade que se jamais imaginou enfrentar. Um tempo de incertezas, privações, perdas e saudades. Um tempo em que, mais do que nunca, as pessoas precisaram de cuidado. Atuando com o posicionamento de marca da Medicina com Significado para a prática diária do seu propósito — que é "Fazer a Diferença no Cuidar das Pessoas" —, a Unimed Porto Alegre entendeu que a pandemia do Coronavírus era justamente um momento determinante para ampliar esse propósito, na medida em que toda a sociedade passava a necessitar deste cuidado.

Desse modo, desenvolveu um Plano de Enfrentamento à Covid-19, direcionado à sociedade, às comunidades em vulnerabilidade, aos clientes, aos prestadores de serviço e às empresas. As ações do plano demandaram um componente de adaptação e reestruturação de processos, também o envolvimento de muitas áreas da cooperativa para que pudessem, então, se materializar em auxílio, orientação, cuidado e acolhimento a todos os públicos de interesse da Unimed Porto Alegre.

Para que a sociedade enfrentasse este difícil momento com mais estrutura, foram destinados equipamentos de proteção individuais, respiradores, kits de oxigênio, realização de exames RT-PCR, alimentos, entre outros recursos importantes. Foram oferecidas

Unimed Porto Alegre entendeu que a pandemia do Coronavírus era justamente um momento determinante para ampliar seu propósito.

também diferentes alternativas de apoio a clientes Pessoa Jurídica e uma relação de muita conversa, com protocolos e fluxos bem definidos para a manutenção e o atendimento de toda a rede prestadora de serviços.

As Lives realizadas pela Unimed Porto Alegre alcançaram aproximadamente 400 mil pessoas, esclarecendo sobre diversos pontos ligados à Covid. O filme Novos Horizontes, criado pela Unimed Porto Alegre, teve um alcance de 570.327 pessoas, e 54.932 envolvimentos. Além disso, a cooperativa doou 10 toneladas de cestas básicas para a Campanha do Agasalho de Porto Alegre, e deu apoio emergencial por três meses a 80 famílias da Vila Planetário. Destaca-se também: - Mais de 12 mil máscaras doadas à sociedade. - 1.600 metros de tecidos e elásticos doados para a produção de máscaras. - 240 cestas básicas doadas a famílias da Vila Planetário. - 3 respiradores pulmonares doados. - 10 toneladas de alimentos doados à Campanha do Agasalho. - 500 máscaras profissionais doadas a hospitais públicos. - 10.000 aventais cirúrgicos doados para hospitais SUS para atender pacientes Covid-19. - 20 Kit's de oxigênio. - 1080 máscaras descartáveis para ventilação de resgate e todo suporte de atendimento médico e avaliação para a realização de testes RT- PCR ao efetivo de guarda-vidas da 4ª Operação Verão do Corpo de Bombeiros Militar. - 5 tablets e 5 computadores doados a Hospitais do SUS para uso de pacientes da CTI Covid-19 na realização de visitas virtuais a seus familiares.

A Unimed Porto Alegre vem, há alguns anos, praticando na essência o seu propósito de cuidar. Com ações que materializam a proximidade real com as pessoas, este propósito de cuidar atingiu um grau de maturidade no qual é possível estendê-lo para beneficiar não somente os clientes diretos da cooperativa, mas toda a sociedade.





Top Ser Humano 2021 ABRH-RS

Top Cidadania 2021 ABRH-RS

Comitê técnico:

- Andréa Mussnich
- Graça Costi
- Jacqueline Kalakun
- Nair Dias Gomes
- Rosângela Callegari

Comitê gestor:

- Crismeri Delfino
- Solange Azambuja

https://br.freepik.com

ABRH RS

Associação Brasileira de Recursos Humanos

CONECTANDO PESSOAS, CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIAS.

(51) 3254 8255 | (51) 98448 7006

comercial@abrhrs.org.br

abrhrs.org.br

/abrhrs

@abrhrs

@abrhrs

abrh-rs

aponte sua câmera e envie uma mensagem para negociar