



Top
Ser Humano
ABRH-RS

Top
Cidadania
ABRH-RS

MELHORES PRÁTICAS DE
GESTÃO: OS VENCEDORES DO
TOP SER HUMANO
& TOP CIDADANIA

EDIÇÃO 2022





Ser Humano Top
ABRH-RS 2022



Cidadania Top
ABRH-RS 2022

Sumário

1. Top Cidadania
Categoria Organização
Case vencedores 9
2. Top Ser Humano
Categoria Organização
Case vencedores 24



TOP CIDADANIA

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Cases vencedores

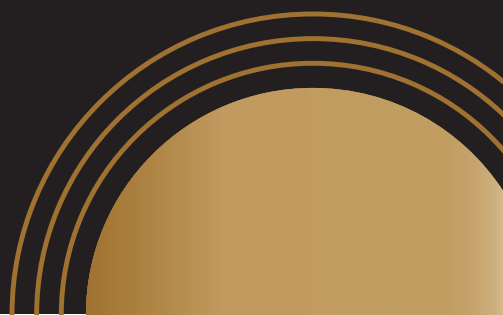
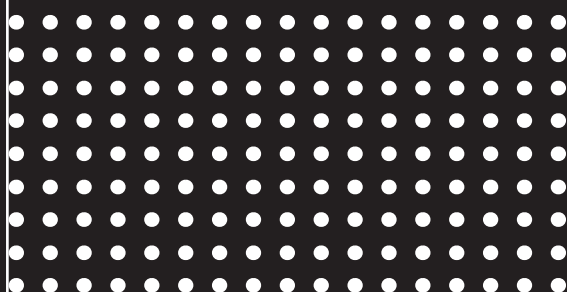
- | | |
|---|----|
| 1. Associação Hospitalar Moinhos de Vento: RECICLAGEM TRANSFORMADORA — TRANSFORMANDO RESÍDUOS E REALIDADES | 10 |
| 2. Inbetta: Agir de Forma Sustentável como valor: Práticas ambientais no dia-a-dia corporativo das empresas Inbetta | 12 |
| 3. Instituto Herc: Programa Transformar: Ampliando e Potencializando a Mudança Social | 13 |
| 4. Instituto UNIMED/RS: Programa Doador Fiel | 14 |
| 5. Melnick Even Desenvolvimento Imobiliário S.A: I Love Poa: A Melnick Transforma a Cidade para Todos os Porto Alegrenses | 15 |
| 6. Senac-RS: TROCA: Uma Prática de Inclusão e Diversidade | 18 |
| 7. SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL (SESI-RS): Projeto +Saúde: Integração dos serviços de saúde público e privados para a atenção à saúde mental de Panambi/RS | 19 |
| 8. Sesc - RS: PROGRAMA SESC DE VOLUNTARIADO: UMA REDE DE SOLIDARIEDADE E TRANSFORMAÇÃO SOCIAL | 21 |
| 9. Sindicato Médico do Rio Grande do Sul - SIMERS: Trote Solidário: há 15 anos transformando a cultura violenta das recepções universitárias em solidariedade | 23 |

TOP SER HUMANO

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Cases vencedores

- | | |
|--|----|
| 1. Associação Hospitalar Moinhos de Vento: SAÚDE PLENA MOINHOS — O HOSPITAL MOINHOS DE VENTO CUIDANDO DA SAÚDE DO SEU COLABORADOR | 26 |
| 2. Banco do Estado do Rio Grande do Sul - Banrisul: A EDUCAÇÃO FINANCEIRA DE JOVENS A PARTIR DA INTEGRAÇÃO DE TALENTOS E MOVIMENTO COLABORATIVO | 28 |
| 3. Box Print Embalagens e Displays: A Pandemia e a Transformação Cultural na Box Print | 30 |
| 4. Bruning Tecnometal Ltda: Centro de treinamento Bruning Gente boa gera prosperidade | 32 |
| 5. BSBIOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE BIODIESEL SUL BRASIL S/A: BIOCOMBUSTÍVEL DA SUPERAÇÃO: BSBIO S INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE BIODIESEL SUL BRASIL S/A Implantação do programa de remuneração variável aliado ao desenvolvimento de traços da cultura BSBIO S. | 34 |
| 6. Central Sicredi Sul e Sudeste: Universidade Cooperativa | 36 |
| 7. CMPC SH Organização PROGRAMA ONBOARDING CMPC | 38 |
| 8. Colégio Marista Rosário: PROGRAMA DE EDUCAÇÃO INTEGRAL NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO SOCIOEMOCIONAL (ESE) | 40 |
| 9. Comercial Zaffari Ltda: Programa Acelerar! Desenvolvimento de Lideranças no Varejo | 42 |
| 10. Confederação interestadual das cooperativas ligadas ao Sicredi: Gente que coopera Cuida | 44 |



11. Drebes e Cia LTDA - Lebes: Programa de Formação de gerente de loja: Transformando pessoas para o futuro	46
12. Hospital de Clínicas de Passo Fundo: Gerenciamento de Competências: Oportunizando desenvolvimento no HCPF	48
13. Hospital São Lucas da Puc: #jeitoHSLdeproteger: a construção de uma cultura LGPD para além da tecnologia	50
14. Hub People: Organização Pessoas, Estratégia e Cultura: Implementação de Práticas para Gestão de Pessoas em Startups	52
15. Inbetta: Educação Corporativa: desenvolvendo pessoas e potencializando resultados nas empresas Inbetta em tempos de pandemia	54
16. Indústria de plástico HERC: RH Estratégico e Gestão de Indicadores: gerando resultado para a empresa e bem-estar organizacional	55
17. Irani Papel e Embalagem S/A: Clima Organizacional: Cultivando o Clima para Protagonizar o Futuro	57
18. KingHost: Como o programa Geração KingHoster potencializa carreiras na KingHost	59
19. Kley Hertz Farmacêutica S/A: DECOLA 2021: PROGRAMA KAIZEN	61
20. Oniz Distribuidora S.A: Case Gestores 4.0 - transformando vendedores em gestores para a organização do futuro	62
21. Polo Films Indústria e Comercio S/A: Gerideias	64
22. Portocred: A Liga de Vendas: Heróis em Ação	66
23. Sabemi Seguradora S/A: Conecta lojas - Onboarding digital de aceleração de performance comercial	68
24. Sapora S/A: Sapora + Segura	70
25. Saur Equipamentos S.A: SAUR Construindo o Futuro – Programas para a inserção de jovens no mercado de trabalho	74
26. Sebrae RS: A transformação digital como estratégia de comunicação interna para conexão entre o Sebrae RS e seus colaboradores	77
27. Serviço Social da Indústria do Rio Grande do Sul (SESI/RS): Papo Sesi: diálogos e conexões com/para pessoas	80
28. SESC-RS - ADMINISTRAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL: Potencializando o modelo de gestão: compartilhamento da gestão do Sistema Fecomércio-RS / Sesc / Senac	82
29. Sicredi Noroeste RS: Desenvolvimento consciente de pessoas: O papel da gestão de pessoas no capitalismo consciente	84
30. SLC Agrícola: Liderança Feminina na SLC Agrícola: A importância das Mulheres nos cargos de gestão do agronegócio	86
31. SLC Máquinas: Programa FLOW	88
32. Soluções Integradas Verdes Vales: Reestruturação do Centro Administrativo	90
33. Stihl Ferramentas motorizadas LTDA: EAD STIHL: como a implantação de um programa de educação à distância, elaborado por e para a empresa, vem contribuindo para o desenvolvimento do público	92
34. Unimed Noroeste/RS: Endomarketing Estratégico para Fortalecer a Cultura de Cuidar	96
35. Únique Rubber Technologies Ltda: Satisfação e Engajamento: Fatores Decisivos na Estratégia da Únique	98

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 mais de 580 cases em todo o Estado, com a participação de organizações de diversos segmentos e 23 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 mais de 200 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 2022

Nadine Oliveira Clausell,
diretora-presidente do Hospital de Clínicas
de Porto Alegre

A ABRH-RS homenageia como Personalidade Top Ser Humano 2022, a diretora-presidente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Nadine Oliveira Clausell. A distinção será concedida pela atuação de sucesso na sua trajetória profissional, pela reconhecida liderança na gestão de pessoas e pela condução do hospital no enfrentamento à pandemia do Covid-19. "Mediante o cenário e os desafios recentes enfrentados, entregar uma distinção que valoriza a integridade de uma liderança que enaltece as pessoas e credita no fator humano um importante quesito para condução de negócios é de extremo orgulho. Nadine é uma liderança exemplar e demonstrou qualidades, como a sensibilidade e a força na linha de frente do combate ao coronavírus, que são dignas da Personalidade Top Ser Humano", relata o presidente da ABRH-RS.

Nadine possui graduação em Medicina na Fundação Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre (1981), seguida de residência médica em Medicina Interna no Hospital de Clínicas de Porto Alegre de 1981 até 1984. Realizou mestrado em cardiologia na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1989). Concluiu o doutorado em Cardiologia e Ciências Cardiovasculares na University of Toronto (1993). Admitida em 1997 por concurso público como professora adjunta da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, atualmente é professora titular por concurso público. Desde 2002 no CNPq o grupo de pesquisa, Aspectos patogênicos e clínicos envolvidos na progressão da insuficiência cardíaca sob sua liderança. Com linhas de pesquisa em insuficiência cardíaca, inflamação e seus aspectos patogênicos, seus projetos envolvendo pesquisa aplicada, bancada e experimentação animal transitam na área de Pesquisa Translacional com enfoque fisiopatológico, diagnóstico e terapêutico dos pacientes com insuficiência cardíaca. Também foi coordenadora do PPG Cardiologia e Ciências Cardiovasculares da UFRGS (Conceito 6 CAPES) durante seis anos. Entre 2004 e 2012, coordenou o Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), exercendo a liderança gerencial em pesquisa da Instituição. Sob sua liderança o HCPA foi contemplado no Edital DECIT/FINEP para a Rede Nacional de Pesquisa Clínica (RNPC) em Hospital de Ensino. Entre 2012 e 2016, exerceu a vice-presidência Médica do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Atualmente, exerce a Presidência do Hospital de Clínicas de Porto Alegre.

Mérito Top Ser Humano 2022

Entre as empresas vencedoras, duas delas serão condecoradas com o Prêmio Mérito Top Ser Humano, concedido para organizações que são premiadas cinco vezes em um período de seis anos, e são elas: Banrisul e Hospital Moinhos de Vento.



Palavra das lideranças

Pedro Fagherazzi, presidente da ABRH-RS

"A ABRH-RS completou meio século de vida com a missão de desenvolver pessoas e organizações e difundir as melhores práticas na área e as premiações são um dos principais métodos para tal, pois damos luz para estas ações e que também incentivam e desenvolvem a qualidade de vida das pessoas"



Luciane Beretta, diretora de Imagem Institucional da ABRH-RS

"Cuidar das pessoas não é apenas cuidar do ambiente de trabalho. É entender que importa incluir o bem estar pessoal e profissional na pauta da liderança, bem como o estado de saúde emocional e física dos colaboradores. As empresas premiadas com o selo TOP da ABRH-RS são referência em práticas que promovem a liderança humanizada e atenta às necessidades dos seus times. São empresas TOP porque são feitas por pessoas e para as pessoas. Merecem ser destacadas e que seus cases sirvam de inspiração para excelência na gestão de pessoas, pois este é o caminho para o crescimento sustentável dos profissionais, das empresas e da sociedade."

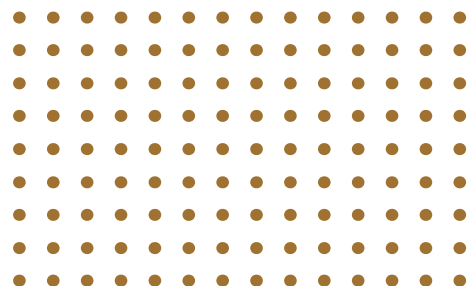
Nair Dias Gomes - diretora técnica do Top Ser Humano e Cidadania

"O Prêmio Top Ser Humano e Cidadania são premiações consolidadas, e eu tenho muito orgulho de participar como coordenadora do comitê técnico. Estou na ABRH-RS há 18 anos como diretora-voluntária e à frente do Top. Percebo ao longo de toda esta trajetória a evolução dos cases, a qualidade e seu alinhamento com o regulamento, e isso nos orgulha muito, pois entendemos que nosso papel é de formadores, então percebemos que a cada ano, o aumento de qualidade dos cases contribui efetivamente para a melhoria das relações de trabalho, para uma sociedade melhor. Só temos a agradecer e parabenizar as empresas TOP 2022"



Simone Chaiben Furini, diretora técnica do Top Ser Humano e Cidadania

"É com imensa satisfação que apresentamos as empresas e instituições que fizeram história em 2022, com a implementação das melhores práticas na gestão de pessoas e em investimentos em ações de responsabilidade sócio ambientais no estado do RS. Temos certeza que este ebook servirá de inspiração para todas as empresas que buscam o caminho da excelência."





SerHumano Top
ABRH-RS 2022

Cidadania Top
ABRH-RS 2022

Comitê Executivo

Pedro Luiz Fagherazzi
Isabel Degrazia
Luciane Beretta
Gerson Luiz da Silva
Nair Dias Gomes
Simone Chaiben Furini

Comitê Técnico

Nair Dias Gomes
Simone Chaiben Furini
Helmuth Berndt
Susana Hoff
Vera Mejolaro

Top Cidadania Categoria Organização

Cases vencedores

1.

1. **Associação Hospitalar Moinhos de Vento:** RECICLAGEM TRANSFORMADORA — TRANSFORMANDO RESÍDUOS E REALIDADES
2. **Inbetta: Agir de Forma Sustentável como valor:** Práticas ambientais no dia-a-dia corporativo das empresas Inbetta
3. **Instituto Herc: Programa Transformar:** Ampliando e Potencializando a Mudança Social
4. **Instituto UNIMED/RS:** Programa Doador Fiel
5. **Melnick Even Desenvolvimento Imobiliário S.A:** I Love Poa: A Melnick Transforma a Cidade para Todos os Porto Alegrenses
6. **Senac-RS: TROCA:** Uma Prática de Inclusão e Diversidade
7. **SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL (SESI-RS):** Projeto +Saúde: Integração dos serviços de saúde público e privados para a atenção à saúde mental de Panambi/RS
8. **Sesc - RS: PROGRAMA SESC DE VOLUNTARIADO:** UMA REDE DE SOLIDARIEDADE E TRANSFORMAÇÃO SOCIAL
9. **Sindicato Médico do Rio Grande do Sul - SIMERS:** Trote Solidário: há 15 anos transformando a cultura violenta das recepções universitárias em solidariedade



Top
Cidadania²⁰²²
ABRH-RS





Projeto de reciclagem gera transformação social

A iniciativa gera emprego e renda, destinando corretamente os resíduos com potencial de reciclagem

Associação Hospitalar Moinhos de Vento

Case: Reciclagem
Transformadora -
Transformando resíduos e
realidades

O projeto continua cada vez mais forte, com maior adesão e expansão para parcerias com outros centros sociais das comunidades do entorno do hospital.

O projeto Reciclagem Transformadora, iniciado em janeiro de 2021, tem por finalidade realizar a triagem de 100% dos resíduos recicláveis dentro do próprio Hospital, por meio da Central de Transformação de Resíduos, garantido o sigilo das informações contidas nos materiais descartados, agindo para a transformação social por meio da geração de emprego e renda, e destinando corretamente os resíduos com potencial de reciclagem ou reaproveitamento selecionados após a triagem.

Também realiza o descarte de restos alimentares, triturando-os e depositando-os na composteira natural para gerar composto orgânico e biofertilizante usado na estufa agrícola da Instituição, que produz alimentos disponibilizados no Restaurante do Colaborador. Mas a estufa agrícola também serve para oferecer treinamentos sobre manejo de vegetais e do solo, práticas de plantio de hortaliças, chás e temperos, além do plantio de sementes que, quando viram mudas, são doadas para centros sociais ligados ao Instituto Moinhos.

Tem como objetivos específicos:

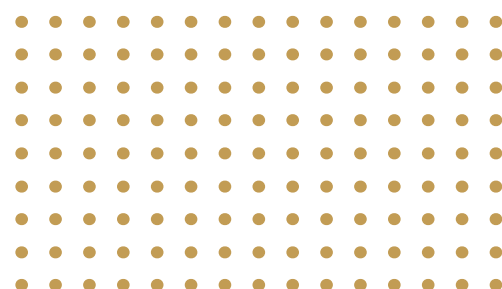
- Garantir a reciclagem de 100% do resíduo reciclável;
- Garantir o reaproveitamento de 100% dos resíduos de uniforme e enxoval;
- Contratar pessoas de regiões em estado de vulnerabilidade social;
- Inclusão de pessoas com necessidades especiais e acima de 50 anos de idade;
- Aumentar a quantidade de material que retorna como produto através da economia circular;
- Reduzir as emissões de gases de efeito estufa;



- Garantir a compostagem de 100% das cascas dos hortifrutis gerados no pré-preparo dos alimentos;
- Realizar plantio de árvores frutíferas nativas em centros sociais em regiões em estado de vulnerabilidade social;
- Realizar treinamentos de conscientização ambiental para colaboradores na estufa agrícola.

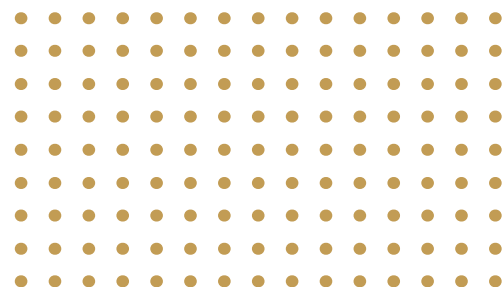
Com o projeto Reciclagem Transformadora, o Hospital Moinhos de Vento vem conseguindo: média mensal de 11 toneladas de papéis encaminhados para reciclagem; média mensal de 870 (setecentos e setenta) rolos de papel higiênico de 300 metros retornando como produto para ser utilizado no próprio hospital; economia média/mensal de R\$ 7.000,00 em gastos com papel; inclusão, com a contratação, desde o início do projeto, de seis colaboradores com mais de 50 anos, além de três PCDs; 1.200 mudas entre hortaliças e chás plantados em centros sociais em comunidades em estado de vulnerabilidade social; plantio de um pomar com 60 árvores frutíferas nativas da região em centros sociais em comunidades em estado de vulnerabilidade social; mais de 600 colaboradores treinados em oficinas de educação ambiental sobre plantio, compostagem, manejo de solo e práticas de cultivo de plantas; confecção de mais de 2.000 sacolas eco-bags desde o início do projeto TNT, em 2020; remoção de cerca de 2 toneladas mensais de resíduos que iriam para aterro sanitário, redução na despesa com encaminhamento dos materiais e o retorno médio/mensal de 7 mil sacos de 60 litros para resíduos.

O projeto continua cada vez mais forte, com maior adesão e expansão para parcerias com outros centros sociais das comunidades do entorno do hospital, e com empresas que possam transformar outros materiais segregados retornando insumos para o próprio hospital.





Agir de forma sustentável como valor: Práticas ambientais no dia a dia corporativo das empresas InBetta.



InBetta

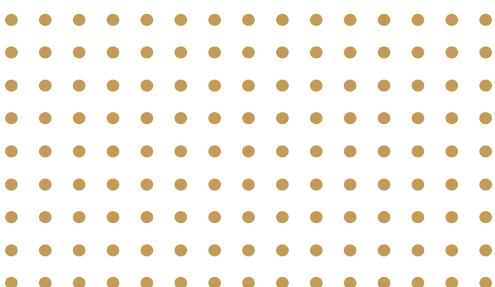
Case: Agir de Forma
Sustentável como valor:
Práticas ambientais no
dia-a-dia corporativo das
empresas InBetta

Agir de forma sustentável é um dos valores InBetta. A fim de valorizar a sustentabilidade de seus empreendimentos, a empresa desenvolve e incentiva a tomada de ações ambientalmente amigáveis, estreitando o relacionamento com órgãos ambientais e entidades que promovam atividades com viés socioambiental.

A empresa está sempre em busca de promover ações e incentivar as boas práticas ambientais no dia a dia corporativo. Ao longo do ano o tema sustentabilidade e proteção ambiental é abordado de diferentes formas, seja através da comunicação interna, realização de eventos, como a semana do meio ambiente corporativa, cursos, treinamentos e participação em eventos externos cujo foco seja o meio ambiente.



Criatividade facilita a vida.





Iniciativa proporciona desenvolvimento humano e social

O Programa de Aprendizagem Transformar capacita adolescentes que estejam em situação de vulnerabilidade social

Em 2010, foi fundado o Instituto HERC, um sonho antigo dos diretores da Indústria de Plásticos HERC. A iniciativa, além de formalizar ações recorrentes, abriu oportunidade para serem criadas novas frentes de atuação. Uma delas se dá por meio de ações educativas, que favorecem a participação do voluntariado interno e comunidade, com o objetivo de proporcionar o desenvolvimento humano e social, para o fortalecimento como cidadãos de direitos.

Neste âmbito, há o Programa de Aprendizagem Transformar, com o propósito de capacitar adolescentes que estejam em situação de vulnerabilidade social, visando seu ingresso no mercado de trabalho, propiciando, assim, seu crescimento pessoal e socialização por meio do trinômio: educação, trabalho e família.

O curso de iniciação profissional em Produção Industrial está estruturado dentro das

dependências da HERC, em Porto Alegre/RS. Destinado para adolescentes,

com idade entre 16 e 19 anos, oriundos de famílias com renda per capita de até meio

salário-mínimo, cursando ensino fundamental e médio e que apresentem alguma

situação de vulnerabilidade social, e, ainda, que residam em Porto Alegre ou região

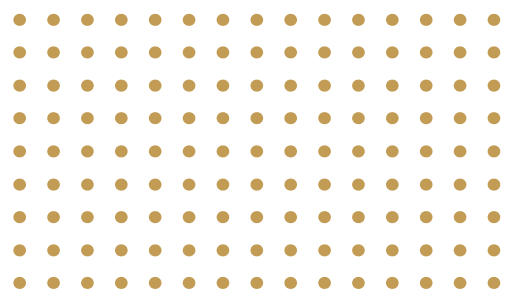
metropolitana.

O Programa de Aprendizagem no Instituto HERC já formou mais de 170 jovens desde 2014, com aproveitamento de 90% dos jovens no mercado de trabalho em 2021.

Instituto HERC

Case: Programa Transformar: ampliando e potencializando a mudança social

O Programa de Aprendizagem já formou mais de 170 jovens desde 2014, com aproveitamento de 90% dos jovens no mercado de trabalho em 2021.





Programa estimula a doação de sangue

A iniciativa atende hospitais, hemocentros e instituições de saúde no tratamento de pacientes.

Instituto Unimed/RS

Case: Programa
Doador Fiel

O Programa já colaborou para que cerca de 4 mil vidas fossem salvas, a partir de doações regulares de 600 voluntários.



RIO GRANDE DO SUL

O Instituto Unimed/RS coordena, desde 2013, o Programa Doador Fiel, ação integrada ao Voluntariado Empresarial da Unimed Federação/RS, que visa a estimular a cultura da doação regular de sangue a fim de atender às necessidades de hospitais, hemocentros e instituições de saúde no tratamento de pacientes.

Em meio aos desafios impostos pela pandemia do novo coronavírus e diante do processo de ampliação da atuação do Doador Fiel, a partir de parcerias com empresas e instituições externas ao Sistema Cooperativo Empresarial Unimed-RS – como a Ticket, Instituto Unimed-RS e Lojas Quero-Quero, o Instituto decidiu, também, inscrever o Programa na edição 2022 do Prêmio Top Cidadania, compartilhando ações, experiências e resultados com a sociedade gaúcha, em consonância com o 7º Princípio do Cooperativismo (Interesse pela Comunidade) e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS) de número 3 (Saúde e Bem-Estar) e 17 (Parcerias e Meios de Implementação), como também ao tripé da sustentabilidade e ESG.

O Doador Fiel tem por objetivo estimular colaboradores, cooperados da Unimed, familiares e parceiros a promover a cultura da doação de sangue de modo contínuo, envolvendo, inclusive, pessoas que, por razões contrárias à sua vontade, não podem ser doadoras, mas podem atuar como influenciadoras.

Nesta esteira, com a proposta de dar mais visibilidade à pauta e ressaltar a importância da doação, o artista gaúcho Neto Fagundes recebeu no mês de junho de 2022 o título de embaixador da Ação Social para Doação de Sangue, uma voz relevante para uma ação tão importante.

Desde a sua constituição, o Programa já colaborou para que cerca de 4 mil vidas fossem salvas, a partir de doações regulares de 600 voluntários.



Construtora se posiciona como um agente transformador da paisagem urbana

O I LOVE POA é um projeto que vem resgatando o orgulho de pertencer dos porto-alegrenses e é direcionado de modo amplo à toda a comunidade.

A Melnick, uma das maiores construtoras e incorporadoras do Sul do País, é uma empresa que se posiciona como um agente transformador da paisagem urbana e busca sistematicamente se engajar em ações que a tornem um lugar cada vez melhor para se viver. Através de produtos icônicos, novos acessos e novos espaços, a empresa transforma o jeito de morar, trabalhar e conviver das pessoas.

Desse modo, em 2018, viu uma oportunidade de criar um projeto capaz de ao mesmo tempo demonstrar seu amor por esta cidade e instigar os porto-alegrenses a fazerem o mesmo. Com ações de intervenção urbana se expandiu nos anos seguintes, melhorando equipamentos urbanos em parques e praças. Em 2022, a ação se conecta com o aniversário de 250 de Porto Alegre. O I LOVE POA é um projeto que vem resgatando o orgulho de pertencer dos porto-alegrenses e é direcionado de modo amplo à toda a comunidade.

O ILOVEPOA foi criado como causa social pela empresa, uma marca que não tem objetivos comerciais e que se alimenta do engajamento e do compartilhamento para disseminar uma corrente positiva de amor do cidadão porto-alegrense pela cidade. Uma marca que não é para uma empresa e nem é para um produto. Um movimento e uma marca pró-Porto Alegre. Tem como objetivos:

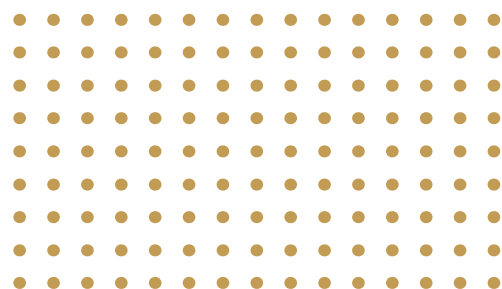
Melnick Even

Case: ILOVEPOA — A Melnick transforma a cidade para todos os porto-alegrenses

Com ações sistemáticas, a Melnick vem implementando novos espaços urbanos, melhorando equipamentos em praças.



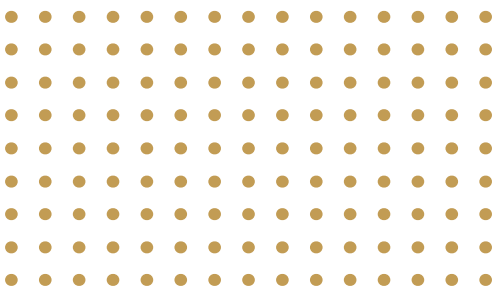
melnick



- 
- Despertar para a responsabilidade individual, mostrando, através do movimento da empresa, que todos podem voltar a se apaixonar por Porto Alegre.
 - Criar um movimento de amor por Porto Alegre e de transformação da cidade, com uma marca que é para Porto Alegre e para a sociedade.
 - Dar ao movimento um caráter espontâneo.
 - Criar iniciativas concretas que estimulem a tendência do compartilhamento.
 - Celebrar os 250 anos de Porto Alegre, despertando entre as pessoas o sentimento de orgulho e pertencimento.
 - Se engajar em uma conversa positiva que dialoga com uma série de novas iniciativas que estão sendo realizadas em Porto Alegre.

Com ações sistemáticas, a Melnick vem implementando novos espaços urbanos, melhorando equipamentos em praças (e também construindo praças novas), criando ecossistemas que somam pessoas e serviços, abrindo novas ruas (mais de 2 mil metros), construindo ciclovias (mais de 9 mil metros) e reunindo pessoas em torno desta grande causa que é Porto Alegre.

Atualmente, a capital gaúcha vem se destacando através do desenvolvimento de novas áreas, de novos serviços e espaços. Porto Alegre hoje é palco de festivais de inovação de destaque em âmbito mundial e tem tudo para continuar sendo uma cidade que cresce despertando cada vez mais a autoestima dos cidadãos e o desejo por estar vivenciado na essência tudo o que a cidade tem a oferecer. É nisso que se concentra o objetivo da Melnick com relação ao ILOVEPOA: despertar o porto-alegrense para o resgate do amor e do cuidado pela sua cidade, criando um movimento que possibilita iniciativas concretas e reais para que as pessoas vivam uma cidade cada vez melhor.



melnick

OUÇA O PODCAST DO SEBRAE RS

PLANO de voo

*Empreender pode ser descomplicado.
Procure o Plano de Voo nas plataformas do **Spotify** ou **SoundCloud**
e fique por dentro dos assuntos mais relevantes
para quem já empreende ou está pensando em começar.*

Novos episódios todas as quintas-feiras.



Leia o QR Code ou
procure na busca do



Spotify



Leia o QR Code ou
procure na busca do



SOUNDCLOUD





Senac-RS estimula troca de terminologias

O Senac Comunidade sugere a troca por terminologias assertivas, por meio de um acordo de responsabilidade social.

Senac/Rs

Case Troca: Uma Prática de Inclusão e Diversidade

O TROCA atua como propulsor do respeito ao próximo, influenciando e engajando na mudança de vida.

O Senac Comunidade, comprometido com a inclusão social, promove os princípios dos Direitos Humanos de igualdade/equidade e dignidade de populações específicas, sensibilizando e capacitando sobre as terminologias não assertivas, veladas e/ou explícitas, sugerindo a troca por terminologias assertivas, por meio de um acordo de responsabilidade social.

A prática já contribuiu para a formação de 100% do quadro de colaboradores do Senac Comunidade, mais de 1.900 aprendizes, e devido à relevância, tornou-se um curso institucional do Sistema Fecomércio-RS, Sesc e Senac.

O TROCA atua como propulsor do respeito ao próximo, influenciando e engajando na mudança de vida, permitindo que sejam revisitadas incansavelmente as percepções da instituição sobre qualquer pauta de cunho humano.

Terminologias:

Dói em alguém? Troca!

Racistas

Lgbtqia+fóbicas

Religiosamente intolerantes

Gordofóbicas

Capacitistas

Xenofóbicas

Geracionalmente intolerantes

Machistas

Misóginas

Sexistas





Sesi/RS entrega Programa de Saúde Mental para Panambi

Conduzido pela entidade, o Programa é uma entrega inédita que integrou a iniciativa pública e privada em prol da comunidade local.

O Serviço Social da Indústria - Sesi/RS esteve à frente da implantação de um amplo programa de atenção à saúde mental na cidade de Panambi em 2021. Estruturado pelo Centro de Inovação Sesi em Fatores Psicossociais, é a primeira vez que um município recebe uma iniciativa que contribui para o fortalecimento junto à comunidade da rede de saúde, para o bem-estar e para a prevenção de transtornos mentais e comportamentais.

Localizado na região noroeste do Rio Grande do Sul, Panambi fica a 375 Km de distância da capital, e conta com um grande e diversificado parque industrial que agrega 37% em valor ao Produto Interno Bruto (PIB) do município (R\$ 2.236.145,65, dado de 2019), e que emprega a maioria da população em idade ativa.

A ideação do projeto começou dois anos antes, quando o Sesi/RS ampliou significativamente os atendimentos psicossociais junto às empresas do município. A partir daí iniciaram-se discussões entre a entidade e a iniciativa pública e privada da região, tendo como premissa a atenção primária e a interação entre as duas esferas.

Essas discussões ganharam consistência, e, em outubro de 2020, o projeto tomou forma e partiu para a ação. Realizado a partir de metodologia cocriada com os parceiros, o projeto é conduzido pelos especialistas em saúde mental do Sesi/RS, único no Brasil com a chancela de um Centro de Inovação em Fatores Psicossociais. A iniciativa foi dividida em três momentos, realizados em tempos diferentes, começando ainda em agosto de 2020 e seguindo ao longo de 2021.

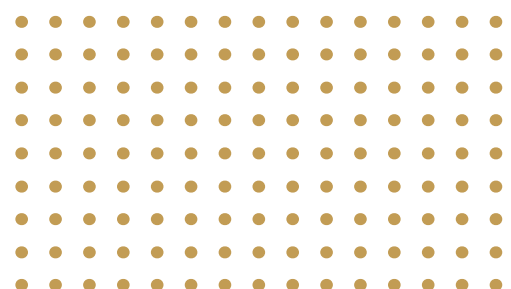
Sesi/RS

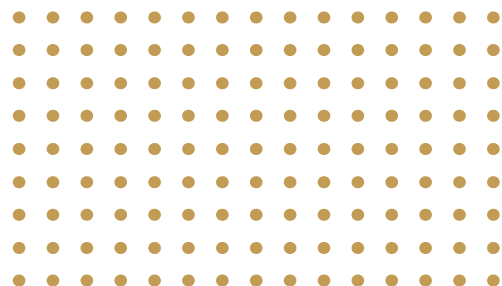
Case Projeto +Saúde:

Integração dos Serviços de Saúde Público e Privados para a Atenção à Saúde Mental de Panambi

Realizado a partir de metodologia cocriada com os parceiros, o projeto é conduzido pelos especialistas em saúde mental do Sesi/RS.

SESI

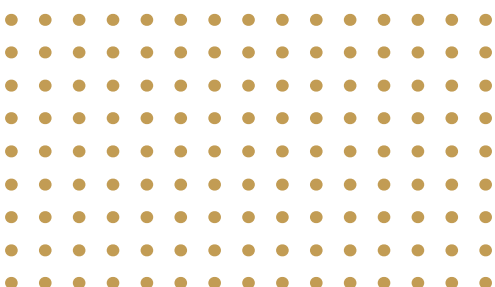




A metodologia consistiu em, desde levantamento, mapeamento e estruturação de dados da saúde da população, chegando a capacitações, finalizando com a integração das informações e construção dos fluxos e processos para atendimentos pelas redes pública e privada de saúde mental, além da consolidação de um comitê capacitado para a gestão dos indicadores de saúde mental do município e das empresas.

No final do mês de maio deste ano o programa +Saúde Mental Panambi foi oficialmente entregue para as autoridades e empresários locais. Ao todo, foram dois anos de trabalho em prol de um mesmo propósito. “O compartilhamento de tecnologias sociais como metodologias, modelos de governança, gestão da saúde mental baseada em dados, data-driven, instrumentos e ferramentas simples e aplicáveis na prática são as estratégias que o Sesi/RS acredita que pode transformar a forma como as comunidades promovem saúde mental”, declarou Leticia Lessa, gestora da Gerência de Saúde Mental e Inovação do Sesi/RS.

SESI





Em três anos, Programa Sesc de Voluntariado impactou cerca de 27 mil pessoas

Iniciativa tem o objetivo de contribuir para o desenvolvimento social das cidades onde está presente.

Criado em 2015 com a missão de contribuir para o desenvolvimento social por meio de uma rede de voluntários e entidades sociais, o Programa Sesc de Voluntariado seguiu com presença ativa no Rio Grande do Sul e em outros Estados nos últimos três anos, apesar da pandemia de Covid-19. Entre 2019 e 2021, foram cerca de 27 mil pessoas impactadas através de cursos, palestras, oficinas de gestão e rodas de conversa.

“O resultado do Programa é traduzido por uma rede formada por voluntários e organizações sociais. Entendemos que, através dele, torna-se possível fortalecer o Terceiro Setor e promover a cultura do voluntariado em prol da promoção do bem-estar social”, afirma o gerente de Educação, Assistência e Cultura do Sesc/RS, Silvio Bento.

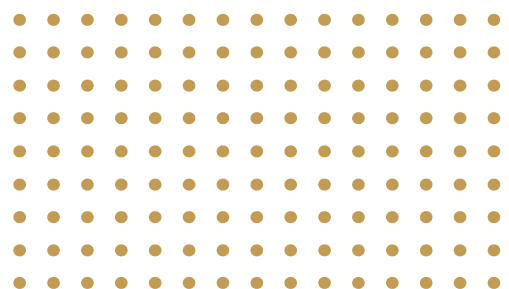
Presente em sete Unidades no Rio Grande do Sul, o Programa Sesc de Voluntariado é desenvolvido por assistentes sociais nas cidades de Porto Alegre, Lajeado, Cachoeira do Sul, Santa Maria, Rio Grande, Ijuí e Erechim e é desdobrado em seis modalidades: Curso de Preparação para o Voluntariado, Oficinas de Gestão para o Voluntariado e Oficinas de Ação Voluntária, Encontros, Rodas de Conversa e Palestras de Sensibilização para o Voluntariado. Todas estas atividades são realizadas de forma presencial. No entanto, no ano de 2020, em decorrência da pandemia, foi necessário inovar e adaptar as ações para o ambiente virtual, o que ampliou a abrangência de atuação do Programa para além das fronteiras do Rio Grande do Sul.

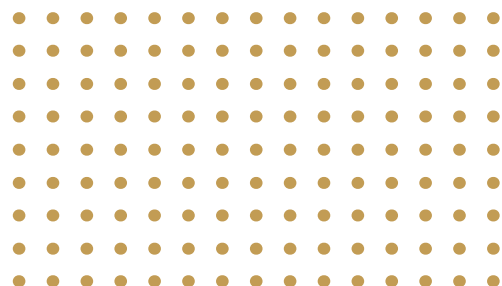
O Programa atua também no eixo da sustentabilidade, em suas diversas formas (econômica, ambiental, cultural e social), buscando incentivar os voluntários a

Sesc/RS

Case: Programa Sesc de Voluntariado: uma rede de solidariedade e transformação social

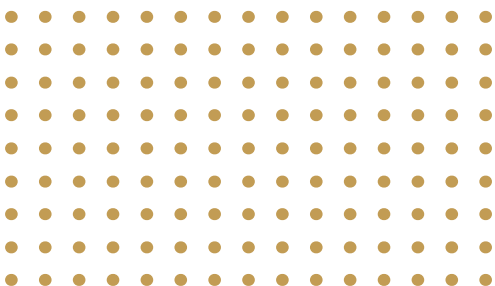
O Programa atua também no eixo da sustentabilidade, em suas diversas formas, buscando incentivar os voluntários a participarem e criarem ações transformadoras.





participarem e criarem ações transformadoras de voluntariado. "Formamos voluntários e articulamos suas ações através de organizações sociais parceiras que, por sua vez, também recebem capacitação na área de gestão. O resultado desse trabalho é o fortalecimento do Terceiro Setor e da responsabilidade social compartilhada", completa Bento.

Há 76 anos o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac está próximo da comunidade e das empresas gaúchas em prol do desenvolvimento, da felicidade e da mudança. Em 2022, a atuação em rede é o foco principal, oportunizando mais acesso aos serviços do Sesc e Senac como cultura, esporte, saúde, lazer, assistência e educação. Além disso, com o apoio dos sindicatos empresariais filiados, a Fecomércio-RS oferece ações que incentivam o empreendedorismo e o crescimento dos negócios do setor terciário.





Trote Solidário transforma a cultura violenta das recepções universitárias em ações voltadas ao próximo

A iniciativa já arrecadou 339 toneladas de doativos e beneficiou 678 mil pessoas.

O Trote Solidário, que há 15 anos transforma a cultura violenta das recepções universitárias em ações voltadas ao próximo, é um dos participantes da edição 2022 do Prêmio Top Cidadania, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS). Trata-se da segunda vez que o Sindicato Médico do Rio Grande do Sul - SIMERS, por meio do Núcleo Acadêmico, inscreve a iniciativa no evento, sendo agraciado com a premiação em 2013.

De acordo com o diretor de Políticas Estratégicas do Simers, Vinicius de Souza, a participação no Prêmio Top Cidadania é uma excelente oportunidade para conhecer e aprender com os demais projetos envolvidos. “Além disso, podemos fazer parte de um dos reconhecimentos mais prestigiados do Estado, voltado às boas ideias na área da responsabilidade social e valorizando o trabalho de seus colaboradores”, afirma Vinicius de Souza.

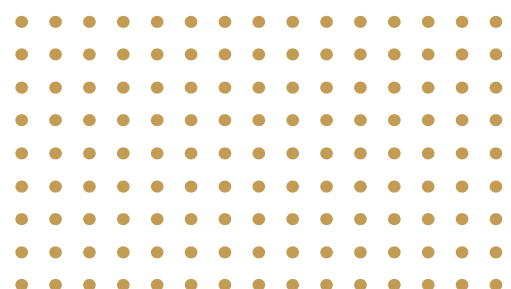
Desde a sua criação, o Trote Solidário já arrecadou 339 toneladas de doativos e beneficiou 678 mil pessoas. Para se ter uma ideia, uma tonelada de alimentos pode alimentar duas mil pessoas por dia.

Dessa forma, para o diretor, a possibilidade de ver esse trabalho de muitas mãos coroado com o Prêmio Top Cidadania, mais uma vez, significa continuar sonhando com a realização do projeto. “Representa manter acesa a chama do objetivo inicial, de fazer o bem ao semelhante, fortalecendo os nossos ideais, mas sem perder a humildade”, destaca.

Sindicato Médico do Rio Grande do Sul - SIMERS

Case Trote Solidário: há 15 anos transformando a cultura violenta das recepções universitárias em solidariedade

Para o diretor, a possibilidade de ver esse trabalho de muitas mãos coroado com o Prêmio Top Cidadania significa continuar sonhando com a realização do projeto.



Top Ser Humano

Categoria Organização

Cases vencedores

2.

1. **Associação Hospitalar Moinhos de Vento:** SAÚDE PLENA MOINHOS — O HOSPITAL MOINHOS DE VENTO CUIDANDO DA SAÚDE DO SEU COLABORADOR
2. **Banco do Estado do Rio Grande do Sul - Banrisul:** A EDUCAÇÃO FINANCEIRA DE JOVENS A PARTIR DA INTEGRAÇÃO DE TALENTOS E MOVIMENTO COLABORATIVO
3. **Box Print Embalagens e Displays:** A Pandemia e a Transformação Cultural na Box Print
4. **Bruning Tecnometal Ltda:** Centro de treinamento Bruning Gente boa gera prosperidade
5. **BSBIOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE BIODIESEL SUL BRASIL S/A:** BIOCOMBUSTÍVEL DA SUPERAÇÃO: BSBIOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE BIODIESEL SUL BRASIL S/A Implantação do programa de remuneração variável aliado ao desenvolvimento de traços da cultura BSBIOS.
6. **Central Sicredi Sul e Sudeste:** Universidade Cooperativa
7. **CMPC SH** Organização PROGRAMA ONBOARDING CMPC
8. **Colégio Marista Rosário:** PROGRAMA DE EDUCAÇÃO INTEGRAL NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO SOCIOEMOCIONAL (ESE)
9. **Comercial Zaffari Ltda:** Programa Acelerar! Desenvolvimento de Lideranças no Varejo
10. **Confederação interestadual das cooperativas ligadas ao Sicredi:** Gente que coopera Cuida
11. **Drebes e Cia LTDA - Lebes:** Programa de Formação de gerente de loja: Transformando pessoas para o futuro



12. **Hospital de Clínicas de Passo Fundo:** Gerenciamento de Competências: Oportunizando desenvolvimento no HCPF
13. **Hospital São Lucas da Puc:** #jeitoHSLdeproteger: a construção de uma cultura LGPD para além da tecnologia
14. **Hub People:** Organização Pessoas, Estratégia e Cultura: Implementação de Práticas para Gestão de Pessoas em Startups
15. **Inbetta:** Educação Corporativa: desenvolvendo pessoas e potencializando resultados nas empresas Inbetta em tempos de pandemia
16. **Indústria de plástico HERC:** RH Estratégico e Gestão de Indicadores: gerando resultado para a empresa e bem-estar organizacional
17. **Irani Papel e Embalagem S/A:** Clima Organizacional: Cultivando o Clima para Protagonizar o Futuro
18. **KingHost:** Como o programa Geração KingHoster potencializa carreiras na KingHost
19. **Kley Hertz Farmacêutica S/A:** DECOLA 2021: PROGRAMA KAIZEN
20. **Oniz Distribuidora S.A:** Case Gestores 4.0 - transformando vendedores em gestores para a organização do futuro
21. **Polo Films Industria e Comercio S/A:** Gerideias
22. **Portocred:** A Liga de Vendas: Heróis em Ação
23. **Sabemi Seguradora S/A:** Conecta lojas - Onboarding digital de aceleração de performance comercial
24. **Sapora S/A:** Sapora + Segura
25. **Saur Equipamentos S.A:** SAUR Construindo o Futuro - Programas para a inserção de jovens no mercado de trabalho
26. **Sebrae RS:** A transformação digital como estratégia de comunicação interna para conexão entre o Sebrae RS e seus colaboradores
27. **Serviço Social da Indústria do Rio Grande do Sul (SESI/RS):** Papo Sesi: diálogos e conexões com/para pessoas
28. **SESC-RS - ADMINISTRAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL:** Potencializando o modelo de gestão: compartilhamento da gestão do Sistema Fecomércio-RS / Sesc / Senac
29. **Sicredi Noroeste RS:** Desenvolvimento consciente de pessoas: O papel da gestão de pessoas no capitalismo consciente
30. **SLC Agrícola: Liderança Feminina na SLC Agrícola:** A importância das Mulheres nos cargos de gestão do agronegócio
31. **SLC Máquinas:** Programa FLOW
32. **Soluções Integradas Verdes Vales:** Reestruturação do Centro Administrativo
33. **Stihl Ferramentas motorizadas LTDA:** EAD STIHL: como a implantação de um programa de educação à distância, elaborado por e para a empresa, vem contribuindo para o desenvolvimento do público
34. **Unimed Noroeste/RS:** Endomarketing Estratégico para Fortalecer a Cultura de Cuidar
35. **Unique Rubber Technologies Ltda:** Satisfação e Engajamento: Fatores Decisivos na Estratégia da Unique



SerHumano ^{Top} 2022
ABRH-RS



Programa busca cuidar do colaborador

O Programa de Saúde integra a medicina do trabalho e uma equipe multidisciplinar de Atenção Primária em Saúde para cuidar do colaborador em todas as necessidades relativas à prevenção de doenças, promoção e recuperação em saúde.

Associação Hospitalar Moinhos de Vento

Case: Saúde Plena
Moinhos - o Hospital
Moinhos de Vento
cuidando da saúde do
seu colaborador

O Hospital Moinhos de Vento é uma instituição que prima pelo cuidado.

Com o objetivo de Cuidar de Pessoas, o Hospital Moinhos de Vento reconhece a importância de “cuidar de quem cuida”, estimulando o autocuidado e proporcionando ferramentas e espaços para o mesmo, assim como o incentivo à adoção de hábitos saudáveis.

O programa Saúde Plena Moinhos, objeto do case apresentado, é um Programa de Saúde que integra a medicina do trabalho e uma equipe multidisciplinar de Atenção Primária em Saúde para cuidar do colaborador em todas as necessidades relativas à prevenção de doenças, promoção e recuperação em saúde. Os colaboradores recebem atendimento personalizado em consultas para realização do periódico, quadro clínico agudo, revisão, monitoramento e acompanhamento pós internações, realização de coletas de citopatológico, curativos, aplicação de medicamentos e atendimentos psicológicos e acompanhamento de paciente internado, sempre em busca do melhor. A instituição inclusive cuida das pessoas em casa quando precisa. Trata-se de um programa, inédito entre os hospitais do Rio Grande do Sul.

O Saúde Plena Moinhos possui os seguintes objetivos:

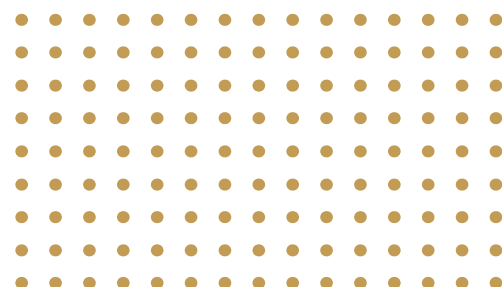
a) Cuidar da saúde do colaborador, estimulando a prevenção de doenças e promoção da saúde e apoiando/direcionando no tratamento de doenças;



- b) Encaminhar o colaborador a outros especialistas quando houver indicação do médico de família, contando com uma rede de especialistas, mantendo a continuidade do atendimento após avaliação especializada;
- c) Realizar referência e contrarreferência com o serviço de emergência para casos agudos;
- d) Desenvolver programas de prevenção de doenças e promoção da saúde para os colaboradores, baseado no mapeamento do perfil de saúde da população;
- e) Monitorar a saúde do colaborador, buscando a redução das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT – OMS) ;
- f) Realizar consulta clínica no momento do periódico, otimizando o tempo de consulta e recursos de saúde.

As ações de cuidado que o Hospital Moinhos de Vento vem desenvolvendo por meio do Saúde Plena Moinhos demonstram dois ciclos de resultados, com impacto positivo tanto para os colaboradores quanto para a própria instituição. No primeiro ano de operação, o Saúde Plena Moinhos contabilizou 5.950 agendamentos e 9.344 consultas. No segundo ano de operação, o Saúde Plena Moinhos realizou 7.613 agendamentos e 11.806 consultas. A ação do Outubro Rosa, em 2021, obteve: 324 pacientes com rastreio de Câncer de Mama e Colo Uterino; 176 Mamografias; 195 Ecografias Transvaginais; 265 Citopatológicos do Colo Uterino e 216 Ecografias Mamárias.

A partir de 2022, com base no resultado do perfil de saúde de cada colaborador, o Hospital Moinhos de Vento está realizando ações de prevenção por meio de monitoramento individual e de acordo com o perfil de saúde do colaborador, comorbidades e doenças prévias.





Banrisul cria programa de educação financeira para jovens

As ações de educação financeira iniciaram em 2019, no âmbito presencial na Unidade do Projeto Pescar

Banco do Estado do Rio Grande do Sul - Banrisul

Case: A Educação Financeira de Jovens a partir da integração de talentos e movimento colaborativo

Na metodologia, buscou-se recursos lúdicos como o uso de dinâmicas de grupo, vídeos, animações e muitos exemplos práticos.



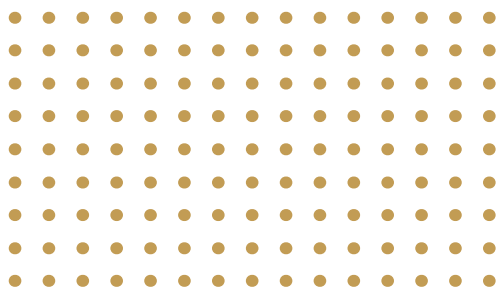
banrisul

O Banrisul, ao longo de sua trajetória, desenvolveu iniciativas de educação financeira junto ao público externo por meio de parcerias institucionais. Embora as experiências tenham sido exitosas, percebeu-se a necessidade de estruturar diretrizes organizacionais a essas práticas de orientação e educação, institucionalizando um programa de educação financeira.

Em 2019, a Universidade Corporativa Banrisul iniciou um grupo de trabalho para planejar ações relacionadas a Educação Financeira, mobilizando o interesse de funcionários do Banrisul, integrando a expertise no tema e talentos diversos para potencializar a cultura da colaboração e cocriação em prol da educação financeira dos jovens.

No mesmo ano, o Banrisul foi convidado pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) para ser o promotor da semana Global Money Week (GMW) no sul do Brasil. Essa oportunidade impulsionou a Universidade a criar e a implantar um programa de educação financeira com o objetivo de institucionalizar estratégias de ensino que contribuam na alfabetização financeira e fortalecimento da cidadania e inclusão, de forma a proporcionar conhecimento aos públicos interno e externo para administrar seus recursos, gerir seus gastos e auxiliar nas tomadas de decisões, de forma consciente, em temas que envolvam finanças.

Nesse contexto, foi definido como o público-alvo prioritário, para o referido programa, os jovens que atuam no Banrisul. Contemplando participantes do Projeto Pescar, Jovens do Programa Aprendiz e estagiários do Banrisul, além de jovens de outras comunidades via campanha GMW, refletindo indiretamente em amigos



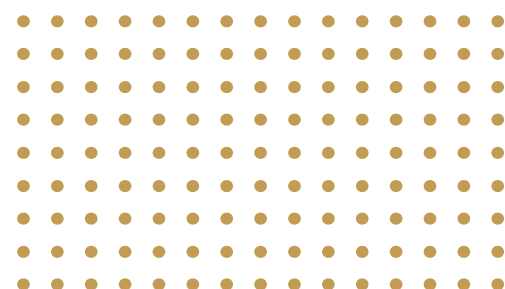
e familiares. As ações de educação financeira iniciaram em 2019, no âmbito presencial na Unidade do Projeto Pescar Banrisul, localizada no Centro de Treinamento Banrisul em Porto Alegre, ampliando o acesso às iniciativas, através da modalidade online à diversos públicos do RS e outras localidades no Brasil.

Entre os resultados e indicadores deste conjunto de ações destacam-se os webinars, pesquisas, protagonismo jovem, cursos na modalidade EAD, post em mídias sociais, palestras em comunidades, podcast, vídeos, apresentações digitais e encontros online para desenvolvimento de conhecimentos básicos e intermediários. Na metodologia, buscou-se recursos lúdicos como o uso de dinâmicas de grupo (através de salas digitais, no formato online), vídeos, animações e muitos exemplos práticos para auxiliar na compreensão e assimilação.

Com uma perspectiva cronológica, o programa iniciou em 2019, desenvolvendo ações então no respectivo ano de criação, bem como em 2020, 2021 e 2022, prevendo ações contínuas do movimento colaborativo de funcionários no compartilhamento da expertise do Banrisul por meio da educação financeira para o público jovem.



banrisul





Box Print se renova aos 63 anos e implanta nova Gestão de Pessoas e Cultura

O ano de 2021 marcou uma intensa transformação cultural na Box Print, em Campo Bom (RS).

Box Print

Case: A pandemia e a transformação cultural na Box Print

Hoje a empresa conta com uma Gestão de Pessoas e Cultura instituída. Os resultados demonstram a sustentabilidade de suas operações.



O ano de 2021 marcou uma intensa transformação cultural na Box Print, em Campo Bom (RS). Fabricante de embalagens e displays de papel e microondulados para os segmentos alimentício e de bebidas, farmacêutico e veterinário, de cosméticos, eletrônicos, autopeças e calçados, a empresa fornece para grandes marcas e é reconhecida pela excelência de seus produtos em 63 anos de existência.

O alinhamento de algumas situações, porém, criou o ambiente para que uma grande transformação tivesse início na Box Print. Passados nove meses da pandemia do novo coronavírus, a empresa havia se adaptado, alterado rotinas e adotado as medidas para controlar a contaminação entre seus colaboradores. Mas a mudança de comportamento que a pandemia causou no mundo inteiro, somada à renovação que a terceira geração de acionistas da Box Print buscava, resultou em um movimento maior. Tornou-se essencial estar próximo das pessoas e entender suas carências. Para isso, a Gestão de Pessoas e Cultura (GPC) foi implantada.

Até então, a área de Recursos Humanos executava apenas ações burocráticas. Em 2021, o antigo RH se modificou para um setor participativo e atuante. Passou a ser referência quando o sentimento coletivo era 'se cuidar e ficar em casa'. As lideranças também assumiram um novo papel, com um olhar mais voltado às pessoas.

Produzindo embalagens para setores essenciais, a empresa contou com toda a equipe em atividade presencial (com atenção especial para os grupos de risco), sem nenhum óbito registrado. Foram cerca de 17.000 horas de treinamento em 2021. Os indicadores de RH melhoraram e todas as demandas do mercado foram atendidas, mesmo com crescimento geral superior a 30% no ano.

Hoje a Box Print conta com uma Gestão de Pessoas e Cultura instituída. Os resultados demonstram a sustentabilidade de suas operações.



Somos Top Ser Humano sete vezes consecutivas

Reconhecendo o potencial e os diferenciais de cada ser humano, celebramos mais esta conquista.

ANS - nº 357260

Unimed 
Nordeste/RS

SerHumano Top
2022
ABRH-RS



Bruning cria seu Centro de Treinamento

Com o propósito de gerar prosperidade conectando pessoas e tecnologias, a empresa treina e desenvolve pessoas de maneira contínua.

Bruning

Case: Centro de
Treinamento Bruning
– Gente boa gera
prosperidade

O Centro de
Treinamento conta
com 10 salas propícias
para capacitações,
laboratórios práticos e
recursos de realidade
virtual



A Bruning acredita que as pessoas são a força que move a empresa, por isso, investir nelas é investir no crescimento e futuro da organização. Com o propósito de gerar prosperidade conectando pessoas e tecnologias, a Bruning treina e desenvolve pessoas de maneira contínua. Formar “Gente Boa” está entre os principais objetivos de seu planejamento estratégico e, com este intuito, criou seu Centro de Treinamento Bruning, a fim de possibilitar a oferta de diversos programas educacionais.

Investindo anualmente cerca de 3 milhões em iniciativas de T&D, a Bruning é referência em formação de pessoas. Dentre os programas, destacam-se a qualificação técnica, o incentivo à educação (em cursos técnicos, graduação, idiomas e pós-graduação), a formação de mão de obra qualificada por meio dos programas de Aprendizagem, Estágio e Trainee, bem como o desenvolvimento comportamental focado principalmente nos públicos de liderança.

O Centro de Treinamento Bruning conta com um espaço exclusivo, com mais de 1200m², para os colaboradores realizarem suas capacitações, com professores altamente qualificados e com parcerias exclusivas para o time Bruning. Em 2021, foram realizadas mais de 250 mil horas em treinamentos, atingindo em média 380 pessoas por mês.

As qualificações são muitas, e o funcionário conta com um “Menu de Treinamentos” a fim de capacitar-se em temas diversos: desde fundamentos de manufatura, mentalidade Lean e formações de cunho comportamental. O Centro de Treinamento conta com 10 salas propícias para capacitações, laboratórios práticos



cos e recursos de realidade virtual, garantindo a melhor experiência na qualificação de colaboradores.

Para a empresa, formar e desenvolver “gente boa”, além de desempenhar um papel fundamental no atingimento de suas metas de qualidade, pontualidade e produtividade, proporciona crescimento profissional e pessoal a todos. Pessoas conectam-se à tecnologia por meio da educação, e é isso que gera prosperidade.



Invista em sua carreira profissional e destaque-se no mercado.
Conquiste seus objetivos qualificando-se com a instituição que há 50 anos é referência em RH.

Acesse o site e conheça
todas as oportunidades
abrhrs.org.br/cursos

ABRH RS  **EDU**
cursos online síncronos in company personalizados

Contate-nos no
(51) 98489-0580



BSBIOS implanta Programa de Remuneração Variável como forma de desenvolvimento da cultura organizacional

O Programa tem como principal fator a consolidação da cultura da meritocracia, valorizando o esforço coletivo e acelerando processos de fortalecimento de traços da cultura organizacional

BSBIOS

Case: Implantação do Programa de Remuneração Variável aliado ao desenvolvimento de traços da cultura BSBIOS

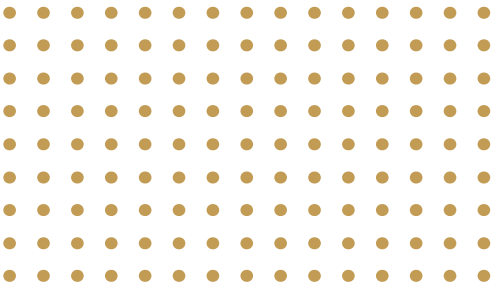
Em 2021, a BSBIOS passou por importantes mudanças em sua estrutura organizacional, nos norteadores estratégicos e no fortalecimento das lideranças, o que impactou na cultura organizacional e na forma que a companhia deseja ser vista pelo mercado. Com isso, motivou a implantação do Programa de Remuneração Variável, nomeado como Biocombustível da Superação, que busca atender o objetivo estratégico A3. Atrair, Reter e Desenvolver Talentos e tem como premissa atender o plano estratégico de crescimento e expansão da BSBIOS.

Dessa forma, o programa possui duas frentes: Participação nos Lucros e Resultados (PLR), que estimula alcance nos resultados financeiros da companhia, e o Bônus Renovar, com o objetivo de internalizar comportamentos que reforcem os traços desejados da cultura.

O diferencial do Programa está no Bônus Renovar que tem como base três pilares: Pilar Sustentabilidade, tem o objetivo de estimular os colaboradores a participar de projetos ou ações voluntárias; Pilar Planejamento se dá na elaboração de metas e indicadores individuais pelos profissionais com cargos de lideranças, além disso possui o indicador de realizar avaliação por competência e feedback. E Pilar Segurança do Trabalho, que visa a participação nos treinamentos de segurança do trabalho e indicações de ideias relacionadas ao tema segurança no trabalho.

O presidente da BSBIOS, Erasmo Carlos Battistella resalta que a criação do Programa foi de extrema relevância. "Ajuda a sustentar o nosso negócio, por meio da construção de uma organização de alta per-



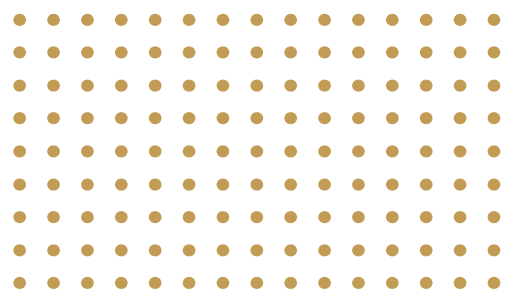


formance que dá oportunidade de contribuição por parte de todos, maior engajamento e entrega de resultados. O Renovar serve de estímulo, pois bonifica a equipe por meio dos comportamentos aderentes a identidade, valores e a cultura da BSBIOS", salienta.

Para a gerente executiva de Capital Humano, Emanuele Milani Groth, "o programa foi construído estrategicamente e se deu pela necessidade da atração e retenção de talentos ser feita por meio de um desempenho econômico sustentável, tornando as pessoas o diferencial competitivo. Emanuele pontua que os objetivos são a criação de um ambiente de cooperação mútua com ampla participação, valorização do esforço coletivo e reconhecimento do mérito individual, introjeção de comportamentos que reforçam os traços desejados da cultura, atração e retenção dos talentos da companhia".

Por meio dos indicadores de cada um dos pilares, os resultados obtidos em 2021 mostram que a implementação do Programa atendeu os objetivos propostos. O fechamento do Bônus Renovar, além de todo impacto social e no ambiente de trabalho, resultou em um bônus integral para 91% dos colaboradores e proporcional (tempo de empresa e atingimento de metas) para

9% dos profissionais. "Estamos dando continuidade ao Biocombustível da Superação, aprimorando, principalmente, o Bônus Renovar a partir dos resultados mapeados no ano interior", ressalta Emanuele.





Sicredi investe na cultura de aprendizagem contínua

Com uma estrutura orgânica de educação, formada por pessoas dispostas a aprender e ensinar, a Universidade Cooperativa impacta milhares de colaboradores do Sicredi no Rio Grande do Sul.

Central Sicredi Sul e Sudeste

Case: Universidade Cooperativa

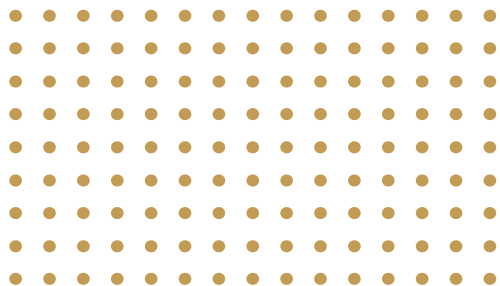
"Acreditamos genuinamente que, por meio da educação, é possível transformar uma sociedade e temos consciência do papel do Sicredi neste processo".



A Universidade Cooperativa (UC), lançada em janeiro de 2020, nasceu da necessidade de alinhar o conjunto de ações de aprendizagem desenvolvidas pela Central Sicredi Sul/Sudeste e suas cooperativas filiadas, com o propósito de criar e fortalecer uma cultura de aprendizagem contínua. O objetivo da iniciativa é promover a transformação do conhecimento em resultados, alinhada aos princípios e valores do cooperativismo, que respeitam todas as ações nas diferentes camadas de gestão das cooperativas, o que permite ganho nas trocas de experiências, no olhar da coletividade e no compartilhamento plural de saberes.

Com uma estrutura orgânica de educação, formada por pessoas dispostas a aprender e ensinar, a UC impacta milhares de colaboradores do Sicredi no Rio Grande do Sul. "Acreditamos genuinamente que, por meio da educação, é possível transformar uma sociedade e temos consciência do papel do Sicredi neste processo. Entendemos a força do relacionamento, da capacidade de se colocar no lugar do outro e de cooperar. Por isso, o contínuo investimento em educação no Sicredi", reforça a gerente de Gestão de Pessoas da Central Sicredi Sul/Sudeste, Giana Pretto.

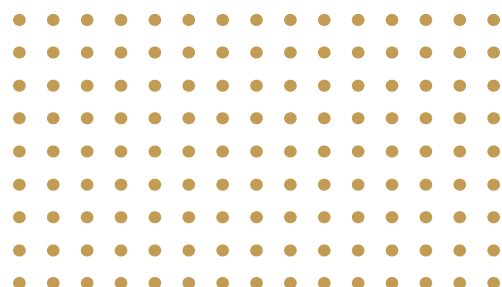
A arquitetura de aprendizagem da UC foi estruturada para que todas as áreas sejam responsáveis por identificar necessidades de desenvolvimento e multiplicar conhecimentos, compartilhando com a área de Gestão de Pessoas o desafio de transformar a cultura de aprendizagem na instituição. São oito Escolas de Conhecimento, movimentadas por suas comunidades de aprendizagem, embaixadores e líderes de conteú-



do, engrenagem que possibilita resultados expressivos para o desenvolvimento das pessoas e do negócio. “Acreditamos que conectando pessoas, ideias e conteúdos podemos quebrar barreiras e expandir exponencialmente o aprendizado”, explica Giana.

Em dois anos e cinco meses de funcionamento, a UC realizou mais de 110 ações de aprendizagem distribuídas em 231 turmas, impactando mais de 9 mil participantes das cooperativas do Sicredi no Rio Grande do Sul. A partir das experiências do primeiro ano de atuação da UC e do crescente engajamento dos líderes de conteúdo, no ano passado, as ações ofertadas foram ampliadas em mais de 100%.

O Sicredi é uma instituição financeira cooperativa comprometida com o crescimento dos seus associados e com o desenvolvimento das regiões onde atua. O modelo de gestão do Sicredi valoriza a participação dos mais de 5,5 milhões de associados. Com presença nacional, o Sicredi conta com mais de 2.200 agências, e oferece mais de 300 produtos e serviços financeiros.





CMPC implanta programa inovador de onboarding para novos colaboradores

O novo colaborador é protagonista de sua experiência nos primeiros momentos na empresa, ampliando a abordagem para conteúdos alinhados a cultura, estratégias, segurança, processo florestal e industrial e integração com a comunidade.

CMPC

Case: Programa Onboarding CMPC

Após 180 dias de implantação do novo programa, foram alcançados resultados de 99% de satisfação geral dos participantes, bem como importante melhoria no entendimento, valorização da atividade e participação das lideranças internas.



Em agosto de 2020 a CMPC iniciou o planejamento do novo Programa de Onboarding CMPC, através de diagnóstico do programa anterior, feedbacks de colaboradores, busca de referências externas, com posteriores apresentações para o comitê executivo e contribuições de diretores, gerentes e coordenadores.

O novo colaborador passou a ser o protagonista da sua experiência nos primeiros momentos na empresa, ampliando a abordagem para conteúdos alinhados a cultura, estratégias, segurança, processo florestal e industrial e integração com a comunidade, de forma inovadora, participativa, com aporte de tecnologia e atividades vivenciais.

As atividades de onboarding não se limitaram a encontros em sala de aula. Elas possibilitaram ao colaborador, através de realidade aumentada, quiz, e visitas ao Horto Florestal e unidade fabril, interagir com conceitos, orientações, políticas internas e, principalmente, o entendimento da sua importância como novo integrante da equipe CMPC.

A primeira turma do Onboarding CMPC aconteceu em julho de 2021. Até dezembro do mesmo ano foram realizadas 11 turmas e contemplados 107 novos colegas, alcançando resultados de 99% de satisfação geral dos participantes com o novo programa após 180 dias, bem como importante melhoria no entendimento, valorização da atividade e participação das lideranças internas.



O SESI contribui para o desenvolvimento das pessoas.

E é por isso que promove soluções em saúde e educação com um olhar humanizado em tudo o que faz.

Com cases voltados para o nosso público interno e a comunidade, fomos reconhecidos por estas ações.

Estamos orgulhosos em promover iniciativas que impactam a vida de tantas pessoas e que refletem no avanço das indústrias e da sociedade, colocando o ser humano como ponto estratégico.

Conte com o SESI para fazer essa transformação.

Top
Cidadania
ABRH-RS

Top
SerHumano
ABRH-RS



[sesirsoficial](#) / [sesirs.org.br](#)

SESI



Marista Rosário desenvolve programa de Educação Socioemocional para educadores

Iniciativa tem como objetivo instrumentalizar os docentes no desenvolvimento de habilidades socioemocionais a partir de suas relações e práticas

Colégio Marista Rosário

Case: Programa de Educação Integral na Perspectiva da Educação Socioemocional (ESE)

: A equipe docente, da Educação Infantil ao Ensino Médio, vivencia o cuidado e o bem-estar com momentos de diálogo, partilhas, práticas de yoga e meditação.



Atento à relevância de incentivar o desenvolvimento de habilidades socioemocionais no contexto atual, o Colégio Marista Rosário realiza, desde 2018, formações permanentes em educação socioemocional para professores, com a implementação do Programa de Educação Integral na perspectiva da Educação Socioemocional.

A equipe docente, da Educação Infantil ao Ensino Médio, vivencia o cuidado e o bem-estar com momentos de diálogo, partilhas, práticas de yoga e meditação. Também participa de encontros de formação com o objetivo de ampliar os conhecimentos, aprimorar habilidades e o desenvolvimento pessoal e profissional; além desses encontros proporcionarem experiências educativas que contemplam ações de aprendizagem socioemocional aplicadas aos estudantes.

O projeto teve início em 2018, a partir de um processo de escuta, individual e por grupos focais, que teve primeiramente a participação dos professores do Ensino Médio. Já em 2019, a iniciativa seguiu com a ampliação da escuta aos professores dos Anos Iniciais, com o diálogo sobre gestão pedagógica, gestão da sala de aula, processos de educação inclusiva (público-alvo da Educação Especial) e planejamentos didáticos.

Em 2020, inserido em um complexo contexto pandêmico, o Colégio tornou a ampliar ações sistemáticas com o objetivo de possibilitar o desenvolvimento socioemocional em prol da educação integral e da educação socioemocional, como preconizam os documentos maristas. No ano de 2021, de acordo com a realidade, o Programa de Educação Integral na perspectiva da Educação Socioemocional foi incorporado na prática da gestão, e passa a receber em definitivo o status de programa, com a proposição de espaços de desenvolvimento e formação permanentes, alicerçado nos pressupostos de formação continuada da Instituição.

Somos Top Ser Humano 2022 ABRH-RS



Somos Top Ser Humano ABRH-RS 2022 na categoria **Organização**, com o **Programa de Educação Integral na perspectiva da Educação Socioemocional**, uma iniciativa que evidencia nosso cuidado com o corpo docente.

Manifestamos nosso reconhecimento a todos os educadores que, diariamente, promovem uma educação de excelência e baseada em valores.

Gratidão por darem vida a essa iniciativa!



COLÉGIO MARISTA
ROSÁRIO



Comercial Zaffari cria programa Acelerar para o desenvolvimento de lideranças no varejo

O Programa teve 75% dos participantes promovidos em sua 1ª turma.

Comercial Zaffari Ltda

Case: Programa Acelerar!
Desenvolvimento de
Lideranças no Varejo

O Programa Acelerar tornou-se reconhecido na empresa e tem repercutido de forma positiva na valorização dos talentos internos, na visibilidade das oportunidades de carreira, conectando-se com a missão da Comercial Zaffari de transformar a vida dos colaboradores.



O programa Acelerar, desenvolvido pela Comercial Zaffari, empresa familiar com 65 anos de atuação no varejo e atacarejo, localizada em Passo Fundo – RS possui como objetivo capacitar colaboradores com potencial de liderança para assumir oportunidades de gestão de loja na empresa e dar sustentação ao projeto de expansão do negócio. Ao todo, o Programa tem duração de 12 meses, tendo sua primeira turma concluída em 2021, com 12 participantes, e destes, 75% já assumiram novos desafios em suas carreiras.

O Programa tem como público-alvo os colaboradores que ocupam cargos de gestão, sendo eles de supervisão, coordenação ou gerência de área. Contempla critérios e etapas para a seleção dos participantes e ocorre por meio de encontros mensais com módulos técnicos e comportamentais voltados ao desenvolvimento da liderança. Após o encerramento das etapas citadas, os colaboradores seguem com suporte ao processo de desenvolvimento através do plano de desenvolvimento individual e prática em loja.

Para o compartilhamento de informações e tomada de decisões estratégicas, assim como, a avaliação constante sobre a performance dos participantes e indicadores do Programa, há um comitê formado por membros da diretoria comercial, gerentes regionais e membros da equipe de RH.

O Programa Acelerar tornou-se reconhecido na empresa e tem repercutido de forma positiva na valorização dos talentos internos, na visibilidade das oportunidades de carreira, conectando-se com a missão da Comercial Zaffari de transformar a vida dos cola-



boradores. Para 2022, está prevista a conclusão da segunda turma em andamento, com 15 participantes, e o lançamento de uma nova turma durante o mês de junho.

A Comercial Zaffari ocupa atualmente a posição de 2º maior rede de supermercados do Rio Grande do Sul, conforme ranking 2021 da Associação Gaúcha de Supermercados (AGAS). Está presente em 18 cidades do Rio Grande do Sul e uma cidade em Santa Catarina, com 31 lojas, que juntas somam aproximadamente 3.700 colaboradores.



ABRH RS

Associação Brasileira de Recursos Humanos

Associe-se na entidade e aproveite todos os benefícios.

abrhrs.org.br



Sicredi implanta comitê de crise

O comitê foi estabelecido para direcionar tomadas de decisão e para garantir a segurança das equipes de trabalho e a sustentabilidade do negócio.

Confederação interestadual das cooperativas ligadas ao Sicredi

Case: Gente que
coopera Cuida

Ao longo de mais de
dois anos, todas as
iniciativas implementadas
priorizaram a saúde
e o bem-estar dos
colaboradores.



O Centro Administrativo Sicredi (CAS), situado em Porto Alegre, RS, conta com cerca de 3 mil colaboradores e sedia oito empresas do Sistema: Confederação Sicredi, Banco Cooperativo Sicredi, Fundação Sicredi, Corretora de Seguros do Sicredi, Administradora de Consórcios do Sicredi, Administradora de Bens Sicredi e a holding do Sistema, a Sicredi Participações S.A. Este grupo de empresas tem como principal atividade a prestação de serviços e suporte aos negócios que acontecem nas 108 cooperativas distribuídas em todos os estados do Brasil e no Distrito Federal, com atendimento aos mais de 5,5 milhões de associados por meio de mais de 2,2 mil agências.

A Confederação Sicredi conta com uma área de Gestão de Pessoas focada em ações para o desenvolvimento, cuidado e evolução das pessoas que compõem o quadro funcional das oito empresas situadas no Centro Administrativo Sicredi (CAS).

Após a instauração da pandemia, um comitê de crise foi estabelecido no CAS para o direcionamento e tomada de decisão relacionado ao que pudesse gerar impacto aos colaboradores e ao negócio. Liderado pelo time de Gestão de Pessoas, uma série de ações foram colocadas em prática, priorizando a segurança dos colaboradores e a sustentação do negócio. Ações estas, que após os aprendizados e estabilização do cenário de crise, foram estruturadas e são mantidas até hoje.

Ao longo de mais de dois anos, todas as iniciativas implementadas priorizaram a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Nesse sentido, as principais ações envolveram a proteção e segurança, saúde emocional, condições para o trabalho e benefícios. Nessa mesma

linha, foi definido o modelo de trabalho híbrido para as empresas sediadas no CAS, com possibilidade de home office para áreas de tecnologia. Foi estruturado um time focado em saúde, bem-estar e cuidado do colaborador com o objetivo de transformar a experiência dos colaboradores através dos processos de gestão de pessoas, evoluindo e desenvolvendo formatos de trabalho que gerem bem-estar e sejam sustentáveis ao negócio.



Com mais de 40 anos de história, somos pioneiros da América Latina, quando o assunto é filmes para embalagens flexíveis.

Isso é possível graças ao seu ambiente de trabalho favorável à pesquisa e à inovação, colocando nossos colaboradores no centro desse processo.

Nosso case Gerideias, programa já consolidado em nossa organização, foi considerado, pela comissão avaliadora da ABRH-RS, vencedor do Prêmio Top Ser Humano 2022, na categoria "Organização".

Esse programa é responsável por estimular a participação de nossos colaboradores em iniciativas criativas, de modo a criar um ambiente ideal para a troca de experiências e aprendizado. Aqui na Polo, todos têm vez e voz!

O Gerideias é uma grande abertura para que nossos colaboradores apresentem suas sugestões, permitindo que a nossa empresa melhore processos internos, impulsionando a marca Polo Films para frente.

Por meio desse programa, a Polo Films reconhece e distribui prêmios para as melhores iniciativas enviadas por nossos colegas. Se o colaborador tem uma boa ideia, pode ter certeza que estamos dispostos a ouvir e colocá-la em prática!

É um projeto que está voltado para as pessoas, em total alinhamento com o nosso valor "Gente é tudo para a gente" e ao nosso propósito "Inovar e inspirar pessoas que transformam o futuro".



**Somos Top
Ser Humano
ABRH-RS**





Lojas Lebes redesenha programa de formação para gerentes de suas lojas:

Com a expansão da Lojas Lebes com 80 novas lojas inauguradas, cresceu a demanda por profissionais qualificados para ocuparem o cargo de gerente nas novas unidades.

Drebes e Cia LTDA - Lebes

Case: Programa de Formação de gerente de loja: Transformando pessoas para o futuro

O Programa tem como objetivo acelerar o tempo de desenvolvimento de profissionais para desempenhar o cargo de gerência, com base em três pilares de desenvolvimento: Gestão de Pessoas, Vendas e Operações.



A Lojas Lebes está em forte expansão. Em 2021 foram 80 novas lojas inauguradas e a expectativa é ainda maior para este ano. Desta forma, cresceu a demanda por profissionais qualificados para ocuparem o cargo de Gerente nas novas unidades. Com isto, foi necessário repensar o programa de desenvolvimento dos novos líderes, baseado não apenas nos avanços tecnológicos no varejo, mas também, na própria evolução da gestão do negócio.

Assim, foi criado o Programa de Formação de Gerente de Loja, que tem como objetivo acelerar o tempo de desenvolvimento de profissionais para desempenhar o cargo de gerência, com o foco em “aprender fazendo”, unindo teoria e prática e sustentado por três pilares: Gestão de Pessoas, Vendas e Operações.

Desta maneira, o programa teve foco na formação de competências comportamentais, liderança e gestão de pessoas; visão sistêmica da operação do varejo na Lebes e planos de ação com melhorias na gestão das lojas. O projeto, que iniciou em abril de 2021 e durou oito meses, alcançou resultados significativos: zero evasão, redução do tempo de programa e de investimento e mais de 70% dos formados, da primeira turma, já gerenciam filiais Lebes.

As pessoas fazem a nossa *evolução*

Conquistamos mais uma vez o **prêmio**

Top Ser Humano, com o case **Liderança Feminina**
na SLC Agrícola: A importância das mulheres nos
cargos de gestão do agronegócio.



**Esse é o reflexo da busca constante
por fazer mais pelas nossas pessoas!**



Ser Humano ^{Top} 2022
ABRH-RS



SLC Agrícola



Hospital de Clínicas de Passo Fundo implanta Projeto de Avaliação de Desempenho por Competências

A iniciativa propõe ações estruturadas para avaliação dos colaboradores com base em resultados planejados estrategicamente na instituição.

Hospital de Clínicas de Passo Fundo

Case: Gerenciamento de Competências: Oportunizando desenvolvimento no HCPF

Por meio da iniciativa de avaliação pelo seu gestor, buscou-se proporcionar ao colaborador a reflexão sobre a sua função, autoconhecimento, fortalecimento da cultura de feedback, identificação de talentos, conhecimento e desenvolvimento, que levaram, naturalmente, aos resultados esperados pela instituição e ao reconhecimento do colaborador.

O Projeto de Avaliação de Desempenho por Competências do Hospital de Clínicas de Passo Fundo (HCPF) propõe ações estruturadas para avaliação dos colaboradores com base em resultados planejados estrategicamente na instituição.

Com as mudanças cada vez mais frequentes no mercado de trabalho, a necessidade do alinhamento dos processos de planejamento estratégico institucional e com a busca constante por oportunidades de crescimento profissional pelo colaborador, as estratégias de valorização dos recursos humanos passaram a ser o foco do Hospital de Clínicas de Passo Fundo.

A instituição, mesmo com mais de 100 anos de história, ainda não contava com subsídios que oportunizassem um momento específico de feedback sobre sua performance. Dessa forma, desde 2018 o processo de avaliação de desempenho por competência começou a ser planejado, com a estruturação de várias etapas para ser colocado em prática a partir do ano seguinte.

Por meio da iniciativa de avaliação pelo seu gestor, buscou-se proporcionar ao colaborador a reflexão sobre a sua função, autoconhecimento, fortalecimento da cultura de feedback, identificação de talentos, reconhecimento e desenvolvimento, que levaram, naturalmente, aos resultados esperados pela instituição e ao reconhecimento do colaborador.

Poder observar os resultados satisfatórios e os benefícios identificados desde o primeiro ciclo de implantação do Projeto de Avaliação de Desempenho por Competências, traz a certeza da continuidade da atividade e da necessidade de aperfeiçoamento frente os novos objetivos traçados.





Somos a **We Can Br!**

Uma empresa que conta com o **poder das pessoas** para transformar organizações e **fazer a diferença na história dos nossos clientes.**

É desta maneira que somos a sua solução em recursos humanos, com foco em **recrutamento & seleção e administração de temporários!**

📞 **Telefone:**
0800 145 8400

📍 **Endereço:**
Rua Dom José de Barros,
264 - 10º andar | República
| 01038-904

🌐 **Site:**
www.wecanbr.com.br


+ 170 MIL
Profissionais já
contratados


+14
Prêmios
conquistados


+ 40 MIL
Processos
seletivos / ano


25 ANOS
De mercado de
recursos humanos





Hospital São Lucas da PUCRS promove ações para cultura de proteção de dados na Lei Geral de Proteção de Dados

Mais de 2.600 colaboradores foram capacitados de forma híbrida e intervenções in loco, exercitando a teoria na prática e ampliando a necessária cultura de proteção no ambiente hospitalar.

Hospital São Lucas da Puc

Case:

#jeitoHSLdeproteger:
a construção de uma
cultura LGPD para além
da tecnologia

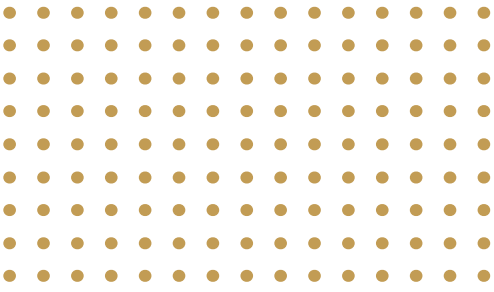
“A LGPD não pode
ser vista como um
empecilho ou obstáculo
que atrapalhe os
processos e, sim, como
um caminho essencial
para a segurança dos
clientes, pacientes e
colaboradores”.



Com o objetivo de promover uma cultura de proteção de dados em toda a instituição e na adequação necessária à Lei Geral de Proteção de Dados de 2020, o Programa #jeitoHSLdeproteger teve início no Hospital São Lucas da PUCRS no mesmo ano, quando a lei entrou em vigor em todo o país. Com a criação de um comitê LGPD e com a promoção de atividades que incluem um grupo de facilitadores, workshops e ações lúdicas e interativas de integração e apreensão da lei, mais de duas mil pessoas já foram inseridas nesta que é uma cultura de empoderamento, protagonismo e, acima de tudo, proteção de todos.

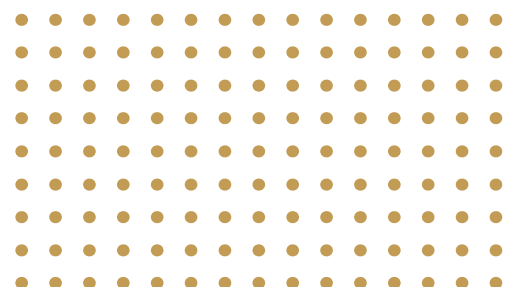
Tendo como público-alvo todos os colaboradores e com o intuito de imbricar diferentes áreas na cultura de proteção interna e externa de dados, o programa foi estruturado em três trilhas: conscientização, quando foram indicados 80 facilitadores de diferentes áreas e turnos, que passaram a atuar como elos entre o Comitê de Proteção da Dados e os demais colaboradores; mapeamento, com um diagnóstico para verificar origens de entrada e saída dos dados pessoais, fontes de coleta, armazenamento, finalidades de tratamento e identificação de oportunidades de adequações, entre outras coisas; e auditoria, com a adesão de uma etapa dedicada à LGPD no Programa Integrado de Qualidade do hospital, em auditorias internas para acompanhamento dos resultados.

Para Priscila Carvalho Pinto, Data Protector Officer (DPO) da LGPD no Hospital, este é um trabalho de extrema relevância para pessoas que trabalham na área da saúde. “Conseguimos articular um excelente gru-



po de trabalho com integrantes que estão em prol da conformidade da lei. Isso é desafiador e, ao mesmo tempo, muito gratificante", ressalta. Priscila destaca que as boas práticas para o cumprimento da lei, por parte de todos os colaboradores, é fundamental no processo de acultramento. "Para incorporar a cultura de proteção de dados dentro da instituição é necessária uma mudança de mindset. A LGPD não pode ser vista como um empecilho ou obstáculo que atrapalhe os processos e, sim, como um caminho essencial para a segurança dos clientes, pacientes e colaboradores. Mostra o respeito com o indivíduo e com a comunidade, o que traz melhoria contínua e melhor capacidade de gestão".

Desde o início dos trabalhos, ocorreram inúmeras ações para a sensibilização da cultura da segurança de dados. Como resultado, 2.676 colaboradores foram capacitados de forma híbrida e intervenções in loco, exercitando a teoria na prática e ampliando a necessária cultura de proteção no ambiente hospitalar. Tudo isso foi possível através de um processo integrado e contínuo com os os facilitadores, verdadeiros influencers da segurança dos colaboradores do HSL. A estratégia segue sendo a de seguir as práticas de Governança da Rede Marista, aperfeiçoando indicadores, publicando guias e e-books que possam ser disseminados e envolvendo a comunidade e os pacientes, para um engajamento coletivo nesse âmbito.





Hub People.S implanta práticas de RH que potencializam equipe de startup gaúcha

Trabalho realizado pela consultoria no cliente Digifarmz trouxe a gestão de pessoas para a rotina da empresa

Hub People S

Case: Pessoas,
Estratégia e Cultura:
Implementação de
Práticas para Gestão de
Pessoas em Startups

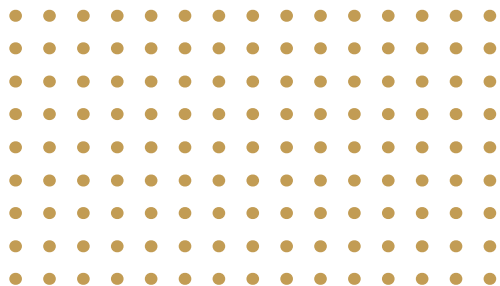
Em um ano, a empresa
cresceu de nove para
31 colaboradores,
promoveu três pessoas,
efetivou um estagiário e
há seis meses não registra
desligamentos ou pedido
de demissão.



Em 2021, a Hub People.S, consultoria especializada no desenvolvimento de subsistemas de RH, e a agtech Digifarmz firmaram parceria para um trabalho que traria inúmeros ganhos a essa startup do agronegócio. No período de um ano, a consultoria realizou para o cliente um trabalho que contemplou Cargos e Salários, Programa de Experiência do Colaborador, Comunicação Interna e Mapeamento do Time. Juntos, eles celebram hoje resultados inspiradores. A empresa cresceu de nove para 31 colaboradores, promoveu três pessoas, efetivou um estagiário e há seis meses não registra desligamentos ou pedido de demissão.

A Hub People.S trabalhou com uma metodologia que envolveu os colaboradores na construção dos processos. Para a elaboração do Código de Conduta Digifarmz, por exemplo, foi montado um comitê com profissionais de diversas áreas para identificar o que era importante para a empresa. Uma pesquisa foi realizada e os colaboradores puderam indicar os benefícios de seu interesse, que foram adotados posteriormente pela empresa. O plano de comunicação interna foi construído com base na persona do colaborador, que foi identificada a partir de uma consulta ao time sobre seus hábitos, preferências e estilo de vida.

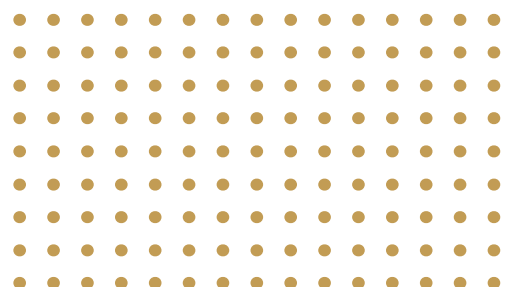
Para a empresa, era essencial que a consultoria entendesse o mindset e a realidade de uma startup em estágio inicial. "A Hub People.S estruturou nossa gestão estratégica de pessoas em um momento em que precisávamos muito de uma parceria que entendesse o quanto o nosso cenário difere das grandes empresas", diz o CEO Alexandre Chequim. "A Hub entendeu a di-



nâmica e o dinamismo que uma empresa baseada em tecnologia de alto crescimento carrega".

Startups que investem na organização de processos para a gestão de seus times apresentam um grande diferencial no mercado. No caso da Digifarmz, a empresa saiu do zero para uma série de processos que deram resultados em apenas um ano. "Nosso objetivo é contribuir com o empreendedorismo e o desenvolvimento das pessoas, meta que atingimos muito fortemente com esse trabalho", diz Lisiane de Abreu, uma das fundadoras da Hub People. "Ao estimular o capital humano a utilizar seu potencial pessoal e profissional nas entregas, fazemos a diferença para essas empresas", completa Luana de Oliveira, também fundadora e sócia da consultoria.

A parceria entre a DigiFarmz e Hub People.S para implementar e aprimorar práticas em gestão de pessoas teve um impacto importante para o negócio. Em pesquisa realizada recentemente, os colaboradores afirmam que se identificam com a empresa e estão satisfeitos com as estruturas atuais, o que confirma que o investimento em pessoas é recompensador.





InBetta investe em plataforma digital e programa de desenvolvimento de pessoas

A empresa cresceu o faturamento em 27% em 2020 e 52% em 2021 em comparação a 2019

InBetta

Case: Educação

Corporativa:

desenvolvendo pessoas
e potencializando
resultados nas empresas
InBetta em tempos de
pandemia

A empresa obteve
um crescimento de
25% na conclusão
de cursos, sendo que
100% dos Programas
de Desenvolvimento
de Lideranças e cursos
In company foram
realizados on line.



Na InBetta, os valores Disposição para Aprender e Foco em Resultado serviram como estímulo para a busca de alternativas relacionados à formação das pessoas em um contexto de pandemia. Em uma realidade de 9 empresas e 3.000 profissionais, foram criadas ações de desenvolvimento que atenderam aos protocolos e permitiram acesso aos conhecimentos necessários para execução das atividades.

A InBetta investiu em uma plataforma EAD que contribuiu para um crescimento de 25% na conclusão de cursos, sendo que 100% dos Programas de Desenvolvimento de Lideranças e cursos In company foram realizados on-line. Foram mantidas as formações e reciclagens de treinamentos de exigência legal, além de serem capacitados um grande número de novos profissionais. Em 2020, foram realizadas uma média de 46 horas de treinamento por profissional e, em 2021, 55 horas, média bem acima do realizado na indústria brasileira.

Considerando a aplicabilidade dos programas de desenvolvimento, no Item “Consigo aplicar os conhecimentos desenvolvidos nos programas de Treinamento e Desenvolvimento”, na Pesquisa de Clima de 2021, a InBetta alcançou uma favorabilidade de 94,6%: percepção que confirma ganhos efetivos para pessoas e negócio a partir da Educação Corporativa.

A empresa cresceu em faturamento 27% em 2020 e 52% em 2021 em comparação com 2019. Além disso, aumentou o quadro em 27,6%, para atender clientes e consumidores com os itens essenciais que produzem.



RH Estratégico e Gestão de Indicadores gera resultado para a empresa e bem-estar organizacional

A HERC, com 58 anos de história, está consolidada no setor da indústria de plásticos, desenvolvendo soluções que estão presentes no cotidiano de todos.

“Será que meu RH está atuando, de fato, como estratégico?”. Uma organização se mantém através do resultado que ela gera para manter toda a operação, e esse resultado pode ser reinvestido nas pessoas. Estas, por sua vez, trabalhando com foco nos objetivos organizacionais podem gerar mais resultados (para a empresa e para si, sua carreira). Reside aí a construção de um círculo virtuoso que se aplica a qualquer tipo de negócio, independente do segmento de atuação e porte. A transformação de um RH tradicional para um RH estratégico não irá acontecer da noite para o dia, pois requer constância de propósito, como qualquer movimento de gestão de mudança e cultura para se consolidar. Este case relata como a área de RH da HERC, juntamente com um novo ciclo de planejamento estratégico da empresa, se direciona para uma atuação mais estratégica, voltada à definição, mensuração e acompanhamento de indicadores em que a metodologia PDCA foi um elemento importante na busca pela melhoria contínua.

O primeiro passo para alcançar resultados é saber onde se está no momento e aonde quer chegar — estado atual e estado desejado. O segundo passo é saber o que fazer neste caminho, o que demanda a execução do ciclo de melhoria contínua. Os resultados alcançados pela HERC envolveram um longo e árduo caminho, que nem sempre é linear. O alcance da meta é consequência da correta tratativa das informações. Como exemplo podemos citar a diminuição do turnover de 3,14% em 2013 para 1,59% em 2021; absenteísmo de 4,08% em 2010 para 0,62% em 2021;

Indústria de plástico HERC

Case: RH Estratégico e Gestão de Indicadores: gerando resultado para a empresa e bem-estar organizacional

Com o projeto desenvolvido, a HERC reduziu o índice de turnover de 3,14% em 2013 para 1,59% em 2021; o absenteísmo de 4,08% em 2010 para 0,62% em 2021; e o indicador de efetivação de 75% em 2014 para 95% em 2021; além do reconhecimento em 2021 da certificação GPTW como um ótimo ambiente para se trabalhar.





indicador de efetivação de 75% em 2014 para 95% em 2021; redução de 120 acidentes ano para 12 acidentes em 2021; redução de 194 dias perdidos por acidente em 2010 para 46 em 2021, além do reconhecimento em 2021 através da certificação GPTW como um ótimo ambiente para se trabalhar.

É importante falar dos ganhos qualitativos também, pois esta gestão de indicadores propiciou a correta leitura de cenário interno em que só assim foi possível identificar e implementar uma série de melhorias no ambiente organizacional, culminando com o reconhecimento dos próprios colaboradores como um ótimo local para se trabalhar. O envolvimento das lideranças neste processo é um dos aspectos chave. Para Pichetti (2020) quando os gestores participam da formulação dos planos eles se comprometem com a execução. Segundo o autor, prover as ferramentas e o apoio necessários para que os gestores desempenhem seu papel é função de RH. Cabe aos gestores serem os protagonistas do processo. Envolvê-los neste fluxo, traduzindo a importância desse papel, é onde reside um componente estratégico do RH: influenciar. Os esforços feitos para a redução do absenteísmo, turnover, aumento da efetivação e redução de acidentes refletem diretamente nos resultados dos negócios da empresa.

A HERC, com 58 anos de história, está consolidada no setor da indústria de plásticos, desenvolvendo soluções que estão presentes no cotidiano de todos. O portfólio da empresa é composto por mais de 450 itens (torneiras, acessórios para banheiros, chuveiros, registros e lavatórios). A empresa está em constante crescimento e modernização para acompanhar sua linha de produtos, e conta com um quadro funcional composto por 431 colaboradores.





Irani investe no clima organizacional para protagonizar o futuro

Em dois anos, satisfação com o clima na pesquisa GPTW saltou de 75% para 87%.

A Irani é uma empresa que se destaca por investir fortemente no aprimoramento de seu clima organizacional. Está há 2 anos no ranking das melhores empresas para se trabalhar. Na pesquisa de clima aplicada pela GPTW, a Irani passou de 75% em 2019 para 87% em 2021. Esse índice é fruto de uma série de ações estruturadas e consistentes para cultivar e alavancar o clima de excelência da empresa.

Em 2019, a empresa lançou a campanha interna Cultive o Clima para estabelecer um novo método de compartilhamento dos resultados da pesquisa e de construção dos planos de ação, utilizando a metodologia 3Cs (Começar, Continuar e Cessar). Sob o guarda-chuva da campanha, foi criando um selo com a hashtag #cultiveoclima para assinar as ações provenientes dos planos, e realizada a ação das sementes mágicas, que foi um marco para os colaboradores. “Cada um recebeu uma semente para plantar e cultivar em família. Quando a plantinha brotou, revelou em uma de suas folhas uma palavra como respeito, cuidar, falar, desenvolver, orgulho, escutar, agradecer e celebrar, do rol de práticas que trabalhamos. A plantinha simbolizava o clima organizacional”, conta a gerente de Desenvolvimento de Pessoas e Comunicação Interna, Claudia Vergara.

O clima também foi fortemente trabalhado na pandemia. Apesar das dificuldades, era preciso manter o ambiente de trabalho saudável e forte, e a unidade da companhia ainda que à distância. A empresa reestruturou e ajustou seus planos e formatos de desenvolvimento, revisou o calendário de celebrações anuais

Irani Papel e Embalagem S/A

Case: Clima

Organizacional:

Cultivando o Clima para
Protagonizar o Futuro

A Irani está há 2 anos no ranking das melhores empresas para se trabalhar. Na pesquisa de clima aplicada pela GPTW a empresa passou de 75% em 2019 para 87% em 2021. Esse índice é fruto de uma série de ações estruturadas e consistentes para cultivar e alavancar o clima de excelência da empresa.



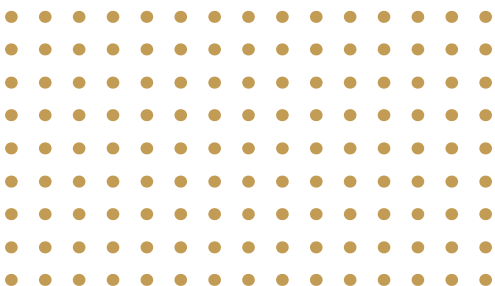


junto aos Grupos de Clima e manteve todas as iniciativas rodando, sem deixar de celebrar as conquistas. Apesar de não ter havido aplicação da pesquisa, que até então era realizada a cada dois anos, as ações envolvendo clima não pararam.

Em 2021, a empresa pôde comemorar os resultados do investimento em clima. O índice de satisfação dos colaboradores chegou a 87%, maior resultado obtido pela Irani até então. A empresa também entrou em três rankings da GPTW como melhores para se trabalhar: Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Indústria. Um feito inédito para a Irani, que novamente celebrou as conquistas com todo o seu time.

Em 2022, a empresa revisou sua Intenção estratégica para os próximos dez anos. Com direcionadores de negócio que dependem totalmente das pessoas, a empresa coloca os colaboradores no centro da estratégia para fazer o negócio acontecer, baseado em um propósito firme, guiado por missão, visão e valores sólidos. “Agora nossa pesquisa é anual. Esta mudança está alinhada ao nosso planejamento estratégico e reflete a crença que temos nas pessoas, e no clima que oferecemos para que nos escolham como seu local de trabalho”, explica Luciane Correa, Coordenadora de Educação corporativa.

O investimento em clima também vem impactando positivamente nos resultados financeiros e indicadores da empresa. De acordo com o CEO Sérgio Ribas, “nosso negócio se traduz pela busca incessante por semear relações e colher prosperidade em favor da vida das pessoas e do planeta. Desenvolver o futuro é o que nos move a cada dia”, conclui Ribas.





Programa de estágio potencializa carreiras na KingHost

Geração KingHoster beneficia estagiários e jovens aprendizes da empresa

O programa de estágio da KingHost comemora seu sexto ano de implantação como um case de sucesso da empresa. Chamado de Geração KingHoster, já beneficiou mais de 100 estagiários e jovens aprendizes que atuaram na KingHost nesse período, e celebra uma taxa média de efetivação anual de 94% dos participantes. Focado no desenvolvimento de soft skills, que se somam ao treinamento técnico on the job recebido pelos estudantes durante seu estágio, o Geração KingHoster prepara estagiários e jovens aprendizes em seu início de carreira e permite que a KingHost possa contar com profissionais preparados para assumir posições efetivas na organização tão logo elas surjam.

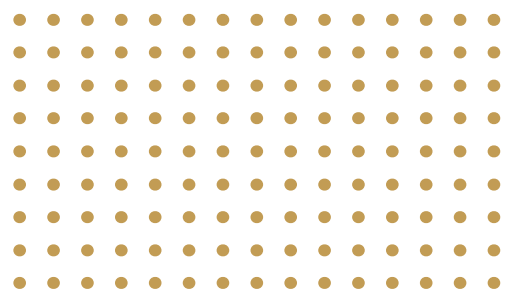
Com um ciclo de seis meses de duração, o programa passou a ser realizado duas vezes por ano em 2022. É composto por encontros semanais de uma hora e dividido em três fases: habilidades interpessoais & negócios, carreira & conhecimentos técnicos e prática de encerramento. Contempla ações de job shadowing, em que os estudantes podem acompanhar até três profissionais da empresa para conhecer de perto sua rotina e processos, e encerra com o Ideias Lab, quando os participantes apresentam um projeto de melhoria para alguma das áreas da KingHost. Os projetos são apresentados para uma banca avaliadora e os três primeiros classificados são posteriormente implantados na empresa.

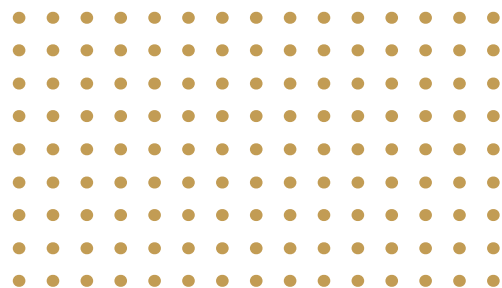
Os módulos são ministrados por multiplicadores internos, que são também responsáveis por elaborar o conteúdo das aulas conforme o perfil do grupo. Com isso, o desenvolvimento dos estagiários e jovens aprendizes é potencializado e se amplia o engajamento com a empresa também por parte dos colaboradores.

KingHost

Case: Como o programa Geração KingHoster potencializa carreiras na KingHost

Entre os resultados que o Geração KingHoster trouxe para a companhia, estão a alta taxa de efetivação de estagiários e o excelente índice de satisfação dos participantes.

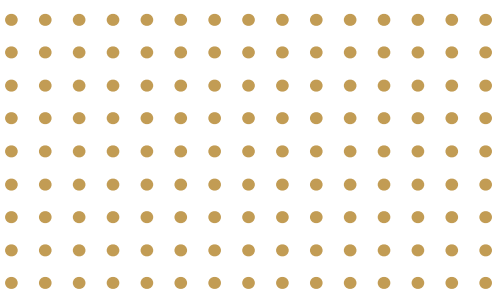




“Abre-se um leque de possibilidades e interpretações dos alunos”, diz Priscilla Mella, multiplicadora do módulo Negócio, tema Mercado. “É importante também para a nossa evolução como profissionais. Eu aprendi muito para poder contribuir com a formação dos participantes”, completa.

O Geração KingHoster foi desenvolvido internamente, e é aprimorado a cada ano conforme os feedbacks dos participantes. Em 2020, com a pandemia, foi ajustado para o formato virtual e segue assim ainda em 2022, uma vez que a empresa adotou oficialmente o modelo de trabalho home office. Para os próximos anos, pode ser expandido para outras empresas do Grupo Locaweb, do qual a KingHost faz parte. Entre os resultados que o Geração KingHoster trouxe para a companhia, estão a alta taxa de efetivação de estagiários, excelente índice de satisfação dos participantes e melhorias implantadas por sugestão dos envolvidos no encerramento da formação, o que impacta diretamente nos resultados do negócio e no índice sempre positivo e crescente na dimensão Confiança da pesquisa GPTW, aplicada anualmente pela empresa.

“Esse é um trabalho de extrema relevância para nós, pois tem impacto direto nos nossos resultados e sustentabilidade do negócio. Mas acima de tudo, faz a diferença na vida das pessoas”, diz Juliano Primavesi, CEO da KingHost. “É um programa maduro, consistente e eficiente, que abre portas e oferece grandes possibilidades”, afirma o CEO.





Programa Decola cria cultura de melhoria contínua na Kley Hertz

O programa confirma que é possível conciliar atividades rotineiras e melhoria contínua, reduzindo desperdícios e aumentando a eficiência.

O programa Decola, baseado na metodologia Kaizen, visa a criação de uma cultura de melhoria contínua, através da captação e implementação de ideias da área produtiva da Kley Hertz. Para a realização dessa iniciativa, foi conduzido um trabalho de desenvolvimento da equipe industrial na metodologia de Lean Manufacturing e ferramentas da qualidade. Posteriormente, os colaboradores foram desafiados a ter um olhar crítico para suas rotinas diárias e propor melhorias em seus processos.

Cada grupo inscrito elaborou seu projeto visando atender critérios preestabelecidos. Foram avaliados por um comitê multidisciplinar que, em consenso, definiu a pontuação final.

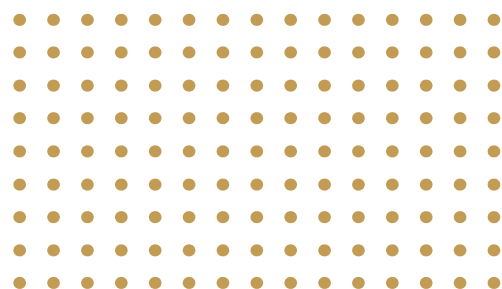
Os grupos concorreram à melhor destaque do mês, receberam o troféu itinerante, entraram para o ranking anual do Decola e foram habilitados a apresentarem seus projetos na Feira Kaizen. Também foram premiados os três primeiros lugares do ranking anual e a ideia destaque do ano.

Ao final de 2021, foram envolvidas mais de 100 pessoas, lançadas 148 ideias, das quais 65 já foram implementadas. Entre os critérios mais impactados, 51% foram melhorias voltadas para qualidade e 40% a performance. A partir desses resultados, o programa confirma que é possível conciliar atividades rotineiras e melhoria contínua, reduzindo desperdícios e aumentando a eficiência.

Kley Hertz Farmacêutica S/A

Case: Decola 2021:
Programa Kaizen

Em um ano, foram envolvidas mais de 100 pessoas, lançadas 148 ideias, das quais 65 já foram implementadas. Entre os critérios mais impactados, 51% foram melhorias voltadas para qualidade e 40% a performance.





Oniz Distribuidora prepara novos talentos em programa de formação de líderes

Os módulos visam desenvolver as habilidades de liderança, gerenciamento de tempo e aprofundar os conhecimentos comerciais a fim de formar líderes com potencial de assumir cargos gerenciais na área comercial.

Oniz Distribuidora S.A

Case Gestores 4.0:

transformando
vendedores em gestores
para a organização do
futuro

As duas primeiras turmas
possuem 100% dos
participantes promovidos
em menos de dois anos.



A Trilha de Conhecimento Gestores 4.0 foi desenvolvida pela Oniz Distribuidora com o objetivo de valorizar e reter os talentos internos, bem como oferecer à organização, pessoas qualificadas para atender a demanda de profissionais para o cargo de supervisores de vendas. O case descreve a experiência realizada pela área de desenvolvimento organizacional (D.O) em conjunto com a área comercial, de desenvolver por meio de treinamentos, acompanhamentos, mentoria, coaching e delegação, grupos seletos de vendedores identificados como talentos na Organização.

O programa é composto por 8 módulos de treinamento online, somando 10 encontros que são ministrados por equipes multidisciplinares da área de desenvolvimento organizacional e comercial. São oferecidos instrutores com expertise e knowhow na área de atuação e que ocupam cargos de supervisão ou gerência na Empresa. Os módulos visam desenvolver as habilidades de liderança, gerenciamento de tempo e aprofundar os conhecimentos comerciais a fim de formar líderes com potencial de vir a assumir o cargo de gestor na área comercial.

Considerando que a passagem do papel de gerenciar a si mesmo, enquanto vendedor, para passar a gerenciar outros obtendo deles o resultado é uma mudança significativa e desafiadora, que necessita preparo e acompanhamento. A fim de dar conta das complexidades desse novo nível, se faz necessário promover mudanças de paradigmas e o desenvolvi-



mento de novas competências. Por isso, o programa oferece um plano de desenvolvimento individual, com acompanhamento em forma de mentoria e coaching, realizados pelas consultoras da área de D.O e dos gerentes comerciais.

Os resultados do programa têm sido muito satisfatórios, sendo que as duas primeiras turmas possuem 100% dos participantes promovidos em menos de dois anos. A terceira turma que está em andamento demonstra elevado nível de satisfação, engajamento e aprendizado. Desta forma, a área de desenvolvimento organizacional tem atendido seus objetivos estratégicos, contribuindo para a retenção dos talentos, valorizando a força de trabalho, fortalecendo a cultura de inovação e meritocracia, reduzindo o turnover e contribuindo de forma eficaz com os resultados da Organização.



Existe
alternativa



Escolha o Sicredi, onde o dinheiro rende um mundo melhor.



Grazielle Kalb, Inhacorá-RS

Nos acompanhe nas redes sociais: @sicredinoestersmg



Programa de ideias da Polo Films estimula inovações e dá premiações

Iniciativa colaborativa visa solucionar desafios e gerar inovação nos processos e resultados da organização

Polo Films Industria e Comercio S/A Case: Gerideias

É uma porta para a inovação, aberta para todos os níveis da empresa e uma forma de cada um colaborar para a transformação da organização, sempre em busca da evolução.



O GERIDEIAS é o programa de ideias da Polo Films e por meio desta iniciativa a empresa recebe desde simples sugestões até ideias mais complexas, e, inclusive, projetos. O objetivo é buscar a resolução de desafios internos, a melhoria na forma de trabalhar e nos serviços.

Com o slogan “Uma boa ideia vale muito”, são estimuladas a criatividade, a inovação, a colaboração intersetorial, a conscientização de custos e desperdícios, o aprofundamento em práticas de qualidade e o compromisso com segurança, promovendo o desenvolvimento de competências, transformando-as em projetos e implementando-as. Trata-se de uma porta para a inovação, aberta para todos os níveis da empresa, além de representar uma forma de cada um colaborar para a transformação positiva da empresa. O GERIDEIAS também dá oportunidade para que todos mostrem seu diferencial e premia as ideias apresentadas e implementadas com um valor financeiro.

O programa acontece desde o dia 1º de fevereiro de 2016 e, mensalmente, recebe novas ideias, por meio de um processo enxuto e consolidado. O GERIDEIAS nasceu do desejo da empresa em ter um programa no qual os colaboradores da empresa pudessem inserir ideias, por acreditar que o próprio ambiente e contexto da Polo Films se mostrava favorável e disponível para envolver e promover constantemente os profissionais.

Desde a criação, a iniciativa oportunizou a implementação de 232 ideias e destinou, como prêmio aos funcionários, R\$ 180 mil. O valor estimado de retorno para a empresa é de R\$ 4 milhões.

Ser Humano ^{Top} 2022
ABRH-RS

A BSBIOS É **TOP**

PELA SEGUNDA VEZ CONSECUTIVA
CONQUISTAMOS O PRÊMIO
TOP SER HUMANO ABRH-RS.

CASE VENCEDOR:
BIOCOMBUSTÍVEL DA SUPERAÇÃO

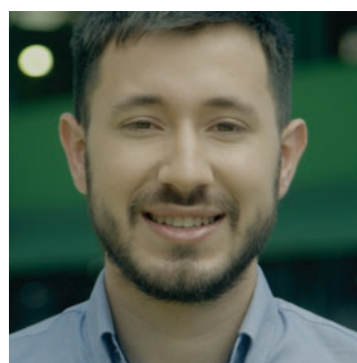
Valorizar e
desenvolver pessoas.
**Juntos
transformamos
o mundo!**



www.bsbios.com

Juntos
transformamos
o mundo!

    /bsbios





Programa da Portocred capacita profissionais e busca conectá-los com a cultura e o propósito da empresa

Iniciativa contempla ações de desenvolvimento, treinamento e comunicação, focada na área de vendas

PORTOCRED

Case: A LIGA DE VENDAS: Programa de Desenvolvimento Comercial

A Portocred segue em 2022 com o programa no desafio de conectar os colaboradores com o seu propósito e com sua cultura, analisando e monitorando constantemente o cenário e alinhando os objetivos de aprendizagem com as suas estratégias de negócio.



A Portocred S.A. Crédito, Investimento e Financiamento participa pela terceira vez da Premiação Top Ser Humano, promovida pela ABRH-RS, com o objetivo de apresentar a jornada na estruturação de um programa de desenvolvimento do time comercial da empresa. O case relata a trajetória percorrida pela Portocred no desenho de uma experiência de aprendizagem que contemplou ações de treinamento, desenvolvimento e comunicação, visando alavancar a performance da área, gerar a unicidade do time, o senso de propósito e pertencimento e o reconhecimento de talentos.

“Desde a concepção do mote do programa, construída por meio de pesquisas e percepções dos próprios participantes, tivemos o cuidado de alinhar os nossos objetivos de aprendizagem com as estratégias de negócio. O nome do programa surgiu em meio ao pensamento de que, assim como os super-heróis têm os seus “superpoderes”, nós também temos as nossas “super habilidades”, que nos ajudam a enfrentar os desafios do dia a dia, e juntos, podemos encontrar as melhores soluções para atingirmos ótimos resultados”, afirmou o especialista de RH da Portocred, Juliano Merlugo.

A Portocred entende que vender é uma arte e, com base em seu propósito de transformar a vida financeira das pessoas, traçou como premissa ajudar o cliente a sair de uma situação de desconforto para ajudá-lo a realizar sonhos ou encontrar novas oportunidades. Este posicionamento reforçou o compromisso de fortalecer ainda mais o canal de vendas, visando sempre um atendimento de excelência que possa encantar seus clientes e oferecer a eles uma experiência incrível. A Portocred segue em 2022 com o programa no desafio de conectar os colaboradores com o seu propósito e com sua cultura, analisando e monitorando constantemente o cenário e alinhando os objetivos de aprendizagem com as suas estratégias de negócio.



unindo os
melhores
talentos

às melhores
empresas.



Sabemos que o talento é um recurso estratégico e as organizações enfrentam um grande desafio para encontrá-lo. Por isso, contar com um parceiro de RH com capacidade de entender seu negócio e transformar sua abordagem de recrutamento e seleção é um diferencial competitivo.

Fale com um especialista e conheça a solução que vai mudar o seu negócio.



Conheça nossas
soluções e
descubra a
melhor para a
sua empresa.

Saiba mais em:

 www.randstad.com.br

 [randstad-brasil](https://www.linkedin.com/company/randstad-brasil)

 [randstadbr](https://www.instagram.com/randstadbr)

 [randstadBR](https://www.facebook.com/randstadBR)

 [Randstad Brasil Oficial](https://www.youtube.com/RandstadBrasilOficial)

human forward.



Conecta Lojas: Onboarding digital de aceleração de performance comercial da Sabemi concorre ao Prêmio Top Ser Humano ABRH-RS 2022

Iniciativa promove aceleração de performance comercial das lojas Sabemi

Sabemi Seguradora S/A

Case: Conecta lojas

- Onboarding digital de aceleração de performance comercial

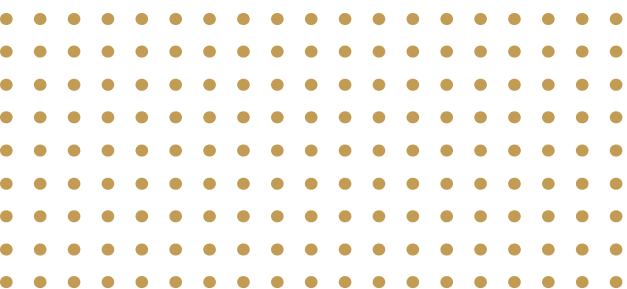
Assim, a Sabemi, por meio de sua equipe de desenvolvimento, conseguiu prover um programa para vendedores que garantiu a melhoria de resultados em vendas - 41% superior em assistência financeira e 196% em seguros -, além de estimular a integração à cultura organizacional.



A equipe comercial ao ingressar em empresas, além dos desafios de conhecer a organização institucionalmente, ter sua ambientalização na cultura organizacional e sentir-se integrado com os novos colegas de trabalho, esses profissionais precisam fazer um mergulho no negócio e em pouco tempo conseguir transformar o aprendizado em prática, para a apresentação de uma performance comercial de resultados. Cenário esse presente em muitas organizações, mas, principalmente, naquelas que têm a competência da busca pelos resultados desejada em seus profissionais.

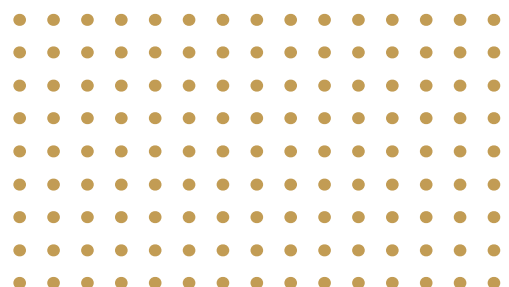
A Sabemi, além de contar com essa competência comportamental dos colaboradores, dispõe de uma estrutura comercial espalhada pelo território nacional, o que torna essa estratégia ainda mais desafiadora. Neste sentido, é implementado em 2019 o Conecta Lojas, um onboarding digital promovido a cada 15 dias aos novos colaboradores do canal de lojas, com o objetivo fazer um mergulho intensivo nos produtos e serviços, nos processos do negócio para contribuir com a aceleração da performance comercial de quem chega na empresa.

Essa inovação teve como contexto o distanciamento social que acelerou esse processo, para que, mesmo não presencialmente, todos pudessem ter um processo de aprendizagem e performance inicial na empresa garantido de onde estivessem. Em meio às dificuldades impostas pelo isolamento social, novas formas de capacitação digital foram fundamentais para dar continuidade nos processos de desenvolvimento de pessoas, contribuindo com a manutenção ou su-



peração dos resultados dos negócios. Assim, a Sabemi, por meio de sua equipe de desenvolvimento, conseguiu prover um programa para vendedores que garantiu a melhoria de resultados em vendas - 41% superior em assistência financeira e 196% em seguros -, além de estimular a integração à cultura organizacional.

Diante destes dados, o case tem como objetivo apresentar as estratégias utilizadas pela área de Recursos Humanos na construção e no desenvolvimento dessa experiência. Através de uma pesquisa exploratória descritiva na forma de estudo de caso, e, ainda, utilizando como coleta de dados a pesquisa documental, pretende-se apresentar os ganhos que a Sabemi obteve com a implantação da prática.





Com programa de segurança do trabalho, Sapore reduz frequência de acidentes pela metade

Projeto Sapore + Segura conta com 15 ferramentas e KPIs para garantir que o seu colaborador tenha uma rotina segura em suas atividades

Sapore S/A

Case: Sapore + Segura

Desde que o projeto foi implementado, em 2018, as taxas de acidente de trabalho na empresa reduziram pela metade, passando dos 8,3% registrados em 2017 para 4,2%, em 2021. A meta para este ano é chegar a 3,7%.

A Sapore, maior multinacional 100% brasileira de refeições corporativas, por meio do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), criou o projeto Sapore + Segura, com o objetivo de sensibilizar seus colaboradores sobre a importância da Segurança no Trabalho. Longe de ser uma ação meramente burocrática, o objetivo do projeto é integrar o trabalhador a partir de atividades humanizadas, que cativem verdadeiramente sobre a importância de usar EPIs (equipamentos de proteção individual), dentre outras ferramentas de segurança.

Desde que o projeto foi implementado, em 2018, as taxas de acidente de trabalho na empresa reduziram pela metade, passando dos 8,3% registrados em 2017 para 4,2%, em 2021. A meta para este ano é chegar a 3,7%.

Criado a partir do trabalho da SESMT, o Sapore + Segura foi liderado pela coordenadora Gisellen Cardoso e conta com 90 profissionais, para garantir a implantação de 15 ferramentas de segurança do trabalho, que vão desde campanhas de conscientização envolvendo as famílias dos colaboradores, até a criação de um podcast, que pode ser ouvido no caminho para o trabalho. O projeto surgiu com um objetivo bem definido: garantir a integridade física dos cerca de 15 mil colaboradores do ecossistema Sapore em todo o país, reduzindo os riscos das atividades e mantendo atualizado os processos que compõem o sistema de gestão, através de KPIs (Key Performance Indicators) de acidentes de trabalho.

Sapore

A Sapore é TOP Ser Humano 2022.

Cuidar das pessoas é nossa maneira
de fazer a diferença.

Através do programa **Sapore + Segura**,
cuidamos da saúde e integridade de
nossos colaboradores e fortalecemos
nossa cultura de **segurança no trabalho**.



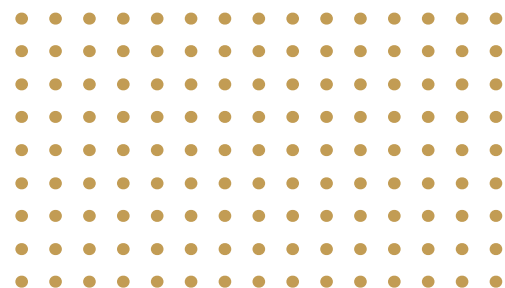
Conheça mais
sobre a Sapore

:D@Z

GravVidas

Sapore
facilities

Sapore
Fazendo diferente,
fazendo a diferença.

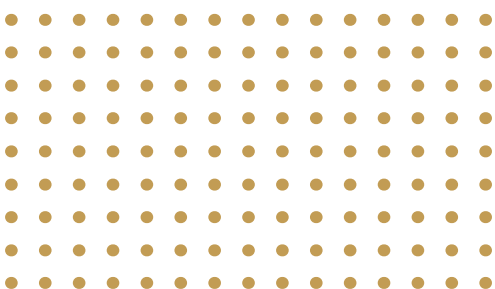


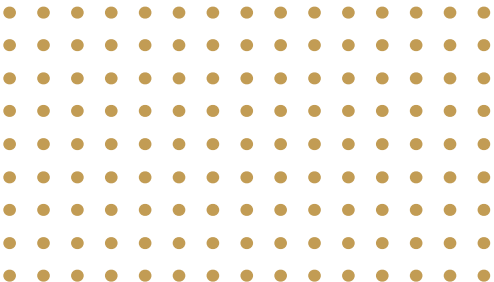
“Senti a ausência de ferramentas para a atuação com os colaboradores e vi uma oportunidade para formular e trazer esses conceitos de forma leve, menos burocrática e mais humanizada, realmente envolvendo nossas equipes. É possível ver o resultado desse trabalho refletido em nossos números”, comenta a coordenadora. “Na última auditoria da ISO 45001, fomos certificados com 100% de êxito. Nossos esforços são para motivar o corpo laboral e fazer com que todos se sintam pertencentes e acolhidos pela empresa”, completa Gisellen.

Outro indicador que evidencia a contribuição do programa Sapore + Segura é a redução no número de auxílio-doença e seguro acidente. No Estado do Rio Grande do Sul, entre 2017 e 2021, o auxílio-doença na companhia passou de 74 para 49, e o seguro acidente foi de 7 para apenas 1 pedido. Em âmbito nacional, os mesmos indicadores foram de 846 para 714, em auxílio-doença, e de 91 para 37, em seguro acidente.

Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, parceria entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre 2012 e 2021, foram registradas 6,2 milhões de comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) no Brasil e, a cada ano, em média, ocorrem 2,5 mil acidentes com óbito. Esses números representam cerca de 469 milhões de dias de trabalho perdidos e um gasto previdenciário superior a R\$ 120 bilhões com despesas acidentárias. No Rio Grande do Sul, entre 2018 e 2020,

Sapore

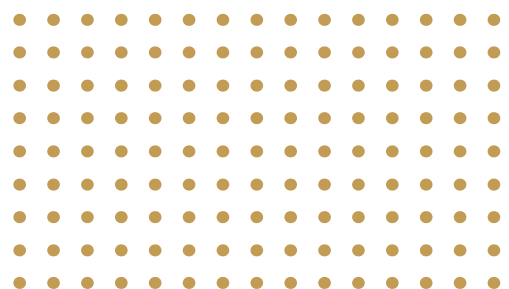




foram registradas 136.464 ocorrências de acidente do trabalho com e sem CAT registrada, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência.

Foi com foco nesses números que a Sapore desenvolveu o projeto, visando reduzir os acidentes dentro da própria empresa, mas que já se tornou um case de sucesso quando o assunto é segurança do trabalho. Evitando que o colaborador sofra acidentes, a companhia ganha não apenas em humanidade, mas também em sustentabilidade financeira, com a redução da quantidade de dias de trabalho perdidos por afastamento previdenciário. Nas filiais da Sapore no Rio Grande do Sul, entre 2017 e 2021, esse indicador diminuiu de 543 dias perdidos para 208, o que corresponde a uma redução de quase 40%. Financeiramente, as perdas passaram de quase R\$ 24 mil, em 2017, para R\$ 10 mil, em 2021, com uma redução de quase 60%. Em âmbito nacional, houve uma queda de 2.271 dias perdidos para 1.080, no mesmo período, com uma redução de mais de 50% nos valores gastos, que passaram de R\$ 99.924,00 para R\$ 47.520,00, de 2017 para 2021.

Sapore





Programas da SAUR Equipamentos S.A. para jovens e adolescentes gera oportunidades e retém talentos

Iniciativas contribuem para a geração de valor compartilhado junto à comunidade de Panambi

SAUR Equipamentos S.A.

Case: SAUR Construindo o Futuro – Programas para a inserção de jovens no mercado de trabalho

A empresa conta com 34 aprendizes, 12 a mais do que a cota prevista. Desde 2006, mais de 230 jovens e adolescentes foram formados e, atualmente 36 colaboradores, de diversas áreas, são oriundos do Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz.

SAUR 
A LÍDER EM MOVIMENTO.

A SAUR Equipamentos S.A. foi vencedora no Top Ser Humano 2022 da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS) na categoria Organização. O case apresenta a gestão de dois programas direcionados a adolescentes e jovens que são reconhecidos como fundamentais na estratégia de negócio da empresa. Ao mesmo tempo em que oferece oportunidades de emprego, a empresa retém talentos e assegura a sucessão corporativa.

Jovens e adolescentes estão na camada da população mais afetada pelo desemprego no Brasil, conforme dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). No primeiro trimestre de 2022, na faixa etária de 14 a 17 anos, a taxa foi de 36,4% e entre 18 e 24 anos, chegou a 22,8%, enquanto para o total da população este índice caiu para 11,1%.

Há mais de duas décadas, o Programa de Estágio e o Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz promovem a geração de valor compartilhado entre a SAUR e a comunidade local. As duas iniciativas fomentam a geração de emprego e renda na cidade de Panambi e região, contribuindo para a inserção de adolescentes e jovens no mundo corporativo com formação qualificada, apoiada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), além de dar oportunidades de desenvolvimento profissional por meio de estágio. A SAUR também ganha, ao assegurar um quadro de sucessão geracional com talentos alinhados aos valores da organização e que ajudam a sustentar as estratégias do negócio e sua expansão.

Há 96 anos desenvolvendo

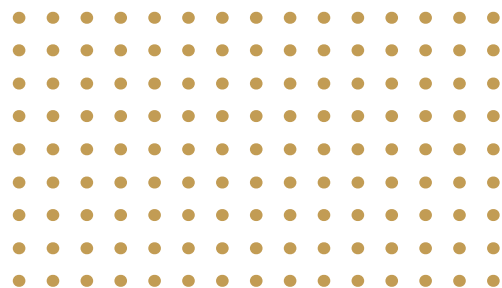
Pessoas



Nossos passos sempre se movimentam na direção do saber, que transforma as pessoas e promove a evolução.

Em nossa caminhada investimos na educação para a construção de uma sociedade melhor. É com orgulho e alegria que conquistamos o **Prêmio Top Ser Humano 2022**, com o **Programa "Construindo o Futuro"**.

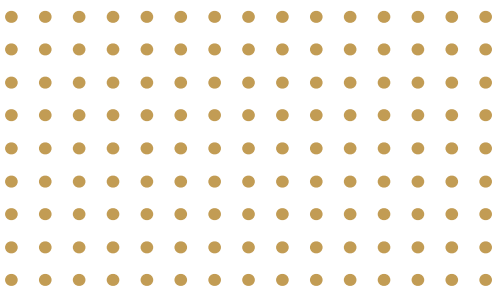
Nossa gratidão aos nossos estagiários e jovens aprendizes por estarem conosco nessa trajetória do conhecimento, que gera desenvolvimento.



O compromisso da SAUR ultrapassa a obrigação determinada pela Lei da Aprendizagem. A empresa conta com 34 aprendizes, 12 a mais do que a cota prevista. Desde 2006, mais de 230 jovens e adolescentes foram formados e, atualmente 36 colaboradores, de diversas áreas, são oriundos do Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz.

Já o êxito do Programa de Estágio pode ser medido pelos índices de retenção da empresa. Do total de colaboradores da área de Controladoria, 41% são ex-estagiários. Este percentual é ainda maior, 66% na área de Recursos Humanos. Estes dados confirmam a qualidade da estratégia e a coerência com os objetivos de longo prazo dos programas.

A SAUR tem uma presença global, mas seus valores são de compromisso com o país. “Estamos no mercado há 96 anos e pretendemos permanecer por muitos outros ainda. Como já fizemos ao longo de nossa trajetória e faremos sempre, nosso crescimento deve ser acompanhado da geração de empregos e oportunidades para as comunidades que estão próximas de nós”, afirma a CEO, Ingrid Saur, neta do fundador.





Sebrae RS transforma a comunicação interna com estratégia digital

Movimento, iniciado em 2017, se deu mediante a necessidade de atualizar o posicionamento de forma mais ágil, sistematizada, institucional e centralizada

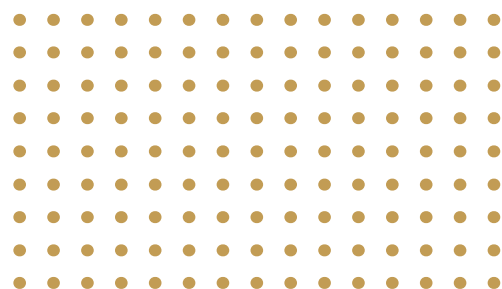
O Sebrae RS venceu o prêmio Top Ser Humano, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS), na modalidade Desenvolvimento: comunicação, mobilização e reconhecimento. A Organização apresentou o case “A transformação digital como estratégia de comunicação interna para conexão entre o Sebrae RS e seus colaboradores”, pois desde 2017 iniciou um movimento de transformação digital motivado pela identificação da necessidade de atualizar o posicionamento da comunicação interna da organização de forma mais estratégica, institucional e centralizada.

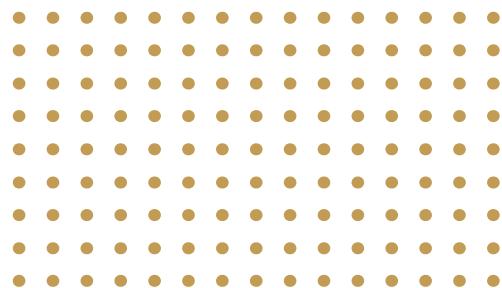
De acordo com o diretor superintendente do Sebrae RS, André Vanoni de Godoy, esse reconhecimento reforça todo o trabalho realizado no processo de transformação digital pelo qual a comunicação interna do Sebrae RS passou. “O prêmio contribuiu ainda mais para o entendimento do processo de comunicação interna como um aspecto estratégico para o âmbito corporativo, fortalecendo o quanto, através de um processo de comunicação interna bem estruturado, uma organização pode transformar a experiência do colaborador com a empresa e atender o público interno, fazendo-o sentir-se parte e autor da história da organização. E isso tudo impacta em como nossos colaboradores tratam a experiência dos clientes, de forma mais ágil e efetiva”, destaca.

Sebrae RS

Case: A transformação digital como estratégia de comunicação interna para conexão entre o Sebrae RS e seus colaboradores

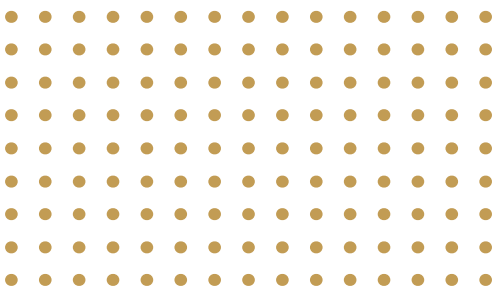
Tal resolução visava, também, a uma melhoria nas articulações entre todos os estratos de colaboradores e a empresa, oportunizando integração e propagação do caráter digital que a plataforma oferece.





A iniciativa de utilizar ferramentas digitais partiu de um diagnóstico realizado internamente sobre a necessidade de uma comunicação interna mais ágil e sistematizada, a fim de evitar perda de informações ou, até mesmo, comunicações duplicadas, além de estimular trocas tempestivas e propiciar uma busca facilitada de dados. Tal resolução visava, também, a uma melhoria nas articulações entre todos os estratos de colaboradores e a empresa, oportunizando integração e propagação do caráter digital que a plataforma oferece.

Essa premiação significa para o Sebrae RS uma oportunidade de apresentar ao mercado e aos profissionais das áreas de Recursos Humanos e Comunicação Interna o processo de transformação digital pelo qual a nossa organização passou. É também uma forma de registrar e compartilhar práticas e aprendizados desse campo que ainda é incipiente no âmbito corporativo, a comunicação interna digital. Além disso, é uma maneira de conectar organizações que tenham como objetivo, assim como o Sebrae RS, promover o desenvolvimento organizacional reconhecendo e praticando a CI como um ativo de valor para a estratégia da empresa. “É também uma importante validação frente ao mercado”, finaliza Godoy.





GERAÇÃO AUTOMÁTICA DE ESCALAS

Com o SISQUAL® WFM você tem mais eficiência e produtividade no gerenciamento da força de trabalho, com a pessoa certa, no lugar certo, na hora certa e seguindo 100% as leis trabalhistas.

Mais de
1.000
Empresas

Mais de
5.000
Localizações

Mais de
75.000
Gerentes

Mais de
1.000.000
Funcionários

Saiba mais em:
www.sisqualwfm.com





Ferramenta de comunicação engaja colaboradores do Sesi/RS

O projeto transformou e inovou uma ação que costumava ser um evento presencial e anual e se tornou uma das principais fontes de informação e desdobramento de conhecimento

Serviço Social da Indústria do Rio Grande do Sul (SESI/RS)

Case: Papo Sesi: diálogos e conexões com/para pessoas

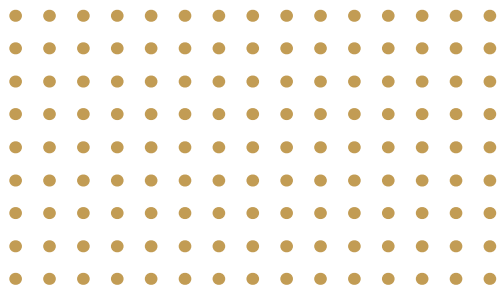
Desde abril de 2020, foram realizadas 21 edições, com um percentual de atingimento do público-alvo estimado em 95% do previsto.



Nos últimos dois anos, o cenário impôs que fosse revista a interação entre as pessoas nas organizações. Os distanciamentos exigidos pelas medidas sanitárias contribuíram para o desenvolvimento de outras formas de trabalho e, especialmente, provocaram uma reflexão sobre como seria possível manter o engajamento de todos nas organizações. Diante disso, o Sesi/RS desenvolveu o Papo Sesi, uma ferramenta de comunicação e engajamento para os colaboradores.

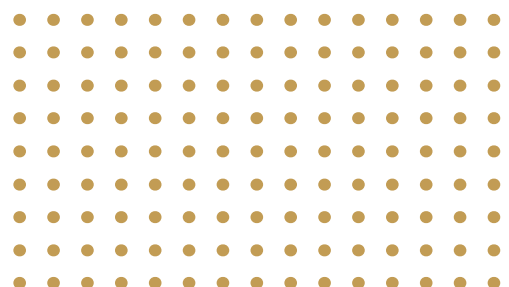
O Papo Sesi era um evento anual realizado pela organização para alinhamentos e compartilhamentos de resultados. Com a pandemia, assim como diversas outras empresas, o Sesi/RS teve que se reinventar na forma de se conectar com grande parte dos profissionais. Por isso, foi realizada uma reformulação do Papo Sesi, que passou a ser mensal, e que ao invés de evidenciar apenas resultados, passou a trazer informação, conexão e diálogo com todas as pessoas que atuam na empresa. Apresentado pelo Superintendente Regional, este canal acabou se consolidando e, com o passar do tempo, se tornou uma das principais fontes de informação e desdobramento de conhecimento para os demais interlocutores do Sesi/RS.

Por ter uma atuação ampla em educação e saúde, apesar de ser transmitido ao vivo pelo YouTube da organização, o vídeo fica salvo para que os profissionais possam ter acesso ao conteúdo no melhor dia e horário, sem comprometer as suas atividades. A participa-



ção das pessoas e a representatividade de todas as regiões de atuação da organização no Rio Grande do Sul foram premissas que seguem com a iniciativa até os dias atuais.

Desde abril de 2020, foram realizadas 21 edições, com um percentual de atingimento do público-alvo estimado em 95% do previsto. Em pesquisa realizada com os empregados e empregadas no mês de junho de 2022, 99% dos respondentes concordaram que o Papo Sesi era uma importante fonte para compartilhamento de informações. O propósito e a estratégia do Sesi/RS foram guias fundamentais neste período e acabaram por nortear um conjunto de iniciativas que foram fundamentais para o alinhamento discursivo da organização.





Modelo de gestão compartilhado impulsiona resultados

De forma inovadora, ágil e sustentável, instituições se uniram para agregar valor aos clientes

SESC-RS

Case: Potencializando o modelo de gestão: compartilhamento da gestão do Sistema Fecomércio-RS / Sesc / Senac

Esse movimento de compartilhamento gerou diversos impactos positivos para as três instituições.



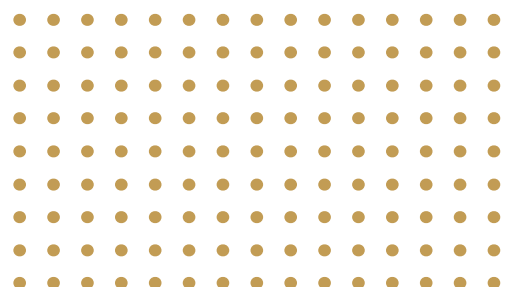
Atuar de forma sistêmica, potencializando resultados e trazendo ganhos efetivos para três organizações distintas, ou seja, atuar “Tri Juntos” faz cada vez mais sentido para o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac. As instituições uniram, desde de janeiro de 2020, boas práticas de gestão como forma de potencializar seus resultados por meio de um sistema de gestão inovador, ágil, sustentável e com geração de valor para os clientes.

Com mais de sete décadas de atuação no Estado, Sesc/Rs e Senac-Rs cumprem a importante missão de levar qualificação profissional e qualidade de vida para a comunidade gaúcha. Já a Fecomércio-RS, por sua vez, representa as empresas do comércio de bens, serviços e turismo que atuam nas mais diversas cadeias produtivas da economia, gerando riqueza, emprego e desenvolvimento.

Em sua estruturação, a Fecomércio-RS é responsável pela administração regional de Sesc e Senac no Estado. O papel das administrações regionais é o de apoiar as Unidades do Sesc e Escolas do Senac na operação de seus diversos serviços. Antes do compartilhamento da gestão, as administrações regionais atuavam de forma paralela e, por vezes, concorrentes. A partir da identificação, por parte da alta liderança, de que esta atuação paralela gerava obstáculos nas operações, se iniciou um processo de amadurecimento e estudo de uma estrutura compartilhada, dando mais força às entidades.



Como forma de melhorar esses resultados e otimizar a operação, o movimento de gestão compartilhada foi alicerçado em uma comunicação interna assertiva, capacitação e desenvolvimento das pessoas, processos otimizados e desenvolvimento de novos produtos e serviços com o olhar da sustentabilidade do negócio. Esse movimento de compartilhamento gerou diversos impactos positivos para as três instituições. Com uma estrutura que permite comunicação fluida, minimizando barreiras e uma abordagem por processos que percorre toda a organização, o movimento de unificação fortaleceu os propósitos das casas - desenvolvimento, mudança e felicidade –, gerou novos negócios e também o reconhecimento como a 7ª melhor empresa para se trabalhar no Brasil e a 3ª no Rio Grande do Sul segundo a GPTW, reconhecimentos alcançados em 2021, um ano após o início do processo de compartilhamento da gestão.





Sicredi Noroeste RS encerra primeira edição do programa de desenvolvimento consciente de pessoas

Desenvolvido a partir de um trabalho colaborativo, o programa atende premissas do capitalismo consciente e da nova economia

Sicredi Noroeste RS

Case: Desenvolvimento consciente de pessoas:

O papel da gestão de pessoas no capitalismo consciente

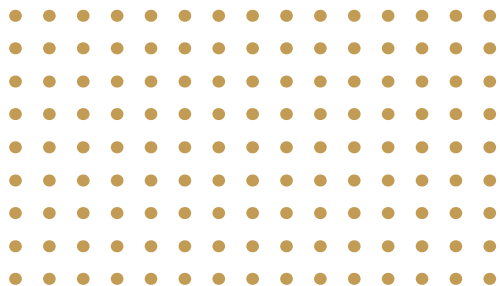
Durante a Hackathon realizada em novembro, a turma do Lidere foi desafiada a propor ideias de futuro para a Cooperativa em dois dias de muito trabalho colaborativo e escuta dos associados.



Prestes a completar 76 anos, a Sicredi Noroeste RS finalizou em dezembro de 2021 a primeira edição do seu programa de desenvolvimento de potenciais líderes, denominado “Lidere”, evidenciando que a inovação com propósito e o trabalho cooperativo estão em seu DNA. Lançado em dezembro de 2020, o programa foi elaborado a partir de um trabalho de co-criação constante junto aos stakeholders da instituição como forma de preparar futuros líderes em consonância com as premissas do capitalismo consciente e da nova economia, atendendo a estratégia da Cooperativa.

“O Lidere é um exercício consciente de desenvolvimento de pessoas, em que os 25 participantes puderam experimentar conhecimento de forma prática e aplicada ao que queremos construir na cooperativa”, afirma a gerente de Gestão de Pessoas da Sicredi Noroeste RS, Lisiane Prestes. Durante o ano de 2021, foram desenvolvidas diversas iniciativas do projeto, o que contemplou um trabalho diferenciado e conectado com a cultura da cooperativa para desenvolver pessoas. Um exemplo foram as oficinas de conhecimento, em que os participantes aprofundaram temas como liderança educadora, gestão de equipes e conflitos, feedback feedforward e abordagens de desenvolvimento de pessoas, como coaching e mentoring.

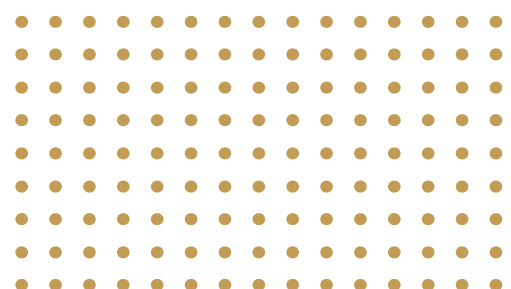
Outra forma de aprendizado foi ouvir histórias inspiradoras sobre liderança, como a relatada pelos membros do colegiado, do Sistema Sicredi e de líderes de



mercado como o gerente de atração de talentos do Mercado Livre, Gustavo Albuquerque, que compartilhou com o grupo a sua trajetória pessoal e profissional. Outros convidados que compartilharam seus aprendizados foram o gerente executivo do Lar Maurício Seligman, Leandro Sapiro, e a gerente de relações empresariais da Unimed Porto Alegre, Graziella Ranzan.

Durante a Hackathon realizada em novembro, a turma do Lidere foi desafiada a propor ideias de futuro para a Cooperativa em dois dias de muito trabalho colaborativo e escuta dos associados. Desta iniciativa foram priorizadas duas ideias, o projeto Boas-vindas MEI e o projeto Portas Abertas Sicredi, que estão em fase de implementação pelos próprios participantes do programa.

“Protagonizar essa experiência gerou nos colaboradores um círculo virtuoso de envolvimento, aprendizagem e conexão com a nossa cultura. Por iniciativa própria, eles visitaram nossas agências e criaram uma narrativa cultural sobre o programa de forma a engajar todos no aprendizado”, ressalta Lisiane. Ao refletir sobre a primeira edição do programa, o Diretor Executivo, Edson Ferreira, afirma: “o Programa é um orgulho para nós, pois simboliza a essência cooperativista na prática da liderança e o impacto do que queremos ver na comunidade.”





SLC Agrícola intensifica formação de lideranças femininas

Objetivo é aumentar a presença das mulheres em cargos executivos e de gestão da operação de campo da empresa

SLC Agrícola

Case: Liderança Feminina na SLC Agrícola: A importância das Mulheres nos cargos de gestão do agronegócio

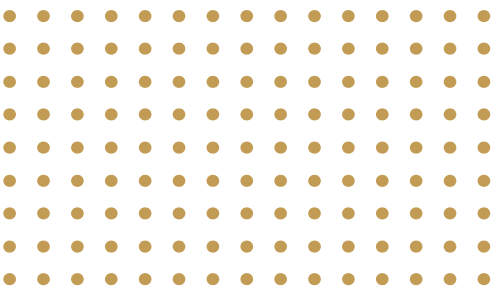
Desde 2018, o número de mulheres em vagas de estágio cresceu 150% e a presença feminina em cargos de liderança aumentou 50%.

Com o objetivo de fomentar o protagonismo feminino e de impulsionar a autogestão de carreira das mulheres, a SLC Agrícola lançou, em 2021, o Programa Liderança Feminina, que junto com outras iniciativas, como os Programas de Estágio e Trainee, está aumentando a presença das mulheres nos cargos executivos e de gestão da operação de campo da companhia. Os indicadores revelam que a iniciativa tem sido assertiva. Desde 2018, o número de mulheres em vagas de estágio cresceu 150% e a presença feminina em cargos de liderança aumentou 50%.

A partir da análise do mercado do agronegócio e também de levantamentos internos, a Área de Gestão de Pessoas e Comunicação Corporativa concluiu que as mulheres não tinham um mecanismo de desenvolvimento direcionado à gestão dentro da empresa, o que motivou a criação do Programa Liderança Feminina. A capacitação ocorreu por meio de workshops, aulas e mentorias com foco em despertar e fortalecer o protagonismo. O conteúdo abordou reflexões sobre a relação da mulher consigo mesma, com o seu trabalho e com seu dinheiro, equilibrando as forças feminina e masculina dentro de si, além de temas como a simplificação dos relacionamentos afetivos, a conciliação entre carreira e maternidade sem culpa e a autoconfiança. Tudo isso aplicado aos desafios e particularidades do agronegócio, estimulando a participação feminina proativa no campo.

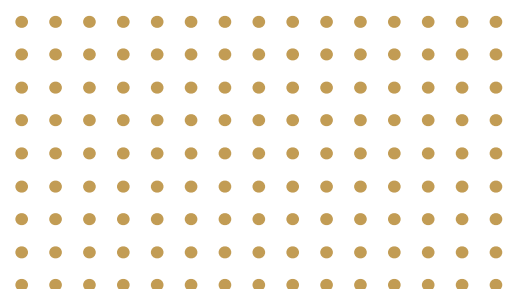
O programa foi realizado dentro do escopo da Academia de Líderes da companhia, que atua na formação de lideranças em todas as áreas, a partir da Matriz da SLC Agrícola, em Porto Alegre. Em 2020, a iniciativa

SLC Agrícola



foi planejada e o projeto-piloto foi realizado em 2021, com um número restrito de 14 mulheres, entre trainees e líderes. No segundo semestre de 2021, o alcance foi ampliado e contou com mais 20 mulheres vindas de diferentes setores e níveis hierárquicos. Para os próximos anos, o objetivo é ampliar o acesso ao Programa Liderança Feminina, para que mais mulheres participem e assumam protagonismo dentro da empresa e no cenário do agronegócio brasileiro.

Uma das maiores produtoras de soja, algodão e milho do país, a SLC Agrícola foi fundada em Horizontina (RS) em 1977 e também atua na criação de gado, fazendo a integração lavoura-pecuária. É detentora da marca SLC Sementes, que produz e comercializa sementes de soja e algodão, e foi uma das primeiras empresas do agro a ter ações negociadas na Bolsa de Valores. A matriz fica em Porto Alegre (RS), a partir de onde se administra todos os negócios espalhados nas 22 unidades de produção estrategicamente localizadas em sete estados brasileiros. Na safra 2020/2021, a produção totalizou cerca de 460 mil hectares plantados e a expectativa para o fechamento da safra 2021/2022 é de 672 mil hectares.





SLC Máquinas implementa Programa Flow em todas as suas lojas

Foco da iniciativa é criar uma metodologia para manutenção da organização, limpeza, padronização e gestão ambiental

SLC Máquinas

Case: Programa FLOW

As auditorias realizadas ao longo do período objetivam manter a constância e a evolução, considerando que o auditor é treinado, formado em Técnico em Segurança do Trabalho e realiza, sob os mesmos critérios e exigências, em todas as 18 lojas.

SLC Máquinas



JOHN DEERE

A SLC Máquinas, concessionária John Deere com 18 lojas distribuídas na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, atua na comercialização de máquinas agrícolas, peças de reposição e em serviços de assistência técnica, cria uma metodologia diferenciada para manutenção da organização, limpeza, padronização e gestão ambiental.

O programa foi todo estruturado numa metodologia mais fluida e lançado em 2020, baseado nos conceitos básicos do programa 5S e adaptado às necessidades do concessionário. A metodologia consiste na realização de auditorias quadrimestrais, envolvendo todas as lojas e impactando culturalmente todos os colaboradores, seguindo check list pré-definido, identificados e elaborados planos de melhorias com as lideranças e, após consolidadas as pontuações de cada uma das lojas, os resultados são divulgados internamente, gerando um selo de acordo com a pontuação obtida.

As auditorias realizadas ao longo do período objetivam manter a constância e a evolução, considerando que o auditor é treinado, formado em Técnico em Segurança do Trabalho e realiza, sob os mesmos critérios e exigências, em todas as 18 lojas. Os resultados das auditorias além de detalhados para os líderes de cada loja e após consolidações, são amplamente divulgados nos canais internos de comunicação. A empresa reconhece aquelas lojas com excelência através do selo verde, sinaliza aquelas de média pontuação com selo amarelo e, quem tiver com baixa pontuação, sinaliza apresentando a criticidade através do selo vermelho.



Segundo Rafael Dalla Coletta, CFO da SLC Máquinas, são evidentes as evoluções dos níveis de conformidade dos ambientes de trabalho, dos reflexos na satisfação dos colaboradores e do aumento da produtividade das áreas após a implementação do Flow.

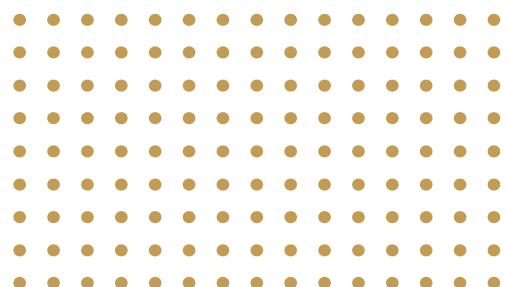
Os itens considerados no programa vão desde a apresentação dos colaboradores, ou seja, a limpeza dos uniformes, a utilização, treinamentos e apontamentos dos equipamentos de proteção individuais, o estado de conservação das estruturas prediais, instalações elétricas, até a separação adequada dos resíduos gerados pelo concessionário.

A SLC Máquinas é uma empresa comprometida com programas que visam o bem-estar dos colaboradores e acredita que através de programas internos consistentes como esse, possa impactar positivamente na sustentabilidade do seu negócio.

SLC Máquinas



JOHN DEERE





Ambiente diferenciado e colaborativo estimula melhores resultados na Verdes Vales

Inspirado sob o conceito Open Space, o novo centro administrativo da organização visa uma melhor integração entre as áreas

Soluções Integradas Verdes Vales

Case: Reestruturação do
Centro Administrativo

Esta nova estrutura
tende a contribuir para
a consolidação da
cultura organizacional
da empresa e a melhora
da qualidade de vida no
trabalho.

Verdes Vales



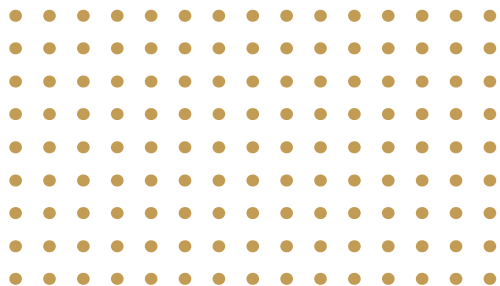
JOHN DEERE

Na busca por um ambiente mais integrado e moderno, organizações destacam a importância da aproximação entre as áreas e o estímulo à troca de ideias e experiências para geração de inovação e resultados. Foi com este intuito que a Verdes Vales realizou a reestruturação da estrutura física da empresa e desenvolveu um novo centro administrativo, entre os meses de dezembro de 2021 a maio de 2022. O espaço está localizado na loja Matriz, em Santa Maria e tem como público-alvo as áreas de Apoio Corporativo.

Sob o conceito de layout open space, a organização buscou criar um local corporativo compartilhado, facilitando a comunicação e a integração entre as áreas para agilizar processos, e, desta forma, aprimorando a qualidade do trabalho dos colaboradores e, consequentemente, estimulando melhores resultados.

Esta nova estrutura tende a contribuir para a consolidação da cultura organizacional da empresa e a melhora da qualidade de vida no trabalho. Considerando que este formato de ambiente compartilhado entre áreas é pioneiro na empresa, foram realizadas ações de ambientação dos colaboradores, bem como uma pesquisa anterior e posterior a inauguração, obtendo dados que comprovaram que houve uma aceitação e melhoria no novo ambiente de trabalho.

Como metodologia de avaliação dos resultados da reestruturação do novo Centro Administrativo, foram realizados dois questionários para análise da satisfação do público-alvo, um considerando o ambiente

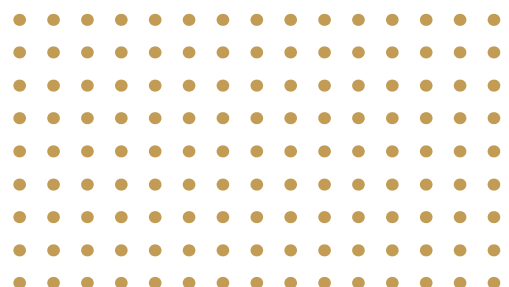


em que os colaboradores atuaram no último ano e outro considerando o novo espaço integrado. Os questionários abordaram quatro temas específicos, sendo eles: layout, comunicação, integração e qualidade de vida. O método utilizado foi o eNPS (employee Net Promoter Score), o qual permitiu verificar o grau de satisfação dos público-alvo em relação aos temas avaliados. Desta forma, foi possível realizar um comparativo entre as duas coletas de dados, fazendo uma correlação da melhora nos indicadores em função da realização das atividades de ambientação.

Verdes Vales



JOHN DEERE





STIHL Brasil implanta educação à distância para 100% de seus colaboradores

Conteúdo oferecido em uma plataforma específica foi desenvolvido pelos especialistas internos da organização

STIHL Ferramentas Motorizadas

Case: EAD STIHL:

como a implantação de um programa de educação à distância, elaborado por e para a empresa, contribui para o desenvolvimento do público interno e da unidade brasileira

Desde sua implantação, a plataforma já disponibilizou 77 treinamentos, atendeu 1281 pessoas, que concluíram cursos via EAD, e apresenta índice de satisfação médio de 85%, entre outros resultados que demonstram o valor da educação à distância para o público interno.

STIHL

A STIHL conquistou o prêmio Top Ser Humano 2022, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS), pelo 6º ano consecutivo. Nesta edição, a organização foi vencedora com o case “EAD STIHL: como a implantação de um programa de educação à distância, elaborado por e para a empresa, contribui para o desenvolvimento do público”.

Em agosto de 2020, a STIHL Brasil lançou sua plataforma de educação à distância, disponível a todos os colaboradores, estagiários, aprendizes e terceiros de sua unidade no País. Batizada de EAD STIHL, a plataforma foi planejada para ampliar o alcance dos treinamentos a 100% das pessoas, abrindo caminho para a cultura do autodesenvolvimento, e para servir como repositório do conteúdo gerado na empresa, possibilitando uma gestão do conhecimento mais assertiva e eficaz. Desde sua implantação, a plataforma já disponibilizou 77 treinamentos, atendeu 1281 pessoas, que concluíram cursos via EAD, e apresenta índice de satisfação médio de 85%, entre outros resultados que demonstram o valor da educação à distância para o público interno. A iniciativa é pioneira entre as unidades do Grupo STIHL no mundo, e representa uma inovação para uma organização com uma forte cultura de trabalho presencial.

Os resultados obtidos são motivo de comemoração para a empresa. Além de atingir os objetivos propostos em menos de dois anos de implantação, a iniciativa levou ao aumento de quase 500% em alguns indicadores de T&D na comparação de 2020 com 2021,

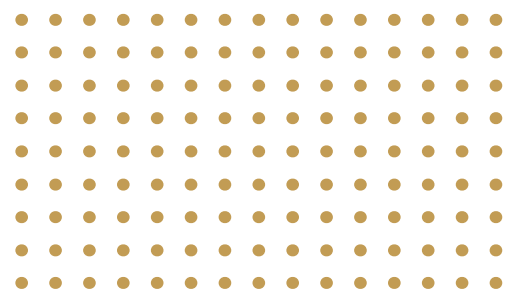


como por exemplo, o número de pessoas impactadas – que passou de 600 para 3500, aproximadamente – e o número de horas de formação, que ampliou de 1628 para 37.711 nesse período. O sucesso do EAD também se reflete nos indicadores do negócio e no resultado da empresa na pesquisa de clima da GPTW, aplicada anualmente. Em 2022, o foco da empresa foi a ampliação do pilar Escolas STIHL, com a inserção de novos conteúdos técnicos teóricos na plataforma. “Estruturamos nossas ações e programas internos para que as pessoas se sintam valorizadas. Colher esses resultados é imensamente satisfatório e motivo de orgulho para mim e para toda a empresa”, explica o presidente da STIHL Brasil, Cláudio Guenther.

Implantado em uma plataforma fornecida pelo SENAI e adaptada para atender as necessidades da empresa, o EAD STIHL está estruturado em cinco pilares: Treinamentos Obrigatórios, Desenvolvimento Profissional, Escolas STIHL, Processos STIHL e Autodesenvolvimento. Cada um deles agrupa treinamentos afins e possui orientações específicas quanto a quem deve realizar, horário e acesso. “Alguns treinamentos são obrigatórios para certo grupo de colaboradores, mas todos os cursos estão disponíveis a qualquer um que tenha interesse em realizá-los. Basta solicitar o acesso e aguardar a confirmação da matrícula”, explica Henrique Tiggemann, Especialista de Treinamento e responsável pelo EAD STIHL. A plataforma pode ser acessada de qualquer device (computador, tablet ou celular) no momento que for mais adequado para o colaborador, e aqueles que não utilizam computador pessoal em suas atividades de trabalho podem acessar os cursos de uma sala específica na empresa, montada exclusivamente para o EAD.

O grande diferencial da educação à distância da STIHL é o desenvolvimento interno de treinamentos. Em torno de 56 cursos, representando 73% do total dispo-

STIHL

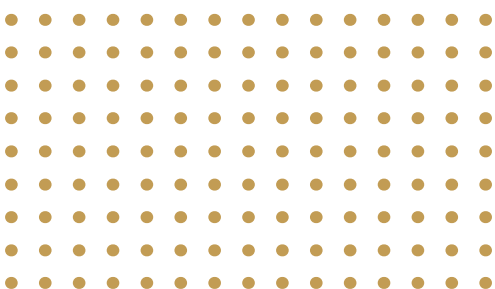




nível na plataforma atualmente, foram desenvolvidos por colaboradores da própria empresa. Por serem naturalmente reconhecidos por seus pares, os desenvolvedores internos atraem o interesse dos colegas e lideram o acesso ao EAD, tornando-se referência interna naquele conteúdo. “Desenvolver um treinamento EAD não só me deu a oportunidade de transmitir um pouco do meu conhecimento, como também de crescer. Estudei mais para construir algo que pudesse ser consumido da melhor forma possível, com clareza e facilidade, e sei que estou dando a oportunidade para outros colaboradores agregarem conhecimento”, diz Bruno de Souza, Analista de Qualidade Manufatura, que desenvolveu um treinamento para o pilar Negócio STIHL.

Para a implantação do EAD, a opinião dos colaboradores foi fortemente considerada. A empresa aplicou uma pesquisa prévia, com o objetivo de entender o interesse das pessoas pela educação à distância, recursos disponíveis e temas de maior demanda. A partir daí, aconteceram os primeiros desenvolvimentos, até o lançamento da plataforma no final de 2020. A sensibilização das lideranças para a proposta foi outro passo importante para o sucesso da educação à distância. “Sempre damos prioridade para o EAD. Também estabelecemos alguns desafios junto à nossa área técnica para incentivar a produção de conteúdos que despertem o interesse das pessoas”, garante Tiago de Souza, Supervisor de Logística e líder com o maior número de colaboradores engajados no EAD – 43 de um total de 56 pessoas.

STIHL



SOMOS **TOP** NA VONTADE DE **TRANSFORMAR** **VIDAS!**

Top
Cidadania 2022
ABRH-RS

Um futuro melhor é possível com inovação e cooperação. Acreditando nisso, nós, do **Instituto Unimed/RS**, por meio do programa **Doador Fiel**, buscamos sensibilizar as pessoas quanto à importância da doação de sangue.

Iniciado em 2013, o Doador Fiel cresce a cada ano e foi reconhecido com o **TOP CIDADANIA**, da ABRH-RS.

Agradecemos aos que já fazem parte da conquista, e convidamos todos os demais para se juntarem à causa, ajudando a salvar e transformar vidas.

Instituto Unimed/RS e Doador Fiel

ATITUDES POSITIVAS
MUDAM NOSSAS VIDAS.

**JUNTE-SE A NÓS
E SEJA UM DOADOR.**

Procure o hemocentro de sua cidade.

Doador
Fiel
♥♥♥



RIO GRANDE DO SUL

15 anos



Atuação estratégica do Endomarketing fortalece a cultura de cuidar na Unimed Noroeste/RS

Objetivo com as ações é buscar o desenvolvimento e integração dos colaboradores, o autocuidado e o alinhamento da comunicação interna, impulsionando para que sejam líderes de sua vida profissional e pessoal

Unimed Noroeste/RS

Case: Endomarketing
Estratégico para
Fortalecer a Cultura de
Cuidar

O índice de satisfação geral dos funcionários com a Unimed Noroeste/RS alcança 85%, de acordo com Pesquisa de Clima Organizacional realizada em 2021, enquanto 96% afirma ter orgulho de contar que trabalha na cooperativa.



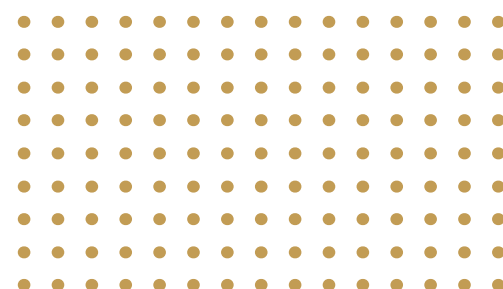
Empresas que almejam ser reconhecidas por uma atuação qualificada e humana precisam adotar estratégias para manter os funcionários motivados. Nas que entregam cuidado com a saúde, esta atenção é ainda maior. A Unimed Noroeste/RS tem como compromisso potencializar propósitos e valores para gerar experiências positivas a todos que têm contato com a sua marca. Assim, conta com o setor de Endomarketing, ligado à área de Gestão de Pessoas, que promove o engajamento do colaborador e o desenvolvimento de uma cultura organizacional sólida, alicerçada no Jeito de Cuidar Unimed, através de programas e ações que fortalecem a marca e o propósito de cuidar. A cooperativa médica, com sede em Ijuí, abrange 52 municípios das Regiões Noroeste, Celeiro e Médio Alto Uruguai. Seu principal serviço próprio, o Hospital Unimed Noroeste/RS, é referência macrorregional de excelência em saúde.

No case “Endomarketing estratégico para fortalecer a cultura de cuidar”, apresentado à Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS), estão descritas práticas que potencializam tais objetivos. Atividades visam o desenvolvimento dos colaboradores, a integração entre eles e com a gestão, a capacitação, a motivação, o autocuidado e o alinhamento da comunicação interna, impulsionando para que sejam líderes de sua vida profissional e pessoal e representem a marca com dedicação. “Temos uma atuação voltada a fortalecer competências, em ser uma instituição motivadora, que valoriza a pessoa em sua singularidade e em seu potencial como

alguém único. Primamos por uma cultura humanizada para alcançar os objetivos estratégicos da cooperativa como um todo”, aponta a gerente de Recursos Humanos, Sandra Carneiro.

O índice de satisfação geral dos funcionários com a Unimed Noroeste/RS alcança 85%, de acordo com Pesquisa de Clima Organizacional realizada em 2021, enquanto 96% afirma ter orgulho de contar que trabalha na cooperativa. “Temos no colaborador um dos principais agentes de desenvolvimento de nossa organização. Valorizar este potencial contribui para o bem-estar destas pessoas e reflete na entrega de serviços de excelência aos clientes”, explica o presidente do Conselho de Administração, médico Volnei Santos Malheiros.

O alinhamento da cultura organizacional permite que a cooperativa e os funcionários evoluam juntos, conforme relata a analista administrativa, Tainá Rodrigues de Moraes, que atua há nove anos na cooperativa. “A Unimed Noroeste/RS me oferece grandes oportunidades de aprendizado e evolução. Em um mundo de mudanças constantes, nos prepara diariamente para enfrentar novos desafios nas rotinas de trabalho, através do conhecimento e de experiências, nos oferecendo sempre o que há de melhor para realizarmos nossas atividades diárias, através das mais avançadas tecnologias”, afirma a profissional, complementando que é uma instituição empenhada em oferecer cuidado por meio de ações que exercitam o corpo e a mente.





Ações de diversas áreas elevam o clima organizacional na Unique

Os pilares norteadores das ações foram as cinco dimensões do instituto Great Place to Work (GPTW)

Unique Rubber Technologies Ltda

Case: Satisfação e Engajamento: Fatores Decisivos na Estratégia da Unique

Ações como a reestruturação da área de Recursos Humanos, a revisão de conceitos e práticas de liderança, o envolvimento dos colaboradores em times de melhorias e a expansão dos negócios da empresa, foram essenciais para o aumento da satisfação das pessoas no trabalho.

Este projeto descreve uma incrível evolução do clima organizacional, no período de um ano, na percepção e na experiência dos colaboradores, mensurada através da pesquisa do Great Place To Work (GPTW). O case apresenta a estratégia utilizada, bem como as ações que impactaram de forma tão favorável no clima, colaborando para um alinhamento na cultura da organização, com mais proximidade, senso de pertencimento e engajamento da equipe.

Os norteadores estratégicos foram as cinco dimensões da GPTW, que são, credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. Além disso, para a definição de prioridades utilizou-se as nove práticas culturais, preconizadas pela GPTW. Ações como a reestruturação da área de Recursos Humanos, a revisão de conceitos e práticas de liderança, o envolvimento dos colaboradores em times de melhorias e a expansão dos negócios da empresa, foram essenciais para o aumento da satisfação das pessoas no trabalho.

Estes movimentos trouxeram impactos positivos na cultura organizacional, resultando na conquista de uma evolução de quinze pontos na pesquisa da GPTW de 2020 a 2021. Contudo, obteve-se também, a melhora na performance e produtividade dos times, o que contribuiu para a manutenção da sustentabilidade do negócio.

UNIQUE
RUBBER



Patrocínio Ouro



Patrocínio Prata



Patrocínio Bronze



Realização:



Patrocinadores de Gestão

