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

EDIÇÃO 2023

ABRH RS
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

Top Cidadania 2023 ABRH-RS



Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

SUMÁRIO

TOP CIDADANIA _____ 9

TOP SER HUMANO _____ 26

Produção: **Enfato Multicomunicação** - Projeto gráfico: **ABRH-RS**

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

TOP CIDADANIA
Categoria Organização

BOX PRINT EMBALAGENS E DISPLAYS 10

FUNDAÇÃO GERAÇÕES 11

HOSPITAL MOINHOS DE VENTO 13

INBETTA 14

INSTITUTO UNICRED RS 15

JOHN DEERE BRASIL 16

SENAC-RS 19

SESCOOP/RS 21

SLC AGRÍCOLA 23

UNIMED PORTO ALEGRE 24

VIAÇÃO OURO E PRATA 25



Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

TOP SER HUMANO
Categoria Organização

AEL SISTEMAS 27
BE8 28
BOX PRINT EMBALAGENS E DISPLAYS 29
BRUNING TECNOMETAL 31
CENTRAL SICREDI SUL/SUDESTE 32
CMPC CELULOSE RIOGRANDENSE 34
DASS 35
DIPAM GAÚCHA DISTRIBUIDORA 36
FUNDACRED 37
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PASSO FUNDO 38
HOSPITAL MOINHOS DE VENTO 39
HT MICRON SEMICONDUTORES 40
ICH ADMINISTRAÇÃO DE HOTÉIS 41
INDÚSTRIA DE PLÁSTICOS HERC 42
IRANI 43
KEPLER WEBER 45
ONIZ DISTRIBUIDORA 47
SANTA CASA DE PORTO ALEGRE 48
SÃO JOSÉ INDUSTRIAL 50
SEBRAE RS 52
SENAC-RS 54
SICREDI NOROESTE RS/MG 56
SLC MÁQUINAS 58
STIHL FERRAMENTAS MOTORIZADAS 60
UNICRED 62
UNIMED NOROESTE/RS 64
UNIMED PORTO ALEGRE 66



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 esses 29 anos, já foram premiados mais de 600 cases em todo o Estado, com a participação de organizações de diversos segmentos e 24 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 2023

Sérgio Ribas

Diretor-presidente da Irani Papel e Embalagem

A Associação Brasileira de Recursos Humanos seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS) homenageia como a Personalidade Top Ser Humano 2023, o diretor-presidente da Irani Papel e Embalagem, Sérgio Ribas. A distinção será concedida por sua atuação como líder na empresa, além do trabalho junto ao Grupo Habitasul, empresa na qual é CEO. De acordo com o presidente da ABRH-RS, Pedro Fagherazzi, é fundamental destacar lideranças que estimulam a humanização dos negócios e a valorização das pessoas. “Sérgio Ribas é líder de uma organização vencedora de premiações de Gestão de Pessoas, o que chancela um perfil incentivador de projetos que enaltecem as pessoas como parte fundamental do negócio, promovendo qualidade de vida e bem-estar, além de resultados positivos na produtividade da empresa”, ressalta.

Ribas é um executivo brasileiro que tem como propósito mobilizar pessoas e empresas para um mundo mais sustentável e próspero. Atual diretor-presidente da Irani Papel e Embalagem e do Grupo Habitasul, é formado em Administração (UEPG), com MBA pela Boston University – Questrom School of Business, MBA Executivo pela Universidade de São Paulo e pós-graduação em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas. “É uma honra ser reconhecido como Personalidade Top Ser Humano 2023 pela ABRH-RS, associação que promove e prestigia as melhores práticas de gestão de pessoas no Brasil. Na Habitasul e na Irani, procuramos fazer com que cada colaborador seja protagonista em sua atuação: cada colaborador, um talento. O crescimento e a prosperidade das empresas do grupo são fundamentalmente frutos do trabalho de pessoas apaixonadas, comprometidas e felizes com o que fazem. Receber este reconhecimento nos assegura que, ao acreditar nas virtudes de cada indivíduo e na força de uma cultura baseada na confiança e no respeito humano, estamos no caminho que sempre desejamos”, ressalta Ribas. Natural de Ponta Grossa (PR), iniciou a carreira no Banco do Brasil e ocupou cargos estratégicos como executivo do Banco ao longo de quase duas décadas. Antes de chegar à Irani, foi Diretor de Projetos e Consultor Sênior na Roland Berger, empresa global de consultoria estratégica.

O Personalidade Top Ser Humano é uma homenagem que acontece desde 1998. Nas últimas edições foram agraciados: a diretora-presidente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Nadine Oliveira Clausell (2022); o presidente do Conselho de Administração da Companhia Vontobel de Investimentos, Ottomar Vontobel (2021); o diretor-geral da ICH Administração de Hotéis, Alexandre Gehlen (2019); o vice-presidente sênior das divisões de Manutenção & Performance e Otimização de Processos Industriais da Sindus ANDRITZ, Luis Binotto (2018); o presidente da Cotrijal, Nei César Mânica (2017), o diretor-presidente da STEMAC, Jorge Luiz Buneder (2016); o presidente da Central Sicredi Sul, Orlando Muller (2015); o diretor-presidente das Bebidas Fruki, Nelson Eggers (2014); o diretor-presidente da Ferramentas Gerais, Jorge Logemann (2013); o empresário, Ricardo Vontobel (2012); a presidente de Honra da Fundação Projeto Pescar, Rose Marie Vieira Motta Linck (2011); a presidente do Sistema de Saúde Mãe de Deus, Irmã Lúcia Boniatti (2010); o presidente da Marcopolo, Paulo Bellini (2009); e a presidente da Fundação Theatro São Pedro, Eva Sopher (2008).

PALAVRA DAS LIDERANÇAS:



PEDRO FAGHERAZZI, PRESIDENTE DA ABRH-RS

"As transformações no mercado atualmente são complexas e rápidas. Entretanto, em meio a tantos desafios corporativos impostos diariamente, mantém-se primordial a atenção para o lado humano, maior ativo das organizações e propulsor dos resultados. De forma tão importante quanto, sob o ponto de vista da responsabilidade social, está o olhar para além da empresa, colaborando com lacunas existentes na sociedade para contribuir para o aumento da qualidade de vida e bem-estar dos cidadãos. A ABRH-RS iniciou a jornada de difundir e reconhecer as melhores práticas há 30 anos e atuou como protagonista neste sentido, colhendo excelentes resultados e inspirando lideranças".



LUCIANE BERETTA, DIRETORA DE IMAGEM INSTITUCIONAL DA ABRH-RS

"Nossa humanidade ainda tem um longo caminho a percorrer. Convivemos com lideranças ultrapassadas que ainda comandam à base de mágoa e medo. Através do Top, buscamos dar luz aos líderes corajosos e autoconscientes que incluem o coração em suas práticas. Ao reconhecermos cases vencedores, estamos reconhecendo pessoas que vão além, times que superam expectativas, líderes ousados que assumem a responsabilidade de desenvolver projetos com foco nas pessoas e organizações que deixam sua marca na história. Se você está aqui, você é Top. Deixe sua luz chegar mais longe".

NAIR DIAS GOMES - DIRETORA TÉCNICA DO TOP SER HUMANO E CIDADANIA

"As premiações Top Ser Humano e Top Cidadania Mérito são os reconhecimentos às empresas que têm práticas premiadas 5 vezes em 6 anos. Trata-se de uma honraria concedida às organizações que comprovada¬mente têm uma cultura comprometida com a excelência na gestão de pessoas e no ambiente de trabalho, com o desenvolvimento, valorização dos profissionais, qualidade de vida das pessoas, das comunidades e do meio ambiente. Receber o prêmio Top é um reconhecimento público que promove a reputação da empresa; contribui para valorizar a imagem interna e externa da organização; incentiva a organização a continuar investindo em práticas de excelência criando um ciclo de melhoria contínua; serve de referência e inspiração para outras empresas e evidencia a responsabilidade social corporativa através de ações voltadas à geração de impacto positivo na sociedade".





SIMONE CHAIBEN FURINI, DIRETORA TÉCNICA DO TOP SER HUMANO E CIDADANIA

'As empresas premiadas pelo Top Ser Humano e Top Cidadania da ABRH-RS possuem o selo de credibilidade e excelência na gestão de pessoas e em práticas sustentáveis. Com muito orgulho apresentamos as empresas e instituições vencedoras neste ano de 2023, conectadas com o mundo em transformação e focadas na implementação de projetos que privilegiam o ser humano".



Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

COMITÊ EXECUTIVO

Gerson Luiz da Silva
Greice Castro
Isabel Degrazia
Luciane Beretta
Marcia Rech
Nair Dias Gomes
Pedro Luiz Fagherazzi
Rosane Corrêa
Simone Furini
William Carneiro

COMITÊ TÉCNICO

Júlio Rodrigues
Nair Dias Gomes
Simone Furini
Sindy Lourenço
Susana Hoff
Vera Mejolaro

AVALIADORES

Alice Assis Oliveira
Andréa Armellini Ferreira Pinto
Angela Schifino
Camila Ramalho
Carla Thomé
Carmem Castro da Cruz
Claudia Gralha Massia
Cláudia Müller
Daniela Cidade
Déa Waleska Severo Machado
Dulce Ribeiro
Eliane Böttcher
Eloisa Ely
Estelamáris Bernardes
Leila R. Anatacio
Fernanda Saldanha Lima
Flávia Migotto S. de Souza
Gabriela Zambrano Ávila
Katherine Minella
Katia Magni
Larissa Sanford A Farina
Leila Regina Ramos Anastacio
Liliane Netto Valls
Lisiane Wolf
Lizandra Regina Gamba
Luziane da Costa Carvalho
Maiane B. Lewandowski
Maria da Graça Sanchez
Marcia Anselmo
Márcio Fernandes
Mariana Rodrigues
Marieli Eltz
Márcia Ayub
Maurício Coloniezzi Erthal
Mauricio Folli Conceição
Mirian Rose Alves
Monique Callegari
Nicole Cardoso Brancher
Priscila Americo Santana
Renata Pereira
Renata Bauer
Rosemary Terra Lucas
Simone Ledesma
Thais Fátima Leites Oliveira

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

TOP CIDADANIA 2023
CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Box Print Embalagens e Displays
Fundação Gerações
Hospital Moinhos de Vento
InBetta
Instituto Unicred RS
John Deere Brasil
Senac-RS
Sescoop/RS
SLC Agrícola
Unimed Porto Alegre
Viação Ouro e Prata



Box Print

Case: A Box Print e o primeiro projeto do Brasil de doação de excedentes de restaurante: ação pioneira no combate ao desperdício de alimentos a partir da Lei 14.016/2020.

Box Print cria projeto pioneiro de doação de alimentos

A Box Print, com Matriz em Campo Bom/RS, trabalha com embalagens gráficas há 64 anos. Empresa familiar, está na terceira geração de administradores à frente do negócio, mantendo o espírito de atuar pelo bem-estar social que marca sua trajetória.

A Box Print busca contribuir para o seu entorno – principalmente por estar sediada em um município pequeno – realizando ações para a comunidade. Foi neste contexto que a empresa desenvolveu a iniciativa "A Box Print e o Primeiro Projeto do Brasil de Doação de Excedentes de Restaurante - Ação pioneira no combate ao desperdício de alimentos a partir da Lei 14.016/2020", que permite a doação da sobra limpa de alimentos - produzidos, mas não servidos no buffet - nos restaurantes dos colaboradores.

A Box Print uniu-se à Sodexo On-site, ao Banco de Alimentos do Vale do Sinos e ao Instituto Stop Hunger para colocar em prática uma iniciativa que simboliza muito suas condutas de ESG e ODS (2 – Fome Zero). Uma ação simples, com resultados imediatos e que beneficia de maneira transformadora o Projeto Criança Cidadã, ONG que atende 70 crianças presencialmente em Campo Bom/RS, além de apoiar mais de 500 crianças no Brasil e na África. A ONG passou a receber diariamente a sobra limpa do restaurante da Box Print.

A ação teve tanto êxito que outras empresas, clientes da Box Print, se inspiraram e estão implementando ações semelhantes. O desdobramento mostra que boas iniciativas, mesmo simples e pequenas, têm potencial para se multiplicarem, melhorando a vida de centenas de famílias. O projeto também garantiu o reconhecimento à empresa com o Prêmio Top Cidadania 2023 – Categoria Organização / Modalidade Comunidade.

O desdobramento mostra que boas iniciativas, mesmo simples, têm potencial para se multiplicarem, melhorando a vida de centenas de famílias.

Fundação Gerações

Case: Programas DUX: liderança e inovação social voltadas para as juventudes.

Tecnologias sociais da Fundação Gerações formam novos líderes

Centenas de jovens tiveram suas vidas transformadas pelos programas Geração DUX e DUXtec, tecnologias sociais desenvolvidas pela Fundação Gerações. Enquanto o Geração DUX busca formar jovens interessados em se vincularem a uma rede que os mobilize para atuar, com conhecimento e compromisso, na concretização de resultados positivos nos seus entornos, o DUXtec configura uma rede de inovação social com o objetivo de fomentar negócios de impacto social periféricos. A coordenadora-geral da Fundação Gerações, Karine Ruy, esclarece o direcionamento da instituição que completa 15 anos em 2023. “Nossa atuação é impulsionada pelo senso de comunidade e em benefício do bem comum, visando o desenvolvimento humano e social”, afirmou. O Geração DUX representa um investimento organizacional em capital humano a partir da sensibilização, qualificação e direcionamento ético, político e técnico de profissionais capazes de contribuírem com o enfrentamento dos complexos desafios da sociedade contemporânea.

Já na dimensão do DUXtec – implementado em parceria com o Tecnopuc –, um grupo está participando da Jornada de Pré-Incubação até o final de outubro deste ano. Os duxers, como são chamados os integrantes, de três projetos idealizados no decorrer de 2022 tiveram a oportunidade de avançar na trajetória de empreendedorismo de impacto social por meio do acesso a novos conhecimentos, *networking* e apoio para o lançamento de versões-teste (MVPs, sigla em inglês para Minimum Viable Product ou, em português, Produto Minimamente Viável) dos produtos/serviços, com investimento de capital-semente pela Fundação Gerações. Entre as três equipes selecionadas, a startup Facili.t, de Pelotas, tem como objetivo desenvolver soluções a fim de que comércios locais se tornem mais eficientes, fortalecendo a economia dos bairros. Já a Ártemis e a TechMatch são de Porto Alegre.

Para chegarem à etapa final do DUXtec em 2022, os participantes passaram pela avaliação de três especialistas externos convidados. Os aspectos analisados foram: viabilidade do negócio de impacto a curto prazo; relevância do problema; capacidade de aproveitamento e lançamento de MVP no período de duração da Jornada de Pré-Incubação; perfil dos integrantes do projeto; e disponibilidade de tempo para dedicação.

A Fundação Gerações é uma organização social criada em 2008 com o propósito de fomentar iniciativas, processos e projetos que fortaleçam o ambiente do terceiro setor na sociedade gaúcha.

Algumas das atividades programada para os duxers do DUXtec:

- Participação no programa Nova Geração Caldeira em trilhas recomendadas pela equipe de coordenação para apoiar o desenvolvimento dos projetos;
- Startup Garage/Up loading - Programa de modelagem de negócios do Tecnopuc, voltado a empreendedores que tenham uma ideia ou um projeto inovador, de base tecnológica, com potencial de escala. Ao final das atividades, as equipes deverão ter seu modelo de negócio estruturado e uma definição clara sobre o problema que a startup resolve para o cliente;
- Curso TransformAção: Uma jornada de empreendedorismo social;
- Cursos extras por demanda dos membros dos grupos e necessidades técnicas para aprimoramento dos projetos;
- Mentorias quinzenais (online);
- Participação em eventos e visitas técnicas combinadas previamente.

A Fundação Gerações é uma organização social criada em 2008 com o propósito de fomentar iniciativas, processos e projetos que fortaleçam o ambiente do terceiro setor na sociedade gaúcha. Atua por meio da mobilização de investimentos, potencialização das organizações e idealização de soluções de inovação social. Tem no seu portfólio duas tecnologias sociais direcionadas às juventudes: o programa Geração DUX – Lideranças inspiradoras, realizado entre 2016 e 2021, que formou mais de 120 lideranças jovens, e o DUXtec – Rede de inovação social, que atua no fomento a negócios de impacto social periféricos.



Fazemos diferente para transformar o futuro

Há mais de 30 anos, transformamos toda a nossa expertise em soluções que otimizam a rotina das empresas por meio de serviços de facilities e alimentação.

Esse é o nosso jeito de cuidar, trazer mais facilidades e alimentar a vida de mais de 1,3 milhão de pessoas todos os dias nos segmentos Corporativo - empresas e indústrias, Educação, Saúde, Bases Remotas, Eventos e Varejo.

/saporebrasil
Sapore S.A
/saporebrasil

Sapore
Fazendo diferente, fazendo a diferença.

Hospital Moinhos de Vento

Case: Voluntariado Moinhos: multiplicando o cuidado com as pessoas.

Hospital Moinhos de Vento impulsiona ações de voluntariado e beneficia mais de 24 mil pessoas

A criação do Voluntariado Moinhos, programa promovido pelo Hospital Moinhos de Vento, por meio do Instituto Moinhos Social, impulsionou o número de voluntários dedicados a ações educativas e sociais na instituição. Em 2022, por meio de programas e projetos estruturados pelo Moinhos Social, o total de pessoas engajadas no trabalho voluntário aumentou, passando de 30 participantes para 247 voluntários ativos.

As ações estão focadas em Porto Alegre, onde o Hospital possui sede e, apenas no último ano, beneficiaram, diretamente, mais de 24 mil pessoas em situação de vulnerabilidade social. As iniciativas que envolvem os voluntários do Instituto abarcam diferentes programas, além de ações pontuais de arrecadação e doação, alcançando comunidades carentes, promovendo bem-estar e desenvolvimento social.

São desenvolvidas ações educativas, como projetos de consultoria, feiras de saúde e cidadania, oficina para prevenção de uso de drogas e oficina de contação de histórias; ações assistenciais, como arrecadação de alimento, doação de kits para recém-nascidos e visitas a crianças internadas em hospitais. E também o Coro Feminino do Hospital, que com sua dedicação e carisma, encanta os corredores da instituição desde 1980, sendo a inspiração para o programa de voluntariado.

Por meio do Voluntariado Moinhos, a instituição cumpre seu propósito existencial, que é cuidar das pessoas, multiplicando sua razão de ser a todos aqueles que atuam como voluntários - entregando seu tempo, trabalho e talento em prol de pessoas, potencializando o bem-estar, a vida e o desenvolvimento de todos. Embora o programa tenha sido metodologicamente organizado, potencializado e alcançado índices surpreendentes de envolvimento e participação em 2022, o voluntariado sempre esteve na essência do Hospital Moinhos de Vento. A primeira semente de responsabilidade social da instituição foi lançada juntamente com sua pedra fundamental, em 1914, cuja inscrição diz: “Aqui todos serão acolhidos, independente de cor, raça ou religião”.

São desenvolvidas ações educativas, como projetos de consultoria, feiras de saúde e cidadania, oficina para prevenção de uso de drogas e oficina de contação de histórias.

InBetta

Case: Responsabilidade Social na InBetta: TRANSFORMAÇÃO DE VIDAS É O QUE NOS MOVE.

Comitê de Responsabilidade Social da InBetta atua para transformar vidas e aproxima os colaboradores da comunidade

A InBetta é um grupo empresarial familiar que iniciou sua história em 1947. Uma das características marcantes ao longo das mais de sete décadas é a atuação comunitária e cidadã, um valor familiar trazido pelos fundadores para os negócios. Em 2011, criou-se um Comitê de Responsabilidade Social, chamado TransformAção, com o intuito de manter o vínculo com a comunidade e fazer com que os valores estratégicos "Respeito pelas pessoas" e "Agir de forma sustentável" fossem constantemente trabalhados.

Ao longo de mais de uma década de implantação, o Comitê vem trabalhando constantemente num processo de melhoria contínua, que visa aprimorar seus processos internamente, mas, principalmente, otimizar recursos para gerar impactos cada vez mais significativos nas comunidades onde a InBetta está inserida.

Desde o início desta história, destacam-se o número de apoios realizados à comunidade por meio das Leis de Incentivo, que ultrapassam R$ 6.300.000,00, a manutenção de Projetos Internos, como o Pescar, com 130 jovens formados, as doações de Produtos InBetta e mobiliários a mais de 160 instituições sociais e o Programa de Voluntariado, com mais de 100 profissionais envolvidos.

Além dos *feedbacks* recebidos nas ações de voluntariado, percebe-se a satisfação do público interno na pesquisa de clima, que alcança índices de favorabilidade acima de 97% para questões como "A empresa contribui com a comunidade e com o meio ambiente?" e "A empresa reconhece a importância do seu papel na comunidade desenvolvendo ações de Responsabilidade Social?" e, acima de 95%, para o bloco "Imagem da Empresa", no qual tais questões estão inseridas.

Com base nos resultados alcançados, acredita-se que a principal entrega do Comitê TransformAção é aproximar a InBetta e seus profissionais das comunidades. Por isso, o Comitê de Responsabilidade Social da InBetta decidiu registrar e compartilhar essa trajetória no Top Cidadania 2023.

Desde o início desta história, destaca-se o número de apoios realizados à comunidade por meio das Leis de Incentivo, que ultrapassam R$ 6.300.000,00.

Instituto Unicred RS

Case: Programa Unipoupe.

Ação do Instituto Unicred estimula educação financeira para jovens em situação de vulnerabilidade social

O Instituto Unicred lançou o Programa Unipoupe, uma iniciativa criada com a proposta de promover a educação financeira entre jovens em situação de vulnerabilidade social. Com uma abordagem inovadora e adaptada à realidade dos estudantes, o Unipoupe tem como objetivo fornecer conhecimento sólido sobre finanças pessoais, capacitando-os para uma vida financeira saudável e próspera.

Lançado em agosto de 2021, o Programa Unipoupe beneficiou mais de 3700 pessoas até maio de 2023. O Programa, destinado a adolescentes, jovens e adultos, com idade a partir de 14 anos, oferece uma plataforma online abrangente, repleta de aulas envolventes, atividades práticas e recursos educativos.

A proposta do Unipoupe é apresentar os princípios da educação financeira de maneira descomplicada e acessível, utilizando exemplos do cotidiano. Ao longo das aulas, os participantes aprendem sobre temas como planejamento financeiro, objetivos de vida, investimentos e empreendedorismo, adquirindo habilidades essenciais para tomar decisões financeiras conscientes e responsáveis.

O Programa Unipoupe não se restringe apenas ao ambiente virtual. Em parceria com cerca de 50 instituições, incluindo escolas públicas estaduais e municipais, ONGs e instituições de ensino técnico-profissionalizante, o Unipoupe também realiza imersões presenciais para atender aqueles que não possuem estrutura para acesso online. Essas ações abrangem 12 municípios no estado do Rio Grande do Sul, além de 10 municípios em todo o Brasil no formato online.

A resposta das instituições parceiras tem sido extremamente positiva, com educadores e alunos ressaltando a relevância do Programa e seus impactos transformadores. Depoimentos emocionantes e *feedbacks* inspiradores têm sido registrados ao longo do percurso do Unipoupe, demonstrando a eficácia da abordagem e a mudança positiva na vida dos participantes. A execução do Programa conta com o apoio da Pipa Ideias, uma empresa especializada em impacto social. Essa parceria reforça o compromisso do Unipoupe com a sustentabilidade e a responsabilidade social, ampliando o alcance do Programa e fortalecendo sua efetividade.

Lançado em agosto de 2021, o Programa Unipoupe beneficiou mais de 3700 pessoas até maio de 2023.

John Deere

Case: Iniciativa de apoio à inserção de pessoas com deficiência intelectual (PcDI) no mercado de trabalho na comunidade de Horizontina e entorno.

John Deere ajuda a formar pessoas com deficiência intelectual para ingressarem no mercado de trabalho

Em dezembro de 2022, nove jovens com deficiência intelectual da comunidade de Horizontina e cidades vizinhas receberam certificado de Auxiliares de Produção após a conclusão do curso de aprendizagem industrial ofertado pela John Deere e o SENAI. Eles se somam a outros 23 PcDI que receberam a mesma capacitação em 2013 e 2017 e, com isso, ampliaram suas possibilidades de ingressar no mercado de trabalho, ato que não é tão simples para esse público.

Segundo diversos autores, PcDI apresentam prejuízo nas funções intelectuais, as quais refletem em um funcionamento diferente do cérebro. Por isso, demandam um aprendizado diferenciado, um maior esforço de capacitação e, consequentemente, de inclusão no mercado. “Sem formação e com os preconceitos que rondam esse público, sua colocação profissional é quase inviabilizada”, diz Darlis Dreissig, Analista de Recursos Humanos da John Deere de Horizontina. Ela é uma das responsáveis pelo curso de aprendizagem industrial para Auxiliares de Produção que a unidade da empresa no município desenvolveu em parceria com o SENAI de Horizontina e a APAE da cidade de Três de Maio. Voltado especificamente a pessoas com deficiência intelectual, a formação contempla aulas teóricas e práticas, que ajudam a preparar esse público para trabalhar. A parte prática acontece dentro da John Deere, onde os aprendizes passam seis meses sendo treinados por padrinhos sobre o processo das suas áreas de aprendizagem. Ao final, eles estão mais maduros, autônomos, independentes e com conhecimento, o que contribui para a jornada de colocação profissional. Alguns dos alunos são contratados pela própria John Deere.

A iniciativa favorece a comunidade do entorno da empresa, que acaba encontrando uma mão de obra mais preparada para suas vagas. As famílias dos alunos, além do apoio que recebem da empresa e do SENAI, ganham em tranquilidade ao ver seus filhos e irmãos encontrando um propósito. “É muito gratificante para a família ver tudo o que o Fernando conquistou e como vem evoluindo. Isso reflete positivamente na sua carreira e vida pessoal”, diz Clarice de Souza, irmã de aluno da terceira turma. Para os aprendizes, os ganhos vão além do profissional. “Meu filho diz que quer muito trabalhar e ter amigos, que é o

A iniciativa favorece a comunidade de entorno da empresa. Aa formação contempla aulas teóricas e práticas, que ajudam a preparar esse público para trabalhar.

que o curso e o trabalho proporcionam para ele", diz Roni Schwaikardt, pai de Jonas Schwaikardt. Letícia Wilkomm sente o mesmo: "Sou muito feliz aqui, adoro essa oportunidade", diz.

Dos 32 alunos formados até hoje, 19 conseguiram emprego, sendo a maioria dentro da John Deere. Da última turma, que encerrou em dezembro, seis alunos estão empregados, um deles em um negócio local da comunidade. A empresa segue investindo na formação; para o próximo ano, planeja uma nova turma, além da implantação do Programa Plurais, que prevê um suporte mais adequado e direcionado conforme as necessidades individuais dessas pessoas. "Trabalhamos para a vida avançar, e cumprir nossa responsabilidade social faz parte desse propósito", diz Luciele Huber, psicóloga da empresa.

Nossa cultura de Cuidar é destaque pela 8ª vez!



Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

Mais uma **conquista** para ficar na história.

Case Premiado
"Programa Start: estratégia para desenvolver talentos"

Categoria
Organização



Jeito de Cuidar Unimed

Unimed Noroeste/RS

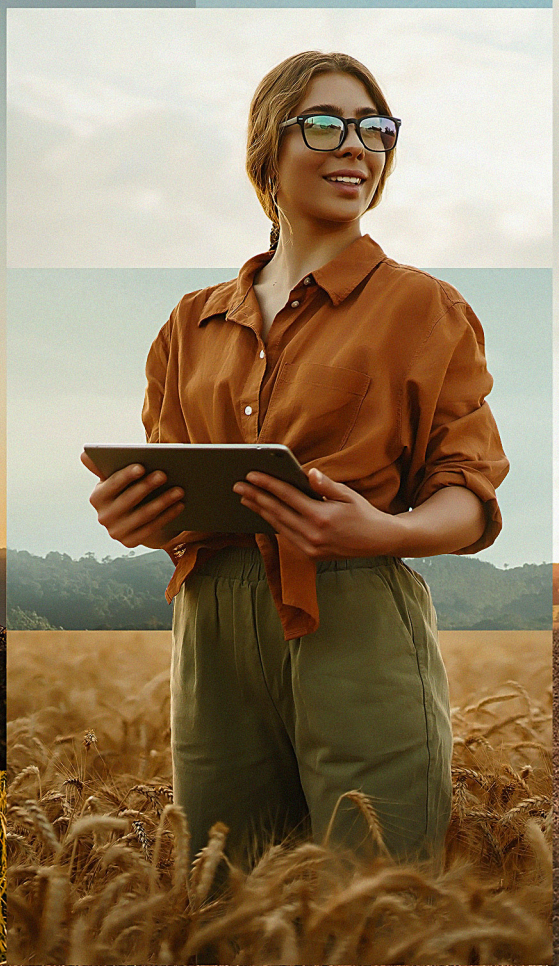
ANS - nº 357260

Valorizar a diversidade é promover a inclusão para servir de inspiração.

Para seguirmos em frente precisamos de todo mundo. Por isso, nossa jornada e nossos programas de inclusão existem **para criarem um mundo onde todos possam prosperar**.

A diversidade nos fortalece para que, em cada ação, sempre exista uma inspiração. **Afinal, é isso o que nos move!**







JOHN DEERE

SENAC-RS

Case: Gestão Voltada à Inclusão e Diversidade.

Gestão da Diversidade na prática: a expertise de uma escola que respira inclusão social

O Senac Comunidade, preocupado com a mudança de vida dos alunos, colaboradores e sociedade, promove a inclusão social por meio do case “Gestão Voltada à Inclusão e Diversidade”. A iniciativa reúne práticas de fortalecimento dos direitos humanos de igualdade/equidade e dignidade de populações específicas, provocadas a partir do olhar propulsor de uma gestão que respeita a singularidade das pessoas, em diferentes espaços.

A pluralidade dos indivíduos em suas mais variadas características é aplicada na prática pela escola desde 2015, após um olhar atento da direção, percebendo a necessidade de ampliação de atitudes, movimentos e processos inclusivos que impactassem dentro e fora da instituição e, dessa maneira, contribuindo para a mudança de vida dos alunos, colaboradores e sociedade. O movimento de inclusão iniciou dentro da escola, com mudanças de atitudes, e fora, com a oferta das primeiras turmas exclusivas de empresas parceiras compostas por pessoas com deficiências.

A instituição destaca-se por oferecer cursos pelo Programa Senac de Gratuidade PSG, que tem como objetivo capacitar gratuitamente estudantes de baixa renda, nas áreas de comércio de bens, serviços e turismo. Com atividades teóricas e práticas, jovens e adultos, em situação de vulnerabilidade social, são inseridos no mundo do trabalho, por meio de parcerias feitas com empresas e instituições da região.

Por meio de suas práticas, a escola é reconhecida nacionalmente por sua expertise em inclusão de jovens e adultos com transtornos psicossociais no mundo do trabalho e já foi agraciada com mais de 10 prêmios focados na inclusão, dentre eles está o prêmio Reconhecimento Excelência 2022, reconhecimento da Fecomércio-RS; prêmio Mérito, do Programa Gaúcho da Qualidade e Produtividade; prêmio Destaque Docente e Feira de Projetos. Além disso, uma das práticas de gestão, o TROCA: Uma Prática de Inclusão e Diversidade, recebeu o prêmio Top Cidadania da ABRH-RS em 2022.

A escola destaca-se por oferecer cursos pelo Programa Senac de Gratuidade PSG, que tem como objetivo capacitar gratuitamente estudantes de baixa renda, nas áreas de comércio de bens, serviços e turismo.

Na prática, a gestão voltada à inclusão e diversidade é trabalhada na escola por meio de uma série de ações, como: acessibilidade arquitetônica (adaptação de espaços e acessos); instrumental (com a utilização de softwares de leitura de tela e teclado em braile); digital (ambiente de aprendizagem adaptado); metodológica (materiais didáticos acessíveis e atividades pedagógicas inclusivas); atitudinal (com mudança de atitudes como troca de terminologias não inclusivas); programática (com parcerias, por exemplo, com a Associação de Cegos do Rio Grande do Sul – ACERGS) e na comunicação (com audiodescrição e interpretação em Libras em todos os eventos e encontros da escola).

O exemplo das lideranças na gestão inclusiva mobiliza uma equipe comprometida às tendências da atualidade e diversidade, desconstruindo vieses inconscientes, resultando em uma sociedade mais preparada e interessada pelo próximo.



Sescoop/RS

Case: Fundo Social do Sescoop/RS.

Sescoop/RS cria Fundo Social para apoiar projetos sociais

Em 2022, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Estado do Rio Grande do Sul (Sescoop/RS), visando o atendimento ao 7º Princípio do Cooperativismo, Interesse pela Comunidade, bem como atendendo a Agenda ESG e os objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), percebeu a necessidade de implantação de uma forma sistemática e equitativa de atendimento aos projetos sociais desenvolvidos pelas cooperativas gaúchas.

Para isso, desenvolveu-se um programa, estruturado por meio de um edital com parâmetros de participação definidos, que permitiu o apoio a projetos de Promoção Social, voltados à educação, saúde, cultura, integração social, meio ambiente e geração de trabalho e renda. O Fundo Social do Sescoop/RS passou a ser um programa estruturante da instituição e busca, além de apoiar os projetos sociais das cooperativas gaúchas, dar-lhes a devida publicidade, os divulgando às comunidades para fortalecimento da cultura cooperativista e disseminação de boas práticas socioambientais.

A iniciativa recebeu, em seu primeiro ciclo, 29 projetos, envolvendo 61 cooperativas, totalizando R$ 3,7 milhões. Foram selecionados para apoio financeiro 10 projetos, envolvendo 14 cooperativas, totalizando a previsão de apoio de R$ 1,7 milhões e o alcance de 32.195 beneficiários. Desde seu lançamento, em novembro de 2022, gerou aproximadamente R$ 235 mil em mídias espontâneas até abril deste ano, ressaltando a importância do cooperativismo e do investimento na sustentabilidade das comunidades.

A iniciativa recebeu, em seu primeiro ciclo, 29 projetos, envolvendo 61 cooperativas, totalizando R$ 3,7 milhões.

engenho de ideias

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

A gente tem um jeito diferente de fazer negócios. E ele é Top, literalmente.

O projeto Fundo Social, criado para apoiar iniciativas de Promoção Social voltadas à educação, saúde, cultura e outras pautas importantes, conquistou o 30º Prêmio Top Cidadania da Associação Brasileira de Recursos Humanos, seccional RS.

O cooperativismo é um **modelo de negócio baseado no trabalho coletivo**, que está **presente em todos os setores da economia.** Uma atividade que gera **trabalho e renda** para as pessoas e leva **prosperidade** para as comunidades.

E o Fundo Social – Top Cidadania ABRH RS 2023 aprovou dez projetos que juntos somam o valor de **R$ 1.763.278,00** e devem **beneficiar 32.125 pessoas no Rio Grande do Sul.**

Essa é a **força** do nosso movimento!

Somos Top Cidadania.

Fundo Social

Somos o Cooperativismo no Rio Grande do Sul.



Acompanhe o Cooperativismo Gaúcho nas redes sociais.

@sistemaocergs

SESCOOP/RS somoscoop SistemaOcergs

SLC Agrícola

Case: Grupo de Ação Socioambiental - GAS.

SLC Agrícola destaca 20 anos do Grupo de Ação Socioambiental

Ao longo dos últimos 20 anos, o compromisso com a construção de relações fortes com as comunidades ficou evidente nos projetos e ações sociais e ambientais promovidas pelo Grupo de Ação Socioambiental (GAS), criado pela SLC Agrícola, em 2003. Essa história é retratada no case "20 anos – Grupo de Ação Socioambiental", inscrito no prêmio Top Cidadania da ABRH-RS, na Categoria Organização e Modalidade Comunidade.

Formado por colaboradores voluntários, o GAS tem o objetivo de desenvolver agentes de transformação, realizando ações ligadas aos temas sociais, ambientais e econômicos e fomentando a melhoria das condições das comunidades locais. Tem, ainda, a premissa de atuar de forma colaborativa com entidades e desenvolver projetos sob a orientação da equipe de Responsabilidade Social da matriz, com a participação do Instituto SLC, que possui sede em Porto Alegre (RS).

O GAS é um programa de voluntariado corporativo sólido, estruturado e inovador, comprometido com o contexto social. Engajamento, propósito e protagonismo em ESG fizeram o Grupo realizar, em 2022, 32 Projetos Sociais, beneficiando mais de 1,8 mil pessoas. O GAS da SLC Agrícola conta, atualmente, com 280 colaboradores atuando como voluntários.

Cada uma das unidades da SLC Agrícola possui um comitê do GAS estruturado internamente, com voluntários da própria unidade. Assim, eles estão inseridos em seus contextos e suas realidades, com demandas específicas.

As propostas são validadas e acompanhadas pelo Instituto SLC e a Área de Recursos Humanos da matriz em Porto Alegre (RS), que avaliam importância, impacto esperado, orçamento e alinhamento com estratégia ESG e os valores da empresa. Destaca-se ainda, a preocupação constante por parte da gestão do GAS para que cada projeto seja estruturado de forma colaborativa, buscando sempre integrar as pessoas ou instituições beneficiadas na construção da iniciativa. Uma vez aprovados, os projetos entram em fase de execução, que conta com cronogramas prévios, no qual são destacadas as etapas previstas, os atores envolvidos e o orçamento necessário para cada fase.

Mais do que um programa de voluntariado corporativo, o GAS é hoje uma ferramenta de transformação social da SLC Agrícola para com as comunidades vizinhas à sua operação. Com isso, reforça o Sonho Grande da empresa: "Impactar positivamente gerações futuras, sendo líder mundial em eficiência no negócio agrícola e respeito ao planeta".

Engajamento, propósito e protagonismo em ESG fizeram o Grupo realizar, em 2022, 32 Projetos Sociais, beneficiando mais de 1,8 mil pessoas.

Unimed Porto Alegre

Case: Transformando Vidas: coleta de resíduos recicláveis gera trabalho e renda.

Resíduos recicláveis da Unimed Porto Alegre geram renda e trabalho

O projeto Transformando Vidas: coleta de resíduos recicláveis gera trabalho e renda integra o Programa de Gestão da Saúde Ambiental da Unimed Porto Alegre e busca engajar as pessoas para a valorização e cuidado com o meio ambiente. A iniciativa, realizada em conjunto com a startup Trashin, está alinhada ao propósito da cooperativa médica de fazer a diferença no cuidar das pessoas.

O objetivo é gerenciar adequadamente os resíduos gerados nas 18 unidades da Unimed Porto Alegre, localizadas em Porto Alegre e cidades da região metropolitana (área abrangência da cooperativa) e, a partir deles, promover renda a trabalhadores de cooperativas de reciclagem, estimulando o desenvolvimento econômico e social.

A ação beneficia diversos públicos de forma direta e indireta. Os resíduos que seriam destinados a aterros sanitários ganham nova utilidade, transformados em dinheiro e dignidade. Desde julho de 2021, início do processo, até março de 2023, foram coletados 70.089 kg de resíduos, beneficiando diretamente 68 famílias, gerando uma renda de R$ 52.463,03. Os detalhes podem ser acessados ainda pela *landing page* disponível no link trashin.com.br/unimed-poa.

De acordo com o gerente executivo de Relações Institucionais e Responsabilidade Socioambiental da Unimed Porto Alegre, Gerson Silva, os registros expressivos reforçam o compromisso da Unimed Porto Alegre de atuar de forma ética, transparente e sustentável. “A iniciativa está alinhada com a nossa Política Institucional de Responsabilidade Social e Sustentabilidade, que busca o fortalecimento da cooperativa e de suas partes interessadas de forma sustentável, gerando trabalho e renda, preservando o meio ambiente e mitigando seus impactos adversos, contribuindo, dessa forma, para o bem-estar da sociedade”, afirma.

O processo realizado pela Trashin segue várias etapas, que envolvem educação de clientes e colaboradores por meio de sinalização e materiais de conscientização; coleta programada; criação de produtos a partir de resíduos coletados; e a certificação a partir de relatórios e dashboards com o quantitativo dos resíduos destinados.

Desde julho de 2021, início do processo, até março de 2023, foram coletados 70.089 kg de resíduos, beneficiando diretamente 68 famílias, gerando uma renda de R$ 52.463,03.

Viação Ouro e Prata

Case: Viagem e Sustentabilidade andam juntas: Viação Ouro e Prata 1º empresa de ônibus carbono neutro.

Viação Ouro e Prata é a primeira empresa de ônibus carbono neutro

A responsabilidade socioambiental e o comprometimento com um futuro melhor são essenciais e urgentes, por isso, a Viação Ouro e Prata lançou, em 2022, uma nova funcionalidade no processo de vendas de suas passagens que vai ao encontro deste compromisso. Com a iniciativa, a empresa se tornou a primeira do setor rodoviário a implementar o Selo Passagem Neutra.

Ao adquirir a passagem pelo site, o cliente tem a opção de neutralizar o gás carbônico emitido na viagem através de um "aceite" que estará disponível no carrinho de compras. Todo o valor arrecadado é monitorado pela Eccaplan, empresa de consultoria em sustentabilidade, parceira para a gestão destas iniciativas.

A funcionalidade chega à Ouro e Prata para somar com outras ações focadas em reduzir os impactos no meio ambiente, já que o compromisso socioambiental é uma preocupação diária ao longo de seus 83 anos de trajetória. A empresa realiza inúmeras práticas sustentáveis, como reciclagem de resíduos, captação e reutilização de água da chuva, central de tratamento para reutilizar água utilizada na lavagem dos ônibus, programa de redução de emissão de CO2 e gerenciamento de resíduos, com o objetivo de reduzir o descarte e reintroduzir os materiais para o uso novamente.

"O compromisso socioambiental da Ouro e Prata se estende agora para nossas viagens. Criamos um site voltado para o acompanhamento de todas as ações realizadas e os recursos investidos na compensação de carbono. Esta ação é um convite para ampliar a consciência ambiental na sociedade, para que nossos passageiros também façam parte da mudança com a gente", afirma Luana Fleck, diretora da Ouro e Prata.

O Rio Grande do Sul é o estado que mais compensa carbono dentro da atuação da empresa. Das 2.328 passagens compensadas desde o início do projeto, 54% foram no estado gaúcho, o que representa 1.272 passagens e quase 4 mil toneladas de CO2 compensadas.

A empresa entende que o processo é lento e está em desenvolvimento, mas que pode inspirar outras empresas de transportes a fazer o mesmo. "O pioneirismo desta ação está em incentivar uma consciência ambiental na sociedade e estamos muito felizes em disponibilizar ao passageiro a opção de compensar o carbono da sua viagem, fazendo com que ele também faça parte da mudança junto com a gente, isso se soma às demais ações que nós já praticamos diariamente pensando em um futuro melhor para o Planeta", afirma a diretora.

Das 2.328 passagens compensadas desde o início do projeto, 54% foram no estado gaúcho, o que representa 1.272 passagens e quase 4 mil toneladas de CO_2 compensadas.

Top Ser Humano 2023 ABRH-RS



TOP SER HUMANO 2023
CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

AEL Sistemas
Be8
Box Print Embalagens e Displays
Bruning Tecnometal
Central Sicredi Sul/Sudeste
CMPC Celulose Riograndense
DASS
Dipam Gaúcha Distribuidora
Fundacred
Hospital de Clínicas de Passo Fundo
Hospital Moinhos de Vento
HT Micron Semicondutores
ICH Administração de Hotéis
Indústria de Plásticos HERC
Irani
Kepler Weber
Oniz Distribuidora
Santa Casa de Porto Alegre
São José Industrial
Sebrae RS
Senac-RS
Sicredi Noroeste RS/MG
SLC Máquinas
Stihl Ferramentas Motorizadas
Unicred
Unimed Noroeste/RS
Unimed Porto Alegre

AEL Sistemas

Case: A Jornada da Excelência.

A AEL Sistemas investe em Programa de Transformação Cultural

Ao longo dos últimos três anos, a AEL Sistemas investe fortemente na melhoria de processos internos, na transformação cultural e na implementação de metodologias e conceitos focados em eficiência, agilidade e resultados. Denominado internamente como “Jornada da Excelência”, o programa tem como roteiro e principal inspiração o livro “Empresas Feitas para Vencer”, do escritor americano Jim Collins. Na obra, o autor apresenta os principais conceitos e práticas adotadas por grandes empresas, permitindo se destacarem em seus mercados de atuação e, assim, se transformarem em empresas “excelentes”.

A Jornada da Excelência da AEL, que iniciou em 2020 e segue em andamento, foi idealizada pelo CEO da AEL, Gal Lazar, na sede da empresa em Porto Alegre. O desenvolvimento da jornada ocorreu em cinco ondas de implantação, nos quais foram engajados, gradativamente, todos os colaboradores, contemplando cerca de 350 pessoas.

O projeto demonstra as etapas e a metodologia conduzida, além dos impactos da implantação da mudança cultural, percebida através dos comportamentos dos times e que refletem nos principais indicadores da empresa, como resultados financeiros, índices de melhoria de processos e serviços, índice de satisfação de cliente, e nos índices de clima organizacional. Uma jornada que segue em curso e reforça o compromisso da AEL em sempre evoluir, construindo o futuro da Defesa.

Sobre a AEL

A AEL Sistemas é uma empresa Brasileira, que se dedica ao projeto, desenvolvimento, fabricação, manutenção e suporte logístico de sistemas eletrônicos militares e espaciais, para aplicações em plataformas aéreas, marítimas e terrestres. Atualmente, participa do desenvolvimento de diversos Projetos Estratégicos das Forças Armadas do Brasil. Considerada um centro de excelência em tecnologia de defesa, a AEL faz parte de um dos maiores conglomerados de defesa mundial: o Grupo Elbit Systems, unindo a essência e presença local com as principais tecnologias globais.

O desenvolvimento da jornada ocorreu em cinco ondas de implantação, nos quais foram engajados, gradativamente, todos os colaboradores, contemplando cerca de 350 pessoas.

Be8

Case: Potencializar Pessoas para Reinventar o Futuro. Agora.

Be8 potencializa o capital humano para reinventar o futuro

Para sustentar o crescimento com um olhar para o futuro, a Be8 priorizou e intensificou a conexão de projetos e ações de desenvolvimento que geram impacto e valor por meio das pessoas. Tendo isso em mente, a estratégia foi formatada e desdobrada em três "ondas":

- Onda 1 (ano de 2021), caracterizada pela implantação da ferramenta de treinamento e-Learning; coaching individual com lideranças e potenciais sucessores; treinamentos focados em competências coletivas e a implantação do Programa de idiomas.

- A Onda 2 (ano de 2022), destaca a nova modelagem da Avaliação por Competências dos Executivos e desdobramento para os níveis tático e operacional; desenvolvimento de trilhas de capacitação, segmentadas em: embaixadores da mudança, desenvolvimento de cargos chaves/especialistas, desenvolvimento de lideranças, segmentada em quatro turmas, com conteúdo adaptados a cada nível de liderança e potenciais sucessores.

- A Onda 3 (ano de 2023), destacam-se os fóruns de "conexão estratégica", por meio de rodas de conversa baseadas no livro pipeline da liderança dos autores Ram Charan, Stephen Drotter e James Noel e o Plano de Transformação Cultural por meio do programa "Nosso jeito de Ser", atrelado a execução do projeto de rebranding.

Em 2022, o resultado da pesquisa de satisfação Great Place To Work (GPTW) revelou que 47% dos respondentes afirmam que um dos motivos fundamentais para permanecerem na empresa é em decorrência das oportunidades de crescimento. O presidente da Be8, Erasmo Carlos Battistella, reforça que "ao mesmo tempo que desejamos prosperar economicamente, nossas decisões também são baseadas na geração de valor para o planeta e para as pessoas de dentro e fora da empresa, sempre fortalecendo nosso propósito e os nossos valores: Sustentabilidade, Integridade, Comprometimento, Inovação e Geração de Valor". A gerente executiva de Pessoas e Cultura da Be8, Emanuele Milani Groth, afirma que é imprescindível o desenvolvimento dos talentos, melhorando continuamente as competências e habilidades, trazendo resultados para o Negócio por meio de programas conectados à estratégia. Para a analista de Planejamento Estratégico, Laís Viegas Zanchin Massaia, participar da trilha Embaixadores da Mudança fez com que ela acreditasse ainda mais na importância da ferramenta como um recurso essencial para a evolução contínua dos resultados organizacionais.

A Iniciativa trata do desdobramento de estratégias que conectam iniciativas voltadas às pessoas com a finalidade de gerar valor para o negócio.

Box Print Embalagens e Displays

Case: Somos Eternos Aprendizes – Programa de Diversidade e Inclusão Começa pelos Jovens Aprendizes na Box Print.

Box Print investe em diversidade e inclusão com nova formação para jovens aprendizes

A Box Print, localizada em Campo Bom/RS, produz embalagens e displays para diversos clientes. Em 2020, iniciou seu processo de transformação cultural com a entrada da terceira geração de acionistas na gestão.

A companhia vem apresentando contínuo crescimento na Gestão de Pessoas e Cultura, com projetos e programas desenvolvidos com base em seus valores: carinho, excelência, confiança e sustentabilidade. As ações propostas para a governança estão em pequenas atitudes todos os dias, na atenção, no valor, na disponibilidade, no envolvimento e energia de realização das pessoas.

Em paralelo ao desenvolvimento desses conceitos, os temas da Diversidade e da Inclusão vêm ganhando espaço nas agendas das empresas pelo fato de ajudarem a impulsionar a competitividade, a inovação, a oxigenação e a sustentabilidade dos negócios.

Entende-se na organização que a conscientização sobre Inclusão e Diversidade nas diferentes gerações começa no processo de recrutamento e seleção dos Jovens Aprendizes. Por isso, foram implantados ajustes na condução e visão do programa que estão trazendo impactos positivos para a organização de forma consistente, além de influenciar outras empresas a pensarem diferente sobre o tema. Para a empresa, não se trata somente de cumprir cotas, mas transformar jovens vidas no futuro da sociedade e da corporação.

Em 2020, iniciou seu processo de transformação cultural com a entrada da terceira geração de acionistas na gestão. Não se trata somente de cumprir cotas, mas transformar jovens vidas no futuro da sociedade e da corporação.

Aqui tem valorização do nosso maior diferencial: cuidar das pessoas.



ANS - nº 35250-1

A Unimed Porto Alegre é Top Ser Humano e Top Cidadania 2023

Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

Trajetória 2.0

Vencedor do Top Ser Humano

Nosso case retrata a evolução do Programa Trajetória, voltado para gestão do desempenho por meio do desenvolvimento contínuo das pessoas.

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

Transformando Vidas: Coleta de Resíduos Recicláveis Gera Trabalho e Renda

Vencedor do Top Cidadania

Nosso case une conscientização ambiental e geração de renda para trabalhadores das cooperativas de reciclagem.

Aqui tem ***cuidado.***
Aqui tem ***vida.***
Aqui tem Unimed.

INSTITUTO UNIMED PORTO ALEGRE

Unimed Porto Alegre

Bruning Tecnometal

Case: Transformação Bruning: O RH como Agente Transformador por Meio da Implantação da Modelagem de Business Partner.

Bruning implementa modelagem de Business Partner

Os quatro pilares que guiam a Bruning, e são parte dos valores da organização, são: pessoas, clientes, resultado e sustentabilidade. Em 2021, a empresa se viu diante de um cenário de necessidade de mudanças radicais na estratégia, e, por acreditar que as pessoas são a força que move a empresa, investiu na remodelagem da área de gestão de pessoas a fim de suportar a transformação necessária, sem deixar que a organização deixasse de atender os clientes, gerasse resultado e produzisse as mudanças de forma sustentável.

Para isso, buscou o apoio de uma consultoria externa com o objetivo de adequar o modelo de atuação da área de RH para a implementação da modelagem de HRBP – Human Resources Business Partner. As etapas foram desde o engajamento da alta gestão, passando pela adequação da estrutura, pessoas, processos e políticas, tecnologias, qualificação e remuneração do time. Foram definidos quatro papéis essenciais na estrutura: o Business Partner, ou parceiros de negócio, atuando diretamente com os gestores de nível tático e estratégico (FrontOffice); o Centro de Excelência, Governança e o Centro de Serviços Compartilhados (BackOffice), responsáveis pela definição de políticas, projetos sistêmicos e rotinas de pessoas, respectivamente.

A atuação do DHO, atualmente, é um caminho de evolução constante e sem volta. O Modelo de BP foi aceito totalmente por todas as esferas da gestão da Bruning, que recebem apoio em tempo real às suas necessidades, bem como pela própria área de DHO, na qual o trabalho no formato de rede de apoio entre BackOffice e FrontOffice tem funcionado muito bem, gerando resultados consistentes e sentimento de parceria e contribuição satisfatória. O projeto foi um sucesso e o modelo de HRBP está implementado na Bruning, resultando em uma atuação muito mais alinhada à estratégia, proporcionando um maior preparo dos gestores para enfrentar os desafios da gestão de pessoas e do negócio.

O projeto foi um sucesso e o modelo de HRBP está implementado na Bruning, resultando em uma atuação muito mais alinhada à estratégia, proporcionando um maior preparo dos gestores para enfrentar os desafios da gestão de pessoas e do negócio.

Central Sicredi Sul/Sudeste

Case: Jornada de Transição de Carreira.

Sicredi realiza Jornada de Transição de Carreira

O Sicredi, primeira instituição financeira cooperativa do Brasil, com mais de 120 anos de história e 2,3 milhões de associados somente no Rio Grande do Sul, investe no reconhecimento ao legado de seus colaboradores por meio da Jornada de Transição de Carreira – formação que objetiva a soma de diferentes, porém complementares, aprendizagens para a tomada de decisões sustentáveis em suas carreiras visando a longevidade ativa. O público-alvo são colaboradores de todo o Estado com o benefício de aposentadoria da previdência social ou em vias de obtê-lo em até cinco anos.

"A formação foi idealizada para reconhecer o legado de colaboradores que dedicaram tantos anos ao cooperativismo e está alinhada ao propósito do Sicredi de construir uma sociedade mais próspera, uma vez que a instituição reconhece a relação direta entre desenvolvimento e a atenção às pessoas - peças-chave desse processo", explica a gerente de gestão de pessoas da Central Sicredi Sul/Sudeste, Giana Pretto.

A Jornada de Transição de Carreira tem dois anos de duração e a metodologia de aprendizagem envolve vários processos, como: conversas com o profissional de Gestão de Pessoas, módulos online e presenciais, além de atividades remotas em grupo e individuais. Os conteúdos têm foco prático, a exemplo do módulo de planejamento financeiro, e comportamentais, que buscam a reflexão acerca de novos papéis e oportunidades desta nova fase da carreira que compreende a aposentadoria.

Foram realizadas quatro edições da Jornada de Transição de Carreira no Rio Grande do Sul, que trouxeram resultados significativos e de impacto positivo: a maioria dos participantes construíram o cenário da sua transição, quer seja pela definição da data de desligamento ou pela busca de novos desafios no Sicredi. Todos os participantes avaliam que a sua participação no programa foi essencial para que a tomada de decisão fosse tranquila e segura e a sua nova rotina fosse estruturada. Dado esse, reforçado por pesquisa interna na qual 100% dos participantes da Jornada de Transição de Carreira indicariam que seus colegas participassem do Programa. Uma nova edição, que ocorreu no início de julho deste ano, trouxe ainda mais melhorias e evoluções desenhadas a partir das lições aprendidas nas quatro primeiras turmas, considerando a cultura da organização e o perfil dos participantes.

Os conteúdos têm foco prático, a exemplo do módulo de planejamento financeiro, e comportamentais, que buscam a reflexão acerca de novos papéis e oportunidades desta nova fase da carreira.



O Unipoupe é TOP!

O **Unipoupe**, Programa de Educação Financeira do Instituto Unicred RS é um dos cases **vencedores do Top Cidadania 2023** da ABRH-RS.

Mais de
5 mil
alunos na plataforma
& 60
instituições parceiras



O Instituto Unicred RS, braço social das cooperativas da Unicred Central Geração, a partir do Unipoupe, tem como propósito **apresentar os princípios da educação financeira de maneira descomplicada e acessível**, utilizando exemplos do cotidiano.

Com uma abordagem inovadora e adaptada à realidade dos estudantes, o Unipoupe tem como objetivo fornecer conhecimentos sólidos sobre finanças pessoais, capacitando-os para uma vida financeira saudável e próspera!

Instituto RS UNICRED unipoupe SOMOS OSCIP CERTIFICAÇÃO

CMPC Celulose Riograndense

Case: Programa de Formação de Operadores CMPC.

CMPC promove programa para formação de operadores

Após diagnóstico e alinhamentos estratégicos, em maio de 2021, a CMPC iniciou oficialmente o Programa de Formação de Operadores, para buscar profissionais com ensino técnico concluído, moradores de Guaíba e região metropolitana, com interesse em atuar na Indústria. O processo seletivo contou com mais de 800 pessoas inscritas e foram escolhidos 32 Operadores Trainees. A primeira turma de Formação de Operadores da CMPC iniciou em setembro de 2021.

Em setembro de 2022, com a formação concluída, foram efetivadas 29 pessoas como Operadores de Área, com 91% de retenção dos alunos. O programa de Formação de Operadores da CMPC tem como premissas os seguintes pontos:

- Conhecimento teórico alinhado à aprendizagem prática;
- Conhecer para fazer, diferente de aprender fazendo;
- Ter maior segurança nas atividades operacionais;
- Obter conhecimento aplicado à realidade da CMPC;
- Envolver profissionais especializados e líderes na construção e execução da formação.

O programa tem como objetivo geral formar profissionais para o processo de Operação Industrial da CMPC, a fim de garantir o atendimento às especificações atuais da empresa, bem como necessidades futuras definidas em visão estratégica para sua evolução. Dentre os principais objetivos específicos estão:

- Capacitar profissionais através de formação única e customizada em parceria com o SENAI;
- Promover conhecimentos e habilidades relacionados ao processo produtivo de celulose, recuperação e utilidades para profissionais de nível técnico;
- Preparar as pessoas que se identificam e desejam desenvolver carreira profissional na área de Operação Industrial;
- Atender as necessidades da empresa, fornecendo pessoas habilitadas para atuarem nas áreas de Operação Industrial;
- Envolver profissionais e líderes internos no processo de formação de novos operadores.

A avaliação do programa é positiva, pois todos os objetivos e resultados esperados com a iniciativa foram alcançados. Além disso, em outubro de 2022, iniciou-se a seleção de uma nova turma, com 35 posições, que começou a capacitação em março de 2023.

O processo seletivo contou com mais de 800 pessoas inscritas e foram escolhidos 32 Operadores Trainees.

DASS

Case: Trilha de Carreira da TI.

Trilhas de Carreira possibilitam desenvolvimento dos profissionais de TI do grupo Dass

Dass
IMPLEMENTING SPORTSWEAR BRANDS

A Trilha de Carreira é um planejamento de conquistas em desenvolvimento profissional, com o intuito de indicar as possibilidades e o que é necessário para a evolução dos colaboradores. Trata-se de um guia, que tem como objetivo organizar e dar visibilidade para os colaboradores das oportunidades de crescimento, bem como, quais competências, conhecimentos, formações, e outros aspectos, são necessários para cada posição.

Sob o ponto de vista da gestão da empresa, a iniciativa visa o aumento de resultados e a retenção de talentos. Uma boa trilha de desenvolvimento precisa atender os diferentes caminhos e possibilidades, sendo maleável, personalizada e inclusiva, permeando os diferentes níveis de profissionais e atividades.

A caminhada é individual e conta com diversos fatores, como a variação de perfil, disponibilidade da posição, crenças e receios do profissional, bem como as experiências vividas até então. Ou seja, a iniciativa ajuda a direcionar o profissional no caminho escolhido e evitar escolhas equivocadas na trajetória, além de conseguir apontar possíveis falhas ou conflitos, auxiliando a manter o foco no objetivo.

Entre os principais resultados estão a melhoria na maturidade, aumento da produtividade da equipe, maior comprometimento em relação às metas estabelecidas, entre outros. Desta forma, a empresa torna-se mais atrativa para colaboradores e profissionais do mercado, pela mobilidade, pelos novos processos de trabalho e pela gestão descentralizada.

Entre os principais resultados estão a melhoria na maturidade, aumento da produtividade da equipe, maior comprometimento em relação às metas estabelecidas, entre outros.

Dipam Gaúcha Distribuidora

Case: Universidade Dipam Gaúcha, Muito Além dos Horizontes.

Universidade Dipam Gaúcha rompe barreiras e incentiva os colaboradores a cursarem graduação

Em 2021, ainda vivenciando o tenso período de pandemia, a Dipam Gaúcha precisava levar conhecimento e inovação para sua equipe. Foi então que, através do parceiro Umentor, implantou o portal de treinamentos online, com conteúdos técnicos e comportamentais para todos os profissionais da empresa.

O maior desafio era proporcionar o contato da ferramenta até mesmo para os profissionais com maior dificuldade de acesso e torná-la atrativa para que passasse a fazer parte dessa nova realidade. A tecnologia já se faz presente de muitas formas, porém, ainda precisava ser relacionada ao aprendizado para consolidação.

Todas as etapas da implantação foram muito bem planejadas e executadas, despertando, ao longo do processo, o interesse e a confiança das pessoas. O lançamento oficial da Universidade Dipam Gaúcha ocorreu na festa de comemoração aos 35 anos da empresa, um evento com momentos emocionantes retratando toda a trajetória da empresa e conscientizando sobre a importância do desenvolvimento e da inovação. A presença do Guri de Uruguaiana para comemorar essa nova fase foi marcante para todos os participantes.

A adesão e o engajamento da equipe superaram todas as expectativas. Dia após dia, o portal foi ganhando mais adeptos interessados em adquirir esse conhecimento, foi então que a Dipam Gaúcha conquistou o certificado de Excelência em Desenvolvimento Humano 2022, pela empresa Umentor, e tornou-se um case de sucesso.

Os resultados não pararam por aí, motivados pelo contato com a plataforma, um grupo de funcionários da área da logística iniciaram suas graduações na modalidade tecnólogo à distância (EAD) e, em 2023, a primeira turma se formará, motivo de muito orgulho para todos.

Em 2021, a empresa implementou um portal para capacitação online, com conteúdos técnicos e comportamentais para todos os profissionais da organização. A adesão e o engajamento da equipe superaram todas as expectativas.

Fundacred

Case: Mapa de Necessidades: Conhecendo e Acolhendo Nossas Pessoas.

Fundacred cria e implementa Mapa de Necessidades para promover acolhimento e escuta individualizada de colaboradores

A Fundacred, organização referência em soluções financeiras para educação, implementou, em 2022, uma iniciativa inovadora para promover o acolhimento e a escuta das necessidades individuais de seus colaboradores. O projeto, chamado Mapa de Necessidades, foi idealizado pelo CEO da Fundacred, Nivio Delgado, e cocriado por colaboradores, com o objetivo de promover um momento no estilo de conversa 1:1 entre líder e liderado, visando identificar e atender às necessidades individuais de cada um.

A iniciativa contemplou todos os colaboradores da Fundacred, alcançando 100% do público interno. O objetivo era ouvir e acolher as pessoas de forma individualizada, aumentando o senso de auto responsabilização ecossistêmico e exercício de alteridade na rotina dos colaboradores.

Ao longo do processo, foram mapeadas e analisadas diversas questões, como revisão de benefícios, capacitações, equipamentos e processos, gerando uma onda de ânimo e satisfação em função do acolhimento real das necessidades das pessoas.

"O Mapa de Necessidades é uma iniciativa importante para promover o acolhimento e a escuta das necessidades individuais dos colaboradores. Acreditamos que essa ação contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, além de reforçar o nosso compromisso com o bem-estar e o desenvolvimento dos nossos colaboradores", afirma Delgado.

A Fundacred é uma organização sem fins lucrativos, que atua há mais de 50 anos no mercado financeiro, oferecendo soluções financeiras para educação. Com sede em Porto Alegre, a organização tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento da educação no país, oferecendo crédito educacional e outras soluções financeiras para estudantes e instituições de ensino.

Ao longo do processo, foram mapeadas e analisadas diversas questões, como revisão de benefícios, capacitações, equipamentos e processos, gerando uma onda de ânimo e satisfação em f unção do acolhimento real das necessidades das pessoas.

Hospital de Clínicas de Passo Fundo

Case: Projeto Qualidade de Vida: Promovendo Saúde do Colaborador no HCPF.

Projeto de Qualidade de Vida do HCPF propõe ações de cuidados à saúde dos colaboradores

O Hospital de Clínicas de Passo Fundo identificou a necessidade, cada vez maior, de proporcionar aos colaboradores um espaço de trabalho que gere satisfação e reconhecimento. Desta forma, voltar o olhar para a saúde física e mental dos recursos humanos do hospital passou a fazer parte das estratégias de valorização das pessoas.

Analisar criticamente os indicadores institucionais oportuniza gerar planos de ação e criar soluções às demandas identificadas. Através dessa premissa, analisando os dados dos periódicos institucionais, identificou-se a necessidade de oferecer suporte aos colaboradores que almejam ter uma qualidade de vida melhor. Dessa forma, desde 2022 é desenvolvido na instituição o Projeto de Qualidade de Vida que proporciona, através de encontros com uma equipe multidisciplinar, a implementação de ações que objetivem a melhoria da qualidade de vida, buscando contribuir com as transformações que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Assim, contribuindo para criação de uma cultura de saúde dentro da instituição.

Os resultados satisfatórios e os benefícios na qualidade de vida de cada um dos 51 colaboradores participantes até o momento dão a certeza da continuidade do Projeto. Com isso, cada vez mais, os recursos humanos da instituição podem contar com ações que promovam o bem-estar de cada um deles.

Os resultados satisfatórios e os benefícios na qualidade de vida de cada um dos 51 colaboradores participantes até o momento dão a certeza da continuidade do Projeto.

Hospital Moinhos de Vento

Case: Programa Trainee: Talentos em Evolução.

Hospital Moinhos de Vento promove programa de trainees Talentos em Evolução

Com mais de 8 mil colaboradores, o Hospital Moinhos de Vento sabe a importância de atrair, desenvolver e reter os melhores profissionais do mercado, integrando-os ao propósito de cuidar das pessoas. Para aprimorar a seleção e o aprimoramento de sua nova geração de lideranças, o Moinhos implementou o programa de trainees Talentos em Evolução, voltado para jovens em formação ou recém-formados nos setores administrativos e assistenciais.

Lançada em 2021, a iniciativa promove um processo de seleção com divulgação em redes sociais, podcasts e universidades. Os candidatos selecionados participam de um programa de desenvolvimento de 18 meses, tendo oportunidade de desenvolver habilidades técnicas específicas de sua área de atuação, mas também soft skills valiosas a profissionais de alto desempenho e ter mentorias exclusivas com gestores experientes.

Ao longo desse percurso, os participantes são instigados a desenvolver um projeto que represente avanços para sua área de atuação, oferecendo soluções práticas e inovadoras para a instituição. O desenvolvimento de projeto é estratégico para o programa, pois oferece ao trainee a oportunidade de aplicar diretamente os conhecimentos adquiridos, bem como orientar suas ações a partir de objetivos claros. Em contrapartida, a instituição recebe o olhar dedicado e renovador de jovens profissionais sobre demandas e desafios de diferentes áreas.

O Talentos em Evolução permite o compartilhamento e a absorção dos valores e da visão estratégica do Moinhos, representa aprendizado não apenas para os trainees, mas também para as equipes que interagem com eles. Como o jovem torna-se um polo de referência em sua área, colabora para a integração e o alinhamento de propósito em diferentes setores.

O Talentos em Evolução permite o compartilhamento e a absorção dos valores e da visão estratégica do Moinhos, representa aprendizado não apenas para os trainees, mas também para as equipes que interagem com eles.

HT Micron Semicondutores

Case: Recrutamento e Seleção: Realinhamentos que Transformaram o Processo.

HT Micro inova no processo de recrutamento e seleção

HT MICRON
semicondutores

A HT Micron é uma indústria que fornece produtos avançados de semicondutores. O portfólio conta com memórias para computadores, telefones celulares e TVs inteligentes, além de soluções de conectividade System-in-Package para a Internet das Coisas (IoT - Internet of Things).

É uma empresa brasileira com atuação multinacional, fazendo parte do grupo de empresas Hana Brasil. A partir das necessidades do negócio, que foram aumentando à medida em que a empresa crescia, notou-se a importância de realizar a reestruturação do processo de recrutamento e seleção, saindo de um modelo operacionalizado, para uma plataforma que atendesse as novas demandas da organização. A iniciativa gerou inovação e otimização dos processos seletivos.

Com este case, reestruturou-se o processo de recrutamento e seleção da organização. A área de RH melhorou controles e demandas acerca do recrutamento e seleção, realizando 100% dos processos seletivos por meio da nova plataforma e tendo uma média de 93% de suas vagas fechadas dentro do prazo. Além de possibilitar um melhor alinhamento de seus processos seletivos, através de indicadores e controles voltados para as vagas disponíveis.

Com este case, reestruturou-se o processo de recrutamento e seleção da organização. A área de RH melhorou controles e demandas acerca do recrutamento e seleção, realizando 100% dos processos seletivos por meio da nova plataforma e tendo uma média de 93% de suas vagas fechadas dentro do prazo.

ICH Administração de Hotéis

Case: Sinta-se Bem: A ICH Cuidando da Saúde Integral do Colaborador e Fortalecendo a Cultura Organizacional.

Programa de bem-estar da ICH Administração de Hotéis incentiva a qualidade de vida dos colaboradores

O case "Sinta-se Bem: A ICH Cuidando da Saúde Integral do Colaborador e Fortalecendo a Cultura Organizacional" retrata o programa de bem-estar da ICH Administração de Hotéis, que foi idealizado há mais de seis anos para incentivar a qualidade de vida dos colaboradores, ocupando um importante papel na cultura organizacional. Estruturado em três pilares - alimentação saudável, atividade física e equilíbrio entre mente e corpo -, o programa promove diversas ações que visam incentivar hábitos saudáveis, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Nesse case, são demonstrados exemplos práticos do programa, resultados obtidos e o planejamento que norteia as ações futuras. As relações de trabalho vêm se transformando com velocidade e a empresa assume um novo papel, de incentivadora e promotora de ambientes e hábitos saudáveis. Ao cuidar da saúde integral dos colaboradores: motivação, criatividade e produtividade são alguns exemplos de resultados positivos para o negócio. Esse é um caminho de mão dupla, que se fortalece com a entrega e o engajamento dos colaboradores.

O objetivo do case é compartilhar as boas práticas da ICH e inspirar outras empresas a investirem no bem-estar e qualidade de vida das pessoas. Quanto mais esses hábitos forem incentivados e viabilizados, maior será o impacto positivo para as empresas e a sociedade.

Objetivo é promover ações que incentivam hábitos saudáveis dentro e fora do ambiente corporativo. Estruturado em três pilares, o programa promove diversas ações que visam incentivar hábitos saudáveis, dentro e fora do ambiente de trabalho. Estruturado em três pilares: alimentação saudável, atividade física e equilíbrio entre mente e corpo.

Indústria de Plásticos HERC

Case: Consultoria Interna: O RH como Ponte Entre Gestores e Resultados Estratégicos na HERC 60 Anos.

HERC implementa modelo de consultoria interna de RH em busca de resultados estratégicos

Com o título “Consultoria Interna: O RH como ponte entre gestores e resultados estratégicos na HERC 60 anos”, o case relata a implantação do modelo de consultoria interna de Recursos Humanos na HERC, com consequente engajamento de gestores e desenvolvimento de lideranças. Demonstra-se, com indicadores e pesquisas de clima, resultados práticos a partir do entendimento do negócio como um todo.

O trabalho dos consultores internos trouxe, pouco a pouco, o engajamento de gestores e o desenvolvimento de lideranças, com foco em resultados a partir do entendimento do negócio como um todo. Ao radiografar a estrutura de valor e como as áreas contribuem nesta cadeia, o modelo foi amadurecendo, assim como a compreensão dos próprios consultores sobre o seu papel.

Ao completar 60 anos em 2023, a HERC compreende que aproximar consultores internos de RH e lideranças aos resultados estratégicos requer uma série de competências que têm sido desenvolvidas de forma contínua e sólida ao longo dos últimos cinco anos, ancoradas na credibilidade e na confiança conquistadas a partir da evolução do trabalho desenvolvido pela consultoria interna. E que esta mudança fez e faz todo o sentido em termos de metas estipuladas e resultados atingidos.

Atualmente, além de ser possível visualizar nitidamente os benefícios da consultoria interna de RH na HERC, pode-se demonstrar que este trabalho não se limita apenas ao desenvolvimento de líderes voltados para resultados. A consultoria interna valoriza o trabalho do RH, deixando de ser um executor de tarefas e tornando-se um integrante da estratégia do negócio.

A HERC é uma empresa gaúcha que surgiu na década de 1960 a partir de uma ideia simples e disruptiva: a criação de uma torneira de material plástico e de um sistema de vedação inovador, em um mercado acomodado pelo uso do metal como matéria-prima. Referência nacional em torneiras de plástico, hoje a HERC é reconhecida também pela qualidade de seu portfólio com mais de 450 itens.

A consultoria interna valoriza o trabalho do RH, deixando de ser um executor de tarefas e tornando-se um integrante da estratégia do negócio.

Irani

Case: Trabalho Remoto: Relações Prósperas Baseadas na Confiança.

Irani constrói relações prósperas por meio da implantação do trabalho remoto como um dos modelos de atuação da empresa

Em 2021, a Irani oficializou o *home office* como um de seus modelos de trabalho. A modalidade foi implantada em 2020 como medida de contenção à Covid-19 e impactou 28% do quadro funcional da companhia, composto pelos colaboradores dos escritórios e de áreas administrativas das unidades fabris. A formalização do modelo ocorreu para atender a um desejo dos colaboradores, que preferiam seguir trabalhando remotamente, e para dar vazão a algo que a empresa observou no primeiro ano da modalidade: com produtividade em alta, clima organizacional saudável, pessoas satisfeitas e resultados positivos, o trabalho remoto impulsionou o protagonismo dos colaboradores, valor reforçado pela empresa.

O trabalho remoto na Irani tem dois formatos: 100% *home office*, quando o colaborador atua oficialmente fora do escritório, comparecendo eventualmente na empresa sem descaracterizar o modelo; e híbrido, que combina remoto e presencial com flexibilidade para definir com a gestão como e quando atuará em cada formato. Com vantagens como ganho de tempo, ausência de deslocamento, menos interrupções, mais produtividade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os colaboradores estão realizados com a formalização do modelo. “A Irani me permite trabalhar de casa e eu consigo entregar o meu melhor como profissional”, diz Bruna Silva, analista de Sustentabilidade.

Para a empresa, entre os benefícios do trabalho remoto estão a atração e a retenção de talentos. Sem limitação de espaço físico ou de localização, as possibilidades de encontrar os melhores profissionais aumentaram exponencialmente. Em 2021, a Irani contratou seu primeiro colaborador no Nordeste, fora das localidades onde possui

O sucesso do trabalho remoto se reflete em números como a quebra de 106 recordes de produtividade em 2022, 86% de satisfação dos colaboradores na pesquisa GPTW desse mesmo ano e satisfação com o modelo sempre acima de 100% nas pesquisas internas.

unidades. Mais recentemente, uma gestante foi admitida na empresa. “Prova de que os valores da Irani são reais é que a empresa me contratou mesmo grávida, olhando para o quanto a relação pode ser proveitosa para os dois lados e mostrando que governança faz sentido. Estou feliz demais”, diz Daniela Amorim, Analista de Relações com Investidores.

O trabalho remoto na Irani está alinhado aos valores da organização e conta com o apoio das lideranças, que se engajaram com a proposta. A empresa desenvolveu o Manual do Trabalho Remoto, reorganizou os benefícios, fez aditivos nos contratos de trabalho, desenvolveu treinamentos sobre ergonomia e vem, constantemente, aprimorando a modalidade. Anualmente, aplica uma pesquisa sobre bem-estar no *home office*, que baliza a tomada de decisão a partir do que dizem os colaboradores, e mantém ativo um grupo de trabalho que busca as melhores práticas para agregar valor ao formato. No lugar dos escritórios, a Irani montou espaços de coworking, onde os times podem se reunir para eventos e reuniões. O sucesso do trabalho remoto se reflete em números como a quebra de 106 recordes de produtividade em 2022, 86% de satisfação dos colaboradores na pesquisa GPTW desse mesmo ano e satisfação com o modelo sempre acima de 100% nas pesquisas internas.



Kepler Weber

Case: Diagnóstico e Programa de Transformação na Cultura de Segurança.

Kepler Weber investe na Cultura de Segurança

Um ambiente de trabalho saudável é um compromisso da Kepler Weber, que tem isso concretizado na Política da empresa, a qual define segurança como um valor inegociável. Em 2021, a Kepler Weber investiu na realização de um diagnóstico de cultura de segurança para verificar o nível em que estava a organização e a percepção de seus colaboradores sobre o tema. Com o objetivo de reduzir cada vez mais a exposição dos profissionais a condições perigosas e promover um ambiente de trabalho saudável, a Kepler Weber iniciou, em 2022, o Programa de Transformação na Cultura de Segurança, através do comprometimento e envolvimento de todos os colaboradores, liderança e alta administração.

O Programa de Transformação na Cultura de Segurança ocorreu por meio da execução de rotinas pela liderança em segurança e criação de ferramentas proativas, que reforçam comportamentos e práticas seguras, como: execução de mais de cinco mil Diálogos Diários de Segurança (DDS) nos processos fabris e logísticos, criação e reuniões de uma comissão de segurança; criação das regras de ouro, realização de 800 Gembas (ir no processo identificar riscos), reporte de mais de 2,4 mil condições inseguras, 700 observações comportamentais, seis campanhas de segurança, oito grupos focais, 250 reconhecimentos, entre outras ações. Destaca-se que o principal objetivo desse trabalho é mobilizar as pessoas a realizarem suas atividades somente com segurança, garantindo um ambiente de trabalho saudável e com respeito à vida.

O Programa de Transformação da Cultura de Segurança tem demonstrado resultados positivos, como verificado na redução de aproximadamente 30% da acidentalidade do primeiro trimestre, quando comparado aos anos de 2022 e 2023. Sendo também verificado um alto engajamento da liderança em segurança e colaboradores do ambiente produtivo, constatado através do aumento na realização de ações voltadas para redução de riscos nos processos.

O Programa de Transformação da Cultura de Segurança tem demonstrado resultados positivos, como verificado na redução de aproximadamente 30% da acidentalidade do primeiro trimestre, quando comparado aos anos de 2022 e 2023.

Case vencedor
do Prêmio Top Ser Humano
Categoria Organização

Potencializar pessoas para reinventar o futuro. Agora.

O case vencedor tem o propósito de conectar as iniciativas estratégicas do pilar Pessoas e gerar valor para o negócio por meio do desenvolvimento de profissionais aderentes aos valores e a cultura da Be8.





Top Ser Humano 2023
ABRH-RS

Be8

Oniz Distribuidora

Case: Case Consultoria Interna – A Importância da Parceria do RH na Gestão da Mudança.

Oniz Distribuidora implementa consultoria interna de RH para transformar a atuação da área na empresa

Os desafios do departamento de Recursos Humanos são proporcionais ao ritmo de mudança, crescimento, expansão e inovação que a Oniz tem imprimido em sua organização. A necessidade de contar com colaboradores cada vez mais qualificados, abertos a novas aprendizagens, promotores de um ambiente instigante, que desafie a entrega de resultados e ao mesmo tempo seja saudável, exigiu que o RH assumisse uma nova forma de atuar. O novo modelo de atuação denominado de consultoria interna de RH tem como objetivo entregar com excelência os objetivos estratégicos da dimensão de pessoas e conhecimento e, assim, contribuir com os resultados da organização.

O case "Consultoria Interna – a importância da parceria do RH na gestão da mudança" descreve o método de trabalho do consultor interno da Oniz que tem como foco de atuação as necessidades da liderança, sempre alinhadas aos objetivos da área e à estratégia da organização. As etapas do método são: conhecimento do negócio, relação de confiança gerando parceria, análise dos cenários, diagnóstico, desenvolvimento de planos de ações e avaliação dos resultados. A atuação acontece junto aos gestores das equipes comerciais, de operações logísticas e áreas de apoio.

Com a aquisição da Oniz pelo grupo Pátria Investimentos, passando a integrar o grupo Braveo, as mudanças nos processos, nas relações de poder e nas relações interpessoais foram intensas, exigindo novas competências individuais e coletivas. Nesse contexto, as atividades dos consultores como parceiros de negócio se tornaram estratégicas. Sua atuação, aliada aos processos da área de RH, têm assegurado lideranças efetivas na condução das equipes e na entrega dos resultados desejados pela empresa. Esse trabalho também favorece a gestão do clima organizacional à medida que desenvolvem competências de resiliência, capacidade de adaptação e aprendizado contínuo, contribuindo com o momento de transformação e de implantação de uma nova cultura.

Os critérios de sucesso do programa demonstram sua relevância e os resultados da Empresa mostram sua excelência. O faturamento em 2022 teve um crescimento de 15% sobre o ano de 2021 no Rio Grande do Sul. A quantidade de colaboradores promovidos no ano foi inédita: 39 pessoas promovidas na Oniz e 8 gestores assumiram novas responsabilidades à nível Braveo. O turnover nos primeiros meses de 2023 reduziu de 4,5 para 3,5 sinalizando que a empresa está no caminho certo para a construção, por meio de soluções inovadoras, da maior e melhor solução de abastecimento, por meio da conexão digital da indústria de bens de consumo, dos nossos clientes varejistas e dos shoppers.

O novo modelo de atuação tem como objetivo entregar com excelência os objetivos estratégicos da dimensão de pessoas e conhecimento, contribuindo com os resultados da organização.

Santa Casa de Porto Alegre

Case: A Gente Abraça Tudo que Faz: A Celebração do Dia do Abraço como Fortalecimento da Cultura Organizacional.

Santa Casa de Porto Alegre celebra o Dia do abraço como fortalecimento da cultura organizacional

O Dia do Abraço, comemorado em 22 de maio, é a data escolhida para a celebração do Jeito Santa Casa de Ser, programa corporativo que promove o orgulho de pertencer, sensibilizar e qualificar os colaboradores para uma assistência hospitalar humanizada e de excelência. Quando a Santa Casa se viu diante de uma pandemia que inviabilizou a "entrega" do abraço físico, foi preciso um esforço de criatividade para celebrar a data com as limitações do momento e ainda deixar uma mensagem de otimismo em dias melhores, quando o abraço seria novamente dado de verdade.

Em resumo, o case descreve o planejamento, as ações e os resultados do Dia do Abraço nos anos de 2021 e 2022. Após dois anos em que os abraços foram restringidos em função da pandemia, 2022 marcou o retorno da troca de abraços físicos, tendo como conceito de campanha "Se abra para o abraço".

A Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre é um dos mais modernos complexos hospitalares do país, referência pela qualidade e segurança de sua medicina, humanismo de sua assistência, excelência de seus profissionais e modernidade de seus processos e equipamentos. Formada por oito hospitais, tem ênfase na medicina de alta complexidade e destaca-se nas especialidades de cardiologia, neurocirurgia, pneumologia, oncologia e transplantes. Também desenvolve intensa atividade de Ensino e Pesquisa, áreas nas quais é referência. Desde 1961, é o Hospital Escola da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre.

"Para a Santa Casa, participar dessa premiação demonstra a importância de uma cultura institucional sólida, assentada em valores que podem ser transmitidos e permeiam todas as iniciativas internas da instituição. Na Santa Casa, a consolidação da cultura organizacional é uma prioridade, e colocá-la à prova em um Prêmio desta importância é um desafio, mas, ao mesmo tempo, a convicção no nosso trabalho", celebra o Provedor Alfredo Englert.

Quando a Santa Casa se viu diante de uma pandemia que inviabilizou a "entrega" do abraço físico, foi preciso um esforço de criatividade para celebrar a data com as limitações do momento.

Senff
Banco

Procurando o parceiro perfeito para a sua empresa?

Você acaba de encontrar o **Banco Senff**

- **Benefícios** para os seus colaboradores
- Linhas de Crédito com nossas condições **diferenciadas**
- Gerente **exclusivo** para atendimento



Entre em contato pelo e-mail **creditoempresarial@senff.com.br** ou aponte seu celular para o QR Code.

São José Industrial

Case: Crescer – Escola de Líderes: Desenvolvendo Pessoas, Potencializando Resultados.

São José Industrial cria Escola de Líderes para desenvolver profissionais

A São José é uma indústria metalúrgica focada na fabricação de implementos agrícolas e é destaque nacional por fornecer produtos de alta performance. Sua localização é em São José do Inhacorá/RS, no Noroeste do Estado -BR 472 KM 126, 1315.

O case “Escola de Líderes: Desenvolvendo pessoas, potencializando resultados” foi instituído em 2019 e está em sua quarta edição, tendo como objetivo desenvolver pessoas com atitude de liderança, sendo protagonistas em suas carreiras.

A iniciativa vai ao encontro do planejamento estratégico, a fim de colaborar com os desafios de crescimento e competitividade organizacionais. Integra o pilar Desenvolver, da área de Gestão Humana, e é uma das práticas de Educação Corporativa do programa Crescer.

Com a justificativa de qualificar, valorizar, reter talentos internos e com a possibilidade de descobrir potenciais líderes, a Escola de Líderes tornou-se um case relevante a ser compartilhado.

Com a justificativa de qualificar, valorizar, reter talentos internos e com a possibilidade de descobrir potenciais líderes, a Escola de Líderes tornou-se um case relevante a ser compartilhado.



VOCÊ ESTÁ PREPARADO PARA A **TRANSFORMAÇÃO DIGITAL**?

A **Evermonte Executive Search** tem como propósito garantir a transformação digital e cultural de seus parceiros através do recrutamento de lideranças estratégicas.

Clique no link abaixo e saiba mais.

evermonte.com

São Paulo
Av. Brigadeiro Faria Lima, 4.221 - 1° Andar

Porto Alegre
Rua Manoelito de Ornellas, 55 - 2303

Florianópolis
Rua Bocaiuva, 2125
2° Andar

Curitiba
Rua Pasteur, 463
13° Andar

Sebrae RS

Case: A Cultura da Inovação Interna como Estratégia para o Desenvolvimento dos Pequenos Negócios do RS.

Sebrae RS cria Programa de Inovação Interna para desenvolvimento dos pequenos negócios do Estado

O sucesso do Programa de Inovação Interna do Sebrae RS motivou a organização a buscar a conquista na modalidade "Cultura Organizacional", da 30ª edição do Prêmio Top Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS). No ano passado e em 2021, o Sebrae RS conquistou a honraria, concorrendo com cases na mesma modalidade.

A implementação do projeto que concorre ao prêmio deste ano foi motivada pela necessidade de avanço no tema de inovação interna, indicada nos resultados das avaliações do Modelo de Excelência da Gestão® (MEG), da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Como estratégia, o Sebrae RS estruturou um grupo de inovação interna (Colab), formado por colaboradores de diversas áreas da organização, cuja missão foi a de criar um ambiente favorável para o desenvolvimento das pessoas, ampliando as iniciativas inovadoras para a organização.

Com o avanço exitoso, o programa passou a ser conduzido pela Gerência de Inovação como uma frente de atuação do SebraeX – marca de inovação da organização. Entre os resultados percebidos, destacaram-se, principalmente, o crescimento do Innovation Velocity Ratio (IVR) – métrica desenvolvida pelo GPTW para medir o ritmo de inovação de uma empresa – e o sucesso do aplicativo gamificado "Dinolândia" – voltado para crianças de 6 a 10 anos, que está permitindo o aumento da capilaridade da Educação Empreendedora no estado do RS e que, brevemente, será oferecido em nível nacional.

Para a Gerente de Gestão de Pessoas do Sebrae RS, Carla Habckost Dutra, a iniciativa mostra o empenho para o desenvolvimento de ações inovadoras que causam impacto no empreendedorismo gaúcho. "Os resultados do Programa de Inovação Interna têm gerado impactos positivos não apenas no desenvolvimento da atitude inovadora nos colaboradores, mas também nos empreendedores e nos públicos-alvo da organização. Esse encadeamento mostra que a iniciativa é extremamente positiva para as ações do Sebrae RS no Estado e, por isso, seguiremos inovando", comenta.

Como estratégia, o Sebrae RS estruturou um grupo de inovação interna (Colab), formado por colaboradores de diversas áreas da organização, cuja missão foi a de criar um ambiente favorável para o desenvolvimento das pessoas, ampliando as iniciativas inovadoras para a organização.

olivas
Restaurantes Empresariais

comida gostosa, SAÚDE E AFETO!

Soluções ágeis com alimentação personalizada, saborosa, nutritiva para sua empresa.

Vamos construir juntos?

@olivas.re
OlivasRestaurantesEmpresariais
Olivas Restaurantes Empresariais
comercial@olivasre.com.br

Senac-RS

Case: O Jeito de Aprender e Compartilhar Saberes do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac: Uma Cultura de Aprendizagem Conectada com Nossa Essência.

Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac cria solução de ensino para colaboradores

Fecomércio RS · Sesc · Senac
Sistema Comércio

A cultura da aprendizagem em uma organização movimenta saberes e estimula as pessoas a se desenvolverem, impactando positivamente suas vidas, carreiras e, consequentemente, os bons resultados do negócio. No Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac, entidade com mais de 70 anos de atuação, não poderia ser diferente.

Como uma instituição reconhecida por mudar positivamente a vida de milhares de gaúchos por meio de serviços nas áreas da saúde, cultura, esporte e lazer, se destaca oferecendo capacitação em todos os níveis de ensino, desde a educação básica, com ações educativas do Sesc/RS, até a pós-graduação, com cursos profissionalizantes do Senac-RS. Anualmente, milhares de pessoas passam pelas nossas salas de aula, ou seja, viver uma cultura de aprendizagem faz parte da instituição. A partir da potencialização do seu modelo de gestão, case vencedor do Top Ser Humano 2022, e pensando em potencializar o aprendizado do colaborador, o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac desenvolveu uma solução de ensino que movimentou novas formas de aprendizado de seus quase 4 mil colaboradores: a plataforma Educatri.

Conectada à cultura organizacional "Tri Juntos", uma referência às três instituições (Fecomércio-RS, Sesc e Senac) e à expressão popular gaúcha, "tri", a Educatri nasceu com o objetivo de ser mais que uma plataforma de capacitação, ela representa uma nova forma de aprender por meio de cursos e espaços interativos, se tornando um ponto de encontro da cultura de aprendizagem de toda a entidade e seus colaboradores. Isto porque, as experiências de aprendizagem transpassam a plataforma, seja como ponto de partida para uma capacitação presencial ou on-line, como também um ambiente de trocas e apropriação de saberes. Combinando diferentes formatos de aprendizagem, a Educatri possibilita que os colaboradores escolham o que e como querem aprender, podendo customizar o seu aprendizado.

A Educatri também celebra os saberes e experiências. Com mais de 80 cursos disponíveis em temáticas que versam sobre diversidade, inovação, gestão, liderança, entre outros temas relacionados ao negócio, a plataforma movimenta a cultura da aprendizagem por meio das pessoas,

A plataforma Educatri conta com mais de 80 cursos disponíveis em temáticas que versam sobre diversidade, inovação, gestão, liderança, entre outros temas relacionados ao negócio.

que compartilham seus saberes para o desenvolvimento pessoal e da organização. De forma estratégica, a plataforma proporcionou às pessoas novas formas de aprender, compartilhar e se desenvolver, gerando resultados positivos para suas carreiras, para a organização e para a sociedade.

O Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac está presente na vida dos gaúchos há 77 anos, mudando vidas e transformando o conhecimento. Na vida dos colaboradores, o aprendizado também é sua essência, pois está presente no dia a dia das pessoas.



Sicredi Noroeste RS/MG

Case: Convenção Chama Responsa: Construindo Práticas e Símbolos como Reforço da Atuação por Propósito.

Sicredi Noroeste RS/MG promove conexão e engajamento na 4ª edição da Convenção de Colaboradores

Momento estratégico desenvolvido para promover o engajamento dos colaboradores e conselheiros na jornada de transformação cultural da cooperativa, a Convenção de Colaboradores da Sicredi Noroeste RS/MG atingiu um marco importante em sua 4ª edição. A partir do tema central "Chama Responsa", o encontro de 2022 obteve sucesso ao ampliar a consciência sobre o papel de cada colaborador na construção de uma sociedade mais próspera o que viabilizou impacto social ao contribuir com cerca de 60 crianças em situação de vulnerabilidade. Além disso, demonstrou resultados concretos na relação com o associado.

Estruturado por um time interno, o evento foi realizado na cidade de Itá, em Santa Catarina, e contou com a participação de 283 colaboradores e 16 conselheiros que, juntos, demonstraram a importância do processo de construção de uma prática integradora que se torna um símbolo cultural da jornada de transformação em que a cooperativa se encontra. "Estamos orgulhosos deste projeto, pois foi uma oportunidade de nos experimentarmos no trabalho em equipe, de construir alianças internas, além de viabilizar momentos de protagonismo e exercício da autorresponsabilidade pautados pela atuação por propósito", afirma Lisiane Prestes, gerente de Gestão de Pessoas da cooperativa.

Reflexo da transformação cultural iniciada pela cooperativa em 2018, a Convenção de Colaboradores é um momento em que a instituição investe no alinhamento e comunicação estratégica com todo o grupo de colaboradores e conselheiros, como forma de acordar elementos essenciais para a construção de futuro. O encontro é símbolo da Atuação por Propósito, pelo valor atribuído ao processo de construção colaborativa, pela responsabilidade e compromisso assumido ao longo da jornada pelo time. Além de ampliar o senso de colaboração diante dos desafios estratégicos da cooperativa, o evento fortaleceu o inconformismo positivo, o empoderamento, a confiança e o compromisso com o propósito.

No seu quarto ciclo, a convenção foi conduzida sem o apoio de consultorias e/ou parceiros externos pela primeira vez, estimulando a coragem, a autenticidade e a auto responsabilidade das lideranças estratégicas e do time, o

Por meio do tema "Chama Responsa", a cooperativa fortalece a marca empregadora e a jornada de transformação cultural de suas equipes. A principalidade cresceu 7,95 p.p., o número de associados ativos aumentou 3,77% e o número de associados na base cresceu 3,03%.

que fortaleceu a marca empregadora da cooperativa. Outros resultados observados foram o impacto na criação de acordos estratégicos, a ampliação de consciência sobre o papel de cada um e o retorno concreto para a comunidade ao apoiar crianças em estado de vulnerabilidade social. “Foi muito especial perceber a conexão e engajamento de todos na vivência do propósito e observar, nas conversas e atitudes, o impacto gerado na sociedade pelo processo construído”, declara o diretor-executivo Edson Ferreira.

Desde a realização da Convenção, é perceptível a evolução dos principais indicadores da cooperativa: a principalidade cresceu 7,95 p.p., o número de associados ativos aumentou 3,77% e o número de associados na base cresceu 3,03%. O NPS do encontro foi de 96, o que reafirma o sucesso da iniciativa.



SLC Máquinas

Case: SLC Capacita.

SLC Máquinas adota estratégia inovadora de capacitação interna e alcança sucesso com satisfação dos clientes e colaboradores

A SLC Máquinas, concessionária John Deere com 18 lojas no estado do Rio Grande do Sul, atua na comercialização de máquinas agrícolas, peças de reposição e em serviços de assistência técnica. Conta atualmente com 660 colaboradores e implementa uma metodologia para capacitar os seus colaboradores por meio de multiplicadores internos altamente preparados. Essa iniciativa está vinculada a estratégia de crescimento da empresa, considerando que quem compra um equipamento John Deere, além de optar por qualidade e alta tecnologia, opta por uma concessionária cuja marca garante uma assistência técnica diferenciada.

Visando acelerar o processo de qualificação interna, a um menor custo e maior autonomia, seja na avaliação de necessidades e sazonalidades do mercado da região de atuação, em 2017, a empresa deu início as primeiras iniciativas de preparação de multiplicadores internos, através de um currículo estruturado de formação que vão desde cursos técnicos sobre especificidades, como operação e ajustes, e cursos de cunho comercial, com diferenciais competitivos, tecnologias, geração de valor e técnicas de apresentação.

A formação técnica é baseada numa estrutura de cursos disponibilizados pelo fabricante dos produtos da marca John Deere e de acordo com a especificação dos produtos, e sempre que preciso, passam por reciclagens. Além da qualificação técnica, torna-se necessária a avaliação do perfil dos multiplicadores, sendo a capacidade de comunicação, dominância do conteúdo, equilíbrio emocional e postura profissional, competências fundamentais na seleção. Atualmente, a empresa conta com três multiplicadores internos qualificados para entregar um conjunto de dez especificações de treinamentos e, considerando os excelentes resultados obtidos, iniciou a preparação de mais três multiplicadores, objetivando chegar ao conjunto de 15 certificações até o final de 2023.

Visando acelerar o processo de qualificação interna, a um menor custo e maior autonomia, a empresa deu início as primeiras iniciativas de preparação de multiplicadores internos.

Os impactos positivos dessa ação estratégica tomada pela empresa podem ser percebidos principalmente pela evolução da satisfação dos clientes externos, no qual passou de 70,3% de satisfação, em 2019, para 90% em 2022 (consolidado de todas as lojas). Além da satisfação interna, cujo resultado da pesquisa da GPTW aplicada em 2023 foi de 91% de satisfação, identificando a oportunidade que os colaboradores têm de se desenvolverem, um dos principais fatores para o atingimento desse nível de confiança.

A SLC Máquinas é uma empresa comprometida com programas que visam o desenvolvimento dos colaboradores e acredita que através de programas internos consistentes como esse, possa impactar positivamente na sustentabilidade do seu negócio e como diz o CEO, Cláudio Schüür: “uma empresa que ensina, é uma empresa que fascina”.



STIHL Ferramentas Motorizadas

Case: Cuidado é Parte da Nossa Cultura – Programa Cuidar de Atenção à Saúde Integral de Colaboradores e Seus Familiares.

Programa de atenção integral à saúde dos colaboradores e familiares demonstra a cultura de cuidado da STIHL

A STIHL Brasil lançou, em 2019, um programa que oferece um conjunto de políticas, estratégias e ações de atenção à saúde das pessoas de forma ampla e completa. O Programa Cuidar é direcionado a todos os colaboradores da unidade brasileira e seus dependentes que atendam aos critérios das linhas de cuidado, as quais contemplam doenças crônicas, gestação, obesidade adulto e infantil, tabagismo, doenças mentais e emocionais e outras. Desde seu lançamento, o Cuidar mapeou mais de três mil colaboradores e familiares elegíveis e já iniciou o atendimento de 748 pessoas, gerando benefícios significativos ao bem-estar e qualidade de vida.

Calcado no cuidado como parte da cultura corporativa da STIHL desde sua origem, o programa tem como objetivo melhorar a saúde das pessoas por meio da educação, do cuidado e do incentivo a um viver mais saudável, visando a uma vida longeva, produtiva e autônoma.

Para isso, conta com um amplo ambulatório dentro da STIHL com consultórios multidisciplinares e odontológico, sala para terapia familiar e espaço exclusivo às lactantes para esgotamento mamário, além de uma área de descanso para colaboradores.

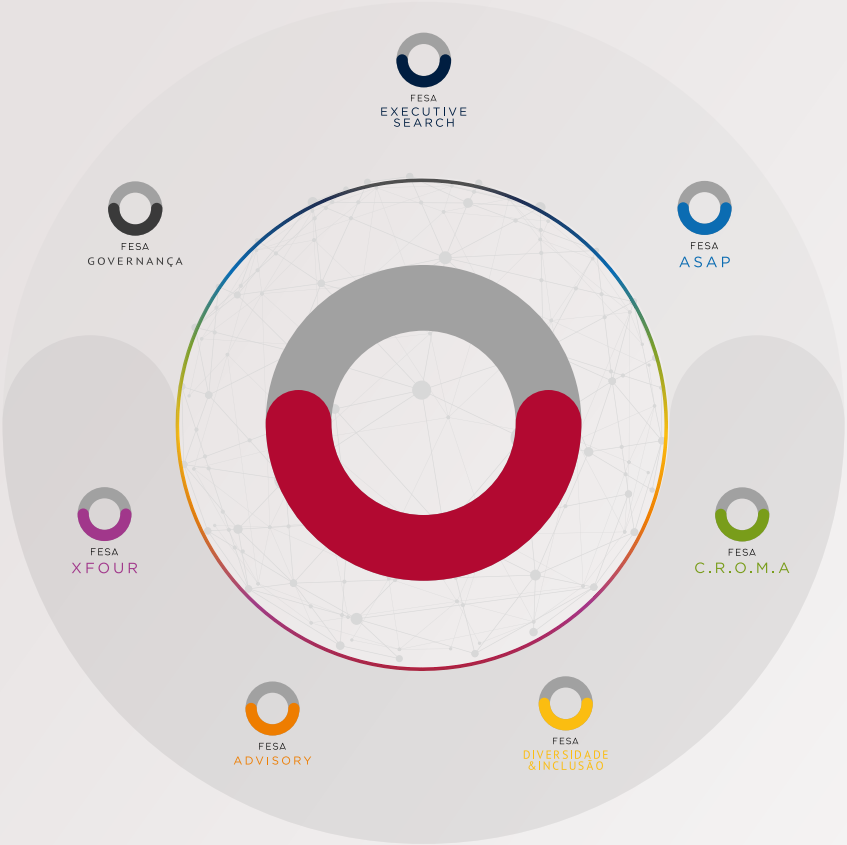
A equipe, formada por médicos de família e do trabalho, enfermeiros, técnicos de enfermagem, nutricionistas, dentistas, terapeutas e outros profissionais, realiza atendimentos na empresa ou na estrutura de parceiros, conforme preferência do paciente. Quando é mapeado entre os grupos de risco atendidos pelo Cuidar ou manifesta interesse em participar, o colaborador passa por uma consulta de avaliação e é encaminhado para o especialista da linha de cuidado, que monta o plano de atendimento e acompanhamento daquele paciente. O Programa Cuidar proporciona diversos ganhos comportamentais, clínicos e financeiros, e impacta diretamente na qualidade de vida das pessoas.

O Inspetor de Produção Eduardo Loreto, por exemplo, era hipertenso e pesava 105 quilos quando entrou no programa em 2021. Ele seguiu o protocolo à risca e mudou completamente seus hábitos. Hoje, aos 41 anos, pesa 75

Desde seu lançamento, o Cuidar mapeou mais de três mil colaboradores e familiares elegíveis e já iniciou o atendimento de 748 pessoas, gerando benefícios significativos ao bem-estar e qualidade de vida.

quilos e tem a pressão regularizada. “Se não fosse pelo programa, eu talvez nem visse minha filhinha nascer”, diz ele. Outro exemplo é o da dependente de colaborador, Daniela Machado, que relata o quanto suas dores diminuíram consideravelmente desde que iniciou o acompanhamento pelo Cuidar. “Eu melhorei muito”, ela conta, feliz. E a família do jovem Pietro, filho de colaborador que está em acompanhamento para perda de peso, destaca que o principal sentimento é o de não estar sozinha. “Muito bom ter esse apoio para questões tão delicadas”, diz a mãe do paciente, Karen. E prevendo inclusão em todas as etapas do cuidado, o programa também conta com intérprete de Libras em todas as consultas de colaboradores com deficiência auditiva.

Desde a implantação do Programa Cuidar, a STIHL já identificou uma sensível melhora clínica entre os participantes, mudança de hábitos e de estilo de vida. Entre os números da organização, destaca-se a satisfação do time com a empresa – sempre acima de 84% nas pesquisas de clima – e a indicação de 90% dos colaboradores de que a STIHL é um ótimo lugar para se trabalhar. Especificamente sobre o Cuidar, uma pesquisa NPS, realizada em 2023, mostrou que 97% dos participantes do programa o recomendariam para amigos próximos ou familiares, mostrando o quanto o cuidado diferenciado da STIHL para com sua população faz a diferença.



Somos um ecossistema único de soluções de RH

Acreditamos que fomentar conexões e inovação é a chave para um futuro melhor. Por isso, temos o propósito de **impactar positivamente a vida das pessoas** e **inspirar negócios a acreditar em pessoas**.

FESA GROUP

Escaneie o QR Code e conheça as soluções do **Ecossistema FESA**

Unicred

Case: Investindo em Gente: Programa Crescer Juntos.

Crescer Juntos desenvolve talentos para crescimento e sustentabilidade da Unicred Porto Alegre

A Unicred Porto Alegre, ao entender que as pessoas representam a principal ligação entre estratégias de mercado e a conexão dos cooperados com a instituição, vem investindo no desenvolvimento de seus colaboradores. Este contínuo movimento, baseado em gestão por competências e gestão humanizada, resultou no programa "Crescer Juntos". O projeto nasceu com o objetivo de desenvolver os colaboradores, identificados como talentos, para futuros cargos de gestão, com o intuito de prepará-los para que possam assertivamente conduzir as pessoas, os projetos e as inovações necessárias ao crescimento contínuo da cooperativa e a sustentabilidade de seu propósito.

Idealizado pela área de Gestão de Pessoas, patrocinado pela diretoria executiva, apoiado pelos gerentes e coordenadores e por facilitadores internos e externos, o programa, de 2019 até 2022, teve 26 colaboradores participantes. Nesta trajetória o respeito ao protagonismo na carreira – decisão de seguir no programa ou para outros caminhos profissionais - esteve sempre presente como essencial para a construção de um ambiente de empatia e confiança.

Desde o início do Crescer Juntos, 67% das posições de gestão em aberto foram ocupadas com participantes do programa, impactando na redução do tempo de seleção, passando em média de 90 para 15 dias, respondendo com sucesso à necessidade da cooperativa em ter prontidão para a ocupação dos cargos de gestão de uma forma mais ágil e alinhada com a sua cultura e seus valores. O presidente da Unicred Porto Alegre, José Cesar Boeira afirma: "Crescer não significa apenas aumentar o número de associados e alavancar nossos indicadores, mas fomentar a sustentabilidade e a perenidade da Unicred Porto Alegre, preparando uma nova geração de cooperados, através da plataforma Uni4Life, e, internamente, o programa Crescer Juntos, formando as novas lideranças que terão a responsabilidade da gestão humanizada para com aqueles que são a "alma" da cooperativa, os colaboradores".

Desde o início do Crescer Juntos, 67% das posições de gestão em aberto foram ocupadas com participantes do programa impactando na redução do tempo de seleção, passando em média de 90 para 15 dias.

ACELERAR O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS É O QUE NOS MOVE.







Conquistamos mais uma vez o prêmio **Top Ser Humano** com o case **SLC Capacita** que desenvolve os colaboradores por meio de treinamentos técnicos e comportamentais impactando assim na **alta performance da equipe e experiência do cliente.**

Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

SLC Capacita

SLC Máquinas

JOHN DEERE

Unimed Noroeste/RS

Case: Programa Start: Estratégia para Desenvolver Talento.

Programa Start: estratégia para desenvolver talentos na Unimed Noroeste/RS

O desenvolvimento das pessoas e potenciais talentos representa prioridade para a área de recursos humanos nas organizações. E não somente no que diz respeito a preparar possíveis sucessores, mas como estratégia para o aperfeiçoamento contínuo e o incentivo à aprendizagem organizacional. Na Unimed Noroeste/RS, o setor de Gestão de Pessoas adota, de forma regular, políticas para desenvolver competências que a diferenciam no mercado. Uma das frentes de desenvolvimento é o Programa Start, focado no crescimento pessoal, humano e profissional.

O case "Programa Start: estratégia para desenvolver talentos", apresentado à Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Rio Grande do Sul (ABRH RS), valoriza esta iniciativa, que visa também fortalecer a cultura do Jeito de Cuidar como identidade da marca. Foi criado em 2018, baseado no Diagnóstico de Endomarketing, e objetiva, principalmente, desenvolver potenciais talentos da cooperativa para que estejam aptos a assumir novos desafios profissionais. A segunda turma do Start está em andamento, sendo reunida em encontros mensais para treinamentos. "Valorizamos as potencialidades dos nossos colaboradores e percebemos ele como único, ao mesmo tempo em que compreendemos claramente a importância de pessoas serem referência nas equipes, mesmo não ocupando posição de liderança. Isso fortalece o bom clima organizacional e a entrega de excelência ao nosso cliente", ressalta o presidente do Conselho de Administração, Volnei Santos Malheiros.

Um dos principais resultados alcançados está evidenciado pelas ascensões para cargos de liderança (Supervisões ou Coordenações). Do primeiro ciclo, 30% passaram a líderes de setor, enquanto no segundo, ainda em andamento, 21% já experienciam ascensão. Todas as posições ocupadas por mulheres. Também percebe-se o Start como um motivador, pois as pessoas mostram-se satisfeitas com a posição que ocupam e reconhecem as possibilidades de valorização interna. "Uma empresa que investe em projetos que propiciam aos colaboradores vivenciar experiências de evolução, impacta muito além das práticas diárias no trabalho. Receber o convite para o Start foi lisonjeador, sensação de valorização. Percebi que ainda tenho muito a desenvolver e aprimorar na minha vida pessoal e profissional", reconhece a enfermeira Carmen Theobald Macha-

Do primeiro ciclo, 30% passaram a líderes de setor, enquanto no segundo, ainda em andamento, 21% já experienciam ascensão.

do, participante do Programa. A profissional complementa que as dinâmicas desafiam e fazem entender potenciais ocultos “que, ao serem explorados, mostram que podemos muito além do que pensamos”.

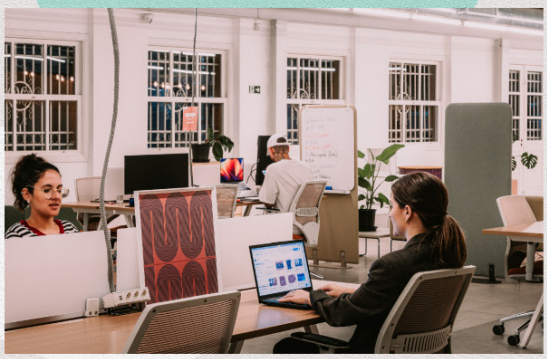
A gerente de Recursos Humanos, Sandra Carneiro, reforça esse compromisso. “A Unimed Noroeste/RS tem como estratégia o desenvolvimento das pessoas e a valorização do seu capital humano. O Programa Start é uma evidência disso. Através dos resultados que obtemos com a sua realização é possível perceber evolução, desenvolvimento e retenção de talentos, que estão alinhados ao nosso propósito maior, refletem o nosso Jeito de Cuidar e fortalecem a nossa cultura organizacional”. Já está programada nova turma para o Ciclo 2024/2025.

nau
COWORKING
E EVENTOS
FALE COM O NAU
VIA WHATSAPP
(51)99467-0535
estética | versatilidade | conforto | infra completa








LIVE THIS
EXPERIENCE
AV. FRANKLIN ROOSEVELT, 1308
SÃO GERALDO - PORTO ALEGRE
WWW.NAU.COM.BR

Unimed Porto Alegre

Case: Trajetória 2.0.

Unimed Porto Alegre cria programa para gerenciamento contínuo de desempenho

O case apresenta o Programa Trajetória 2.0, da Unimed Porto Alegre. Nos últimos anos, a área de Gestão de Pessoas passou a utilizar a tecnologia, inovação e humanização, a serviço das práticas de gerenciamento contínuo de desempenho da cooperativa. O Trajetória 2.0 oportuniza a área de Gestão de Pessoas atuar de forma mais estratégica, humanizada e criativa.

O programa reforça a essência de que a gestão de desempenho contribui para os resultados da empresa por meio do desenvolvimento contínuo e efetivo das pessoas. E essa conexão se dá pela sinergia entre três pilares: alinhamento, desenvolvimento e performance, em um processo vivo e fluido de definição e alinhamento de expectativas para o trabalho, acompanhamento de desempenho, avaliação de resultados e implementação de ações de melhoria e desenvolvimento.

Para isso, a área de Gestão de Pessoas promove espaços de educação e conscientização sobre a valorização das práticas do Trajetória 2.0, estimula as conversas entre lideranças e colaboradores em relação aos desafios, metas e comportamentos, direciona os caminhos para a definição de planos de desenvolvimento individuais e coletivos, e gera informações que suportem a tomada de decisões relacionadas às pessoas. No case, são apresentadas as práticas que se unem para formar o Trajetória 2.0 e como a área de Gestão de Pessoas as disseminam e acompanham no dia a dia.

O programa reforça a essência de que a gestão de performance contribui para os resultados da empresa por meio do desenvolvimento contínuo e efetivo das pessoas.

E essa conexão se dá pela sinergia entre três pilares: alinhamento, desenvolvimento e performance.

Top Ser Humano 2023 ABRH-RS

Top Cidadania 2023 ABRH-RS

Patrocínio Ouro

Senff

EVERMONTE Executive Search.

Patrocínio Prata

Allure Experience

FESA GROUP

1906 G N UNIÃO

Sapore Fazendo diferente, fazendo a diferença.

Patrocínio Bronze

nau LIVE SPACES

able contatos inteligentes

Apoio

olivas Restaurantes Empresariais

Realização:

ABRH RS

Associação Brasileira de Recursos Humanos

Patrocinadores de Gestão

nau LIVE SPACES

LIGA Saúde Ocupacional

STARH

randstad