Prêmios 2024

Top Ser Humano & Top Cidadania

ABRH-RS

Descubra as histórias
que vão inspirar o RS

CONHEÇA OS CASES VENCEDORES





Nosso capital mais valioso é o humano.

Com muito orgulho recebemos o Prêmio Top Ser Humano 2024, na categoria **Organização**, com o **Programa de Integração Banrisul: Experiência de coprodução para acolher, orientar e inovar**.



Banrifone
Porto Alegre (51) 3210 0122
Interior e Outros Estados 0800 541 8855

SAC 0800 646 1515
Ouvidoria 0800 644 2200

banrisul.com.br

Baixe o app:

Google Play App Store

banrisul

Siga nossas redes sociais:



SUMÁRIO

TOP CIDADANIA_____ 11

TOP SER HUMANO _____ 33

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



Top Ser Humano & Top Cidadania
ABRH-RS

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 organizações e profissionais que apresentam as melhores práticas na área.

Durante esses mais de 30 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 no Rio Grande do Sul.

O prêmio Top Cidadania, criado em 2001, reconheceu até o momento 220 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, valorizando o trabalho de seus colaboradores.

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



GBA Facilities

Procurando Soluções Integradas de Facilites?

A GBA FACILITES ESTÁ AQUI PARA VOCÊ!

POR QUE ESCOLHER A GBA FACILITES?

- ***Expertise em Serviços:***
  Limpeza, portaria, jardinagem e manutenção predial;

- ***Alcance Nacional:***
  Atuamos em 15 estados e mais de 120 localidades;

- ***Soluções Sob Medida:***
  Serviços adaptados às suas necessidades específicas.

PRA QUEM É A GBA FACILITES?

Indústrias, shoppings, condomínios e operações logísticas que precisam de um parceiro confiável e eficiente.



Entre em contato pelo e-mail:
comercial@gbafacilites.com.br
ou pelo telefone: ***(51) 3085-0006***
ou acesse nosso site atráves do ***QR CODE*** ao lado!

PERSONALIDADE TOP SER HUMANO 2024



Foto: Renan Constantin / Fruki Bebidas

Aline Eggers Bagatini, *diretora-presidente da Fruki Bebidas*

A Associação Brasileira de Recursos Humanos seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS) homenageia como a Personalidade Top Ser Humano 2024, a diretora-presidente da Fruki Bebidas, Aline Eggers Bagatini. A distinção é concedida por sua atuação como líder na empresa, além de seu trabalho voluntário como coordenadora do APL de Alimentos e Bebidas do Vale do Taquari.

A Fruki Bebidas, que completou 100 anos de atividades em 2024, é uma das principais fábricas de bebidas do Rio Grande do Sul. Atualmente possui duas unidades localizadas em Lajeado e Paverama, com capacidade de produção de 620 milhões de litros por ano e um amplo portfólio de bebidas. De acordo com o presidente da ABRH -RS, Pedro Fagherazzi, o Personalidade Top Ser Humano é concedido a lideranças que incentivam o desenvolvimento e a valorização das pessoas como parte importante do negócio, pois é por meio delas que a empresa constrói seu crescimento. "Trata-se de uma relevante e expressiva liderança feminina que pratica este valor investindo nas pessoas, em seus colaboradores, mantendo esta cultura que é praticada desde a sua fundação, há 100 anos", salienta.

Aline Eggers Bagatini é diretora presidente da Fruki Bebidas, onde atua desde 2002. Destina parte do seu tempo para o voluntariado, atuando como coordenadora do APL de Alimentos e Bebidas do Vale do Taquari. Faz parte do conselho do Transforma RS, da Amcham Porto Alegre, do Conselho Estadual de Inovação, Ciência e Tecnologia, do CITEC e do Conselho Regional do SESI. Foi presidente da Associação Comercial Industrial de Lajeado (ACIL)- Gestão 2018/2019. Seu trabalho é reconhecido pelo comprometimento com a promoção de práticas de RH inovadoras e pela dedicação ao fortalecimento da comunidade de RH no estado.

O Personalidade Top Ser Humano é uma homenagem que acontece desde 1998. Nas últimas edições foram agraciados: o diretor-presidente da Irani Papel e Embalagem S.A., Sérgio Ribas (2023); 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).

DESTAQUE EMPRESARIAL TOP CIDADANIA 2024

A ABRH-RS também concede neste ano, pela primeira vez, o Prêmio Destaque Empresarial Cidadania, que tem como intuito a valorização das inúmeras pessoas, entidades e empresas que contribuíram, de alguma forma, no auxílio aos atingidos pelas enchentes no Rio Grande do Sul. O presidente da ABRH-RS, Pedro Fagherazzi, salienta que "o prêmio é entregue ao Sistema FIERGS pela sua atuação na histórica tragédia climática, mas que todas as pessoas, instituições e empresas que ajudaram aos afetados pelas cheias devem, também, se sentirem reconhecidas e homenageadas".

Foram notórias as ações realizadas pelo Sistema FIERGS, como o acolhimento de centenas de desabrigados e a prestação de serviço de saúde em apoio aos municípios mais atingidos pelo programa "SESI ao Seu Lado", incluindo a aquisição de tendas para abrigar os profissionais que realizaram esses atendimentos. Também houve mobilização no auxílio para a recuperação de até 200 escolas públicas e realizadas campanhas por intermédio do Banco de Alimentos para a arrecadação de mantimentos, produtos de higiene e limpeza e roupas de cama e banho para serem distribuídos aos atingidos pelas águas, especialmente aos que se encontravam em abrigos. "Essas e outras iniciativas promovidas pelo Sistema FIERGS deram alento e esperança aos gaúchos atingidos pelas enchentes", conclui Fagherazzi.



PALAVRA DAS LIDERANÇAS



Pedro Fagherazzi,
presidente da ABRH-RS

O povo gaúcho representa de forma exemplar a força, luta e fibra necessárias para a superação de cenários complexos. A sociedade gaúcha vem sendo desafiada nos últimos tempos, como nunca antes talvez, com uma pandemia catastrófica seguida de enchentes devastadoras. Entretanto, em meio a estas circunstâncias, organizações formadas por pessoas corajosas, com olhar humano e que priorizam a evolução da qualidade de vida e do bem-estar de profissionais e da comunidade são uma chama de esperança que estimulam e incentivam o desenvolvimento da sociedade como um todo. As premiações da ABRH-RS têm um papel importante de disseminar boas práticas, como motivação para que este fogo acenda em mais corações e novas iniciativas sejam executadas. Esta edição do Top Ser Humano e do Top Cidadania recebeu um número recorde de trabalhos, sinal de que o processo está em comprovada evolução. Parabéns a todos os vencedores que estão contribuindo para a transformação de realidades.



Luciane Beretta,
diretora de Imagem Institucional da ABRH-RS

A humanidade ainda tem um longo caminho a percorrer. Convivemos com lideranças ultrapassadas que ainda comandam à base de mágoa e medo. Por meio do Top da ABRH-RS, 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

Inovamos incluindo nova modalidade premiando cases que valorizam e respeitam a diversidade no ambiente organizacional. Este ano todos nós fomos significativamente impactados pelas chuvas e enchentes que assolaram o nosso estado. Fizemos ajustes nos cronogramas, nas etapas da premiação e temíamos ter um número reduzido de participantes, no entanto recebemos 81 cases e 57 premiados, superando edições anteriores. Isso tudo evidencia a evolução e consistência da qualidade das ações e projetos das organizações e capacidade contínua de aprendizagem, superação, reconstrução, resiliência e de solidariedade das pessoas e das organizações. Parabéns a todos os vencedores do TOP 2024!



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

As premiações do Top Ser Humano e Top Cidadania reconhecem empresas com nível de excelência em gestão que servem de inspiração a outras empresas e demonstram melhores resultados financeiros, além de maior engajamento e satisfação de seus colaboradores. A criação da categoria Diversidade neste ano de 2024 valorizou o desenvolvimento de ambientes inclusivos que evidenciam o olhar para diferentes perspectivas, contribuindo para a geração de organizações mais justas que impactam positivamente as comunidades onde atuam. Venha descobrir como as melhores práticas das empresas vencedoras em gestão de pessoas e sustentabilidade estão criando um novo futuro. Boas inspirações!



e.institute
BUILDING THE FUTURE TODAY

EVERMONTE
Executive Search.

As pessoas estão mudando o mundo.
As pessoas estão mudando.
E o que nós estamos fazendo sobre isso?

PEOPLE TRENDS 2025

Na Evermonte Executive Search, acreditamos que a verdadeira evolução da governança começa com **a escolha das lideranças certas.** E é por isso que criamos o People Trends 2025, estudo que traz uma visão clara sobre **como as dinâmicas de trabalho e a gestão de pessoas estão mudando.** Com base em dados globais e internos, o material oferece insights importantes para líderes que buscam fortalecer a governança e tomar decisões mais estratégicas e assertivas.

Faça download da pesquisa.

(11) 2657-7314
contato@evermonte.com | www.evermonte.com
Porto Alegre - RS | São Paulo - SP | Florianópolis - SC | Curitiba - PR | Joinville - SC
© 2024 Estudo realizado pelo Evermonte Institute. Todos os direitos reservados.



Top Ser Humano & Top Cidadania ABRH-RS

Comitê Executivo

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

Comitê Técnico

Julio Caminha
Nair Gomes
Simone Furini
Sindy Lourenço
Susana Hoff
Vera Mejolaro

Avaliadores Top Cidadania

Cintia Bauer
Claudia Conceição Alves
Eloisa Ely
Jaqueline Kalakum
Juliana Jaques Flores
Leila Anastácio
Leticia Mercio Machado
Liliane Netto Valls
Luziane Carvalho
Mariana Rodrigues
Nara Lopes dos Santos
Renata Bauer
Rosemary Terra
Silvia Regina dos Santos
Simone Quadros

Avaliadores Top Ser Humano

Camila Guerreiro
Camila Ramalho
Carina Lopes
Carla Thomé
Carolina Scheid
Cheila Silveira
Claudia Gralha
Claudia Muller
Daniela Cidade
Delma Dalmolin
Dulce Ribeiro
Fabiana Metzdorf
Fabiane Ramos
Fernanda Lima
Flavia Migotto
Gabriela Zambrano
Gilmar Michalofwski
Helga Bulow
Hilario Werner
Jonas Graffunder
Katherine Minella
Lizandra Gamba
Maiane Bertoldo
Márcia Ayub
Maria da Graça Sanchez
Mariana Uebel
Mauricio Erthal
Monique Callegari
Raquiel Reinheimer
Tatiane Chaves
Vanda Barbosa



Top Cidadania ABRH-RS

Top Cidadania 2024

Categoria Organização

- Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul
- Box Print
- Comercial Zaffari
- Confederação Sicredi
- Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da FIERGS – Indústria da Solidariedade
- Hospital Ernesto Dornelles
- Instituto HERC
- Instituto Lins Ferrão
- Instituto Social 10
- Piccadilly Company
- Senac RS
- SESI-RS
- Simers
- Unicred Ponto Capital
- UnidaSul Distribuidora Alimentícia
- Viação Ouro e Prata

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Banco de Alimentos
Uma ação empresarial pela cidadania
Porto Alegre-RS

Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul

Case: Exercícios Terapêuticos e acompanhamento nutricional de idosos: apresentação do projeto funcionalidade do Banco de Alimentos em parceria com a Unisinos

Banco de Alimentos cria projeto que estimula a autonomia dos idosos e previne a sarcopenia

Empresa, em parceria com a Unisinos, promove o projeto Funcionalidade para Idosos desde 2019.

O Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul, criado em 2000, já arrecadou e distribuiu mais de 60 milhões de quilos de alimentos beneficiando, aproximadamente, 300 instituições da capital gaúcha, com o propósito de combater a desnutrição e a obesidade e, consequentemente, gerar mais saúde e bem-estar para as pessoas.

Com o intuito de contribuir para a faixa etária da população acima dos 60 anos, a organização criou em 2019, em parceria com a Unisinos, o projeto Funcionalidade para Idosos, que estimula a autonomia dessas pessoas e previne a sarcopenia. Esta síndrome se caracteriza pela perda progressiva de massa e força muscular, que aumenta o risco de quedas e pode gerar graves consequências, como redução da mobilidade, perda de independência, declínio funcional, ansiedade, depressão, além de complicações médicas e hospitalização.

O programa está na terceira edição e é realizado na sede do Banco de Alimentos em Porto Alegre. Ao total são beneficiados 40 idosos, de 60 a 93 anos, atendidos por uma equipe da área de saúde e nutrição do Banco de Alimentos. São realizados exercícios terapêuticos e oficinas de educação em saúde, avaliados por testes e escalas validadas, com atividades feitas por uma nutricionista, um fisioterapeuta e estagiários. Mensalmente, os idosos recebem um kit de alimentos ricos em proteínas, além de uma dose de whey protein após as atividades físicas, que ocorrem duas vezes na semana.

A segunda edição do projeto, ocorrida de agosto de 2022 a maio de 2024, apresentou resultados positivos na autonomia e qualidade de vida dos idosos. Participaram 40 pessoas, sendo que 34 completaram todas as avaliações realizadas. Os resultados demonstram que houve uma redução na média do Índice de Massa Corporal (IMC) e aumento da massa muscular, o que leva a uma consequente melhora nos índices de funcionalidade.

Na primeira avaliação do perfil dos beneficiários foi identificado que 58,82% apresentavam risco nutricional e, na segunda e terceira avaliação, no decorrer do projeto, o percentual baixou para 20,58% e 11,76%. Já na primeira e na segunda avaliação de massa muscular, 24,24% dos idosos estavam com o diagnóstico de sarcopenia, porém, na terceira avaliação verificou-se uma redução para 9,09% apresentando esta condição.

Na primeira avaliação do perfil dos beneficiários foi identificado que 58,82% apresentavam risco nutricional e, na segunda e terceira avaliação, no decorrer do projeto, o percentual baixou para 20,58% e 11,76%.



Top Cidadania ABRH-RS

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Box Print

Case: Crescimento regenerativo Box Print - ESG baseado no Sistema B Corp

Box Print alcança a recertificação B-Corp com resultados nas áreas social, ambiental e de governança

Criada em 2006 pela americana B-Lab, a certificação B-Corp atesta que a empresa respeita os mais altos padrões de desempenho social e ambiental, transparência e responsabilidade legal.

A Box Print, com Matriz em Campo Bom/RS, trabalha com embalagens gráficas há 66 anos. Empresa familiar, está na terceira geração de administradores à frente do negócio, mantendo o espírito de atuar pelo bem-estar social que marca suas mais de seis décadas.

Em 2023, a Box Print avaliou que era o momento de avançar em sua gestão de sustentabilidade. Fazer uma autoavaliação crítica e identificar os pontos em que poderia melhorar para reforçar ainda mais suas práticas sustentáveis, seguindo os ensinamentos do fundador Arno Schmitt, da primeira geração da família à frente dos negócios. Schmitt diz que "a cada dia, precisamos realizar novas atitudes em busca da melhoria contínua de nossa sustentabilidade, mesmo que seja em pequenos gestos. Devemos compreender que cada um de nós pode contribuir para um bem maior, o nosso mundo".



A companhia produziu resultados nos pilares Social, Ambiental e de Governança, mostrando que a sustentabilidade é o caminho para o crescimento e renovação regenerativos.

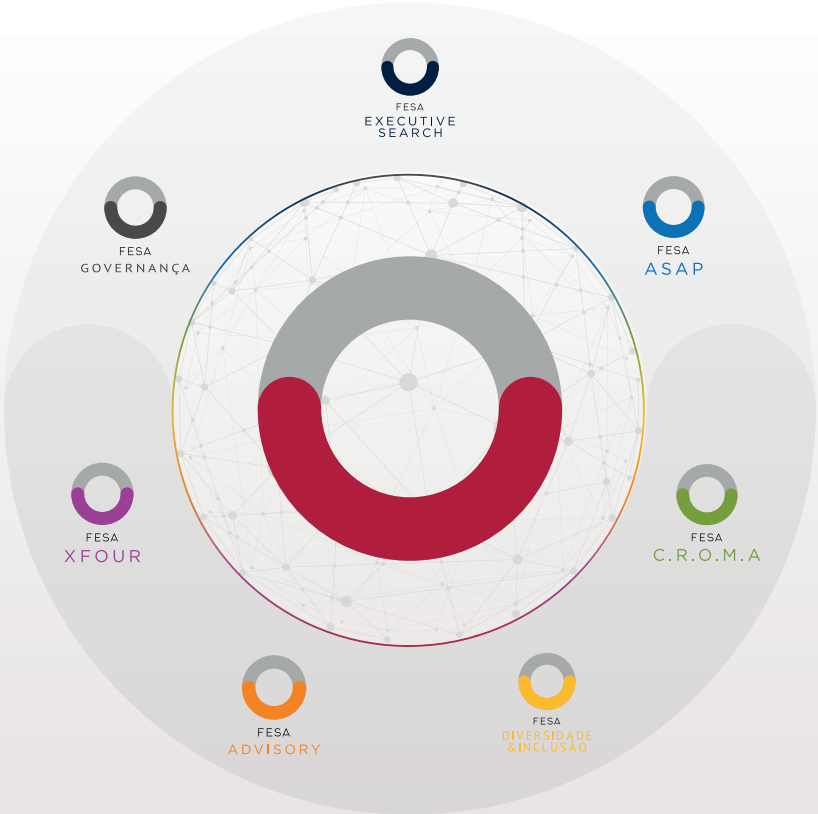
A partir daí a Box Print, que já havia conquistado a certificação B-Corp em 2020, foi em busca da recertificação em 2023. Com esse foco, o projeto foi direcionado. Os públicos a serem alcançados foram a comunidade, colaboradores e seus familiares. Ao final de 2023, a Box Print comemorou o êxito de suas iniciativas. A certificação B-Corp foi criada em 2006 pela americana B-Lab e atesta que a empresa respeita os mais altos padrões de desempenho social e ambiental, transparência e responsabilidade legal.

A companhia produziu resultados nos pilares Social, Ambiental e de Governança, mostrando que a sustentabilidade é o caminho para o crescimento e renovação regenerativos. "Toda empresa, para sobreviver, precisa ser lucrativa, mas para que isso aconteça a consciência ambiental e social devem estar alinhadas. O sistema B ajuda a fortalecer a cultura organizacional de forma simples para o entendimento de todos. Cada avanço dessa recertificação nutriu não apenas o presente, mas também o futuro", afirma a coordenadora de Pessoas e Cultura, Jéssica Leuck.

Nos últimos três anos a terceira geração se inseriu na gestão da Box Print, em um processo que segue em curso. "O objetivo sempre foi entregar valor agregado aos nossos clientes através de nossos diferenciais, cuidando das

pessoas, dos nossos recursos e do meio ambiente, e é com esse respeito à vida que a Box Print vai seguir em cada passo de sua trajetória", destaca o gerente de Inovação e Projeto e integrante da terceira geração da família na empresa, Carlos Schmitt.

Atualmente a organização tem constituído um Comitê ESG, formado por colaboradores de diversas áreas e níveis, além de um gerente, que orienta as pessoas, direcionando o tema dentro do contexto organizacional. O Comitê ESG desempenha papel central ao oferecer suporte para decisões do Conselho de Administração voltadas ao tema da sustentabilidade. Promove, também, a disseminação do conceito ESG entre todos os envolvidos.



FESA
GROUP

Somos um ecossistema único de soluções de RH

Somos o maior e mais completo ecossistema de soluções de pessoas do Brasil, unindo **ciências humanas, dados e tecnologia**. Nosso propósito é **impactar vidas e inspirar negócios a acreditar nas pessoas**.

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

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Comercial Zaffari

Case: Projeto João Zaffari – Educar para transformar: Potencializando jovens em situação de vulnerabilidade para o mercado de trabalho

Projeto João Zaffari potencializa jovens em situação de vulnerabilidade para o mercado de trabalho

Programa teve 77% dos alunos de 2023 admitidos na empresa.

O projeto João Zaffari, desenvolvido pela Comercial Zaffari, empresa familiar com 66 anos de atuação no varejo e atacarejo, localizada em Passo Fundo/RS, tem como objetivo preparar adolescentes em situação de vulnerabilidade social para a inserção no mercado de trabalho, por meio da capacitação profissional e desenvolvimento pessoal. O programa já formou mais de 350 jovens e, considerando as turmas de 2023, 77% destes alunos foram admitidos pela companhia.

O projeto tem como público-alvo jovens entre 16 e 17 anos em situação de vulnerabilidade social. Contempla critérios e etapas para a seleção dos alunos e ocorre durante quatro meses, com aulas diárias, englobando noções de relações humanas, habilidades comportamentais e aprendizado técnico sobre o negócio. São formadas duas turmas ao ano com uma média de 12 jovens em cada.



Com o programa, os alunos conseguem acesso ao conhecimento e desenvolvem suas habilidades para que, desta forma, estejam melhor preparados ao ingressarem no mercado de trabalho. Além desse importante preparo para os desafios do primeiro emprego, o projeto contribui para que esses jovens possam compor a renda familiar, dando-lhes a chance de construir um futuro próspero e promissor. Os impactos sociais gerados com o projeto João Zaffari são comprovados a cada ano de execução, o que reforça cada vez mais o desejo da empresa em dar continuidade, com investimentos em um novo ambiente e estímulo à promoção interna dos alunos formados.

Em 2024, a 31ª turma foi concluída em junho com 12 alunos formados, e o lançamento da próxima ocorreu em agosto. A Comercial Zaffari ocupa, atualmente, a posição de segunda maior rede de supermercados do Rio Grande do Sul, conforme ranking 2023 da Associação Gaúcha de Supermercados (AGAS). Está presente em 28 cidades do Rio Grande do Sul e uma em Santa Catarina, com 43 lojas que, juntas, somam mais de seis mil colaboradores.

Além desse importante preparo para os desafios do primeiro emprego, o projeto contribui para que esses alunos possam compor a renda familiar, dando-lhes a chance de construir um futuro próspero e promissor.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Confederação Sicredi

Case: Programa Nova Geração - O seu talento para um mundo melhor

Programa Nova Geração cria oportunidades para a inclusão de talentos no mercado de trabalho

Projeto é uma iniciativa conjunta do Sicredi e do Instituto Caldeira voltada para a capacitação de jovens e adultos na área de tecnologia.

O programa Nova Geração, uma iniciativa conjunta do Sicredi e do Instituto Caldeira, representa uma resposta inovadora aos desafios de inclusão e capacitação de jovens e adultos, especialmente pessoas com deficiência, no setor de tecnologia. O projeto, desenvolvido em Porto Alegre, tem origem no Geração Caldeira, do Instituto Caldeira, primeiramente voltado para jovens, mas agora com o foco em talentos de diversos backgrounds, incluindo grupos de minorias étnicas e raciais, mulheres e pessoas com deficiência.

Motivado pela crescente demanda por profissionais qualificados e pela necessidade de promover a diversidade no ambiente de trabalho, o programa Nova Geração criou quatro trilhas de desenvolvimento em 2023, sendo uma delas específica para o Sicredi. A trilha Sicredi, que consiste no programa Nova Geração, beneficiou diretamente 33 indivíduos, dos quais dez foram contratados pela organização, sendo que nove permanecem até hoje. Esses resultados refletem o sucesso na integração de pessoas no mercado de trabalho tecnológico e destacam o compromisso do Sicredi com a inclusão, diversidade e desenvolvimento profissional.



A trilha Sicredi, que consiste no programa Nova Geração, beneficiou diretamente 33 indivíduos, dos quais dez foram contratados pela organização, sendo que nove permanecem até hoje.

O programa não apenas oferece formação técnica avançada, mas também proporciona mentorias e oportunidades reais de emprego. Com uma abordagem integrada que combina educação de qualidade com apoio ao desenvolvimento profissional, o projeto Nova Geração visa capacitar pessoas para carreiras promissoras em tecnologia, fomentando um ecossistema de trabalho mais inclusivo e diversificado.

Até o momento, os resultados obtidos incluem um significativo aumento na diversidade do quadro de colaboradores do Sicredi e uma contribuição valiosa para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. O programa é um exemplo de como parcerias estratégicas podem criar oportunidades significativas para a inclusão de talentos no mercado de trabalho, promovendo inovação e sustentabilidade. Com o projeto Nova Geração o Sicredi e o Instituto Caldeira demonstram um compromisso sólido com a criação de oportunidades equitativas e com a valorização da diversidade como pilar para o desenvolvimento sustentável. Este programa é uma prova do impacto positivo que a inclusão e a capacitação podem ter na vida das pessoas e na construção de um futuro mais inclusivo e próspero para todos.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da FIERGS – Indústria da Solidariedade

Case: Banco de Mobiliários

Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais
Indústria da Solidariedade

Banco de Mobiliários transforma desperdício em benefícios sociais

Iniciativa integra os 14 Bancos Sociais da Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da FIERGS que, desde 2003, já doou mais de 80 mil móveis, beneficiando 792 instituições.

O Banco de Mobiliários, criado em 2003, integra os 14 Bancos Sociais da Fundação Gaúcha dos Bancos Sociais da FIERGS (FGBS). Localizado em um complexo de 10.000 m², em Porto Alegre, onde ocupa um pavilhão de 700 m², tem como finalidade reaproveitar doações de mobiliários de indústrias, empresas e pessoas físicas e, após selecionar e restaurar os itens, distribuí-los para entidades carentes.

Suas doações ajudam a criar salas de leitura em escolas, presídios, unidades da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo, hospitais, postos de saúde, entre muitas outras organizações, desempenhando um papel crucial na comunidade. Com o aproveitamento de 1,6 milhão de quilos de móveis ao longo de 21 anos, o Banco de Mobiliários vem desempenhando um papel crucial na proteção do meio ambiente. A iniciativa não apenas evita a deposição desses itens em aterros sanitários, mas também contribui para a redução do consumo de recursos naturais, gerando um impacto positivo na conservação dos ecossistemas e na diminuição das emissões de gases de efeito estufa associados à produção e ao descarte de móveis.

Seguindo seu comprometimento de manter e estimular ações sustentáveis e solidárias, o Banco de Mobiliários também fortalece a comunidade através da educação e da inclusão social, pois oferece cursos gratuitos de capacitação profissional. O projeto beneficia pessoas de todas as idades, etnias e credos, atendendo instituições diversas e famílias vítimas de calamidades e em situação de extrema pobreza.

Desde sua criação, o Banco de Mobiliários já doou 80.867 móveis em boas condições de uso, beneficiando 792 instituições. As entidades beneficentes apresentaram melhorias na condição estrutural, refletindo no aumento da qualidade de vida dos assistidos. Esta iniciativa inspira e promove mudanças positivas ao mostrar o impacto da colaboração entre empresas, indústrias e indivíduos, sendo um importante agente de transformação social e ambiental.



Com o aproveitamento de 1,6 milhão de quilos de móveis ao longo de 21 anos, o Banco de Mobiliários vem desempenhando um papel crucial na proteção do meio ambiente.

Top Cidadania ABRH-RS

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Hospital Ernesto Dornelles

Case: Gestão Ambiental: Cultura do ESG no HED - Programa Rumo ao Lixo Zero

Hospital Ernesto Dornelles implementa programa Rumo ao Lixo Zero e reduz resíduos infecciosos e químicos

Estabelecimento instituiu projeto de Gestão Ambiental em 2022 e já envolveu mais de 1900 profissionais com campanhas de educação ambiental, treinamentos e *workshops*.

O Hospital Ernesto Dornelles, situado em Porto Alegre, instituiu em 2022 seu programa de Gestão Ambiental com o objetivo de fortalecer a cultura socioambiental e reduzir impactos negativos ao meio ambiente.

Em 2023, a Gestão Ambiental passou a integrar o programa "Rumo ao Lixo Zero", pioneiro no Rio Grande do Sul, com o objetivo de reduzir resíduos sólidos e obter a certificação Lixo Zero.

A iniciativa incluiu campanhas de educação ambiental, treinamentos e workshops, envolvendo 1.903 profissionais. Em parceria com a Green Thinking Project - plataforma global de Educação Ambiental que desenvolve soluções inclusivas e inovadoras de sustentabilidade - o Hospital implementa práticas de economia circular, mobilizando a responsabilidade socioambiental e construindo indicadores ESG.

Os resultados foram significativos, como a redução de resíduos infecciosos e químicos, além da diminuição dos custos operacionais. A Gestão Ambiental não apenas beneficia o meio ambiente, mas também melhora a imagem institucional, aumenta o engajamento dos funcionários e promove a cultura de sustentabilidade.

Este case exemplifica o compromisso do Hospital Ernesto Dornelles com a inovação e a responsabilidade socioambiental, impactando positivamente tanto a comunidade interna, quanto externa.



A Gestão Ambiental não apenas beneficia o meio ambiente, mas também melhora a imagem institucional, aumenta o engajamento dos funcionários e promove a cultura de sustentabilidade.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Instituto HERC

Case: Transformar vidas: voluntariado como pilar do Instituto HERC

Programa de Voluntariado do Instituto Herc beneficia 1,8 mil pessoas em 2023

Entidade realiza sua missão por meio de três eixos: educação, inclusão e atuação comunitária.

Um sonho transformado em ação. É assim que o Instituto HERC implementou o programa de Voluntariado Interno, mobilizando os colaboradores da Indústria de Plásticos HERC para atuarem como voluntários, promovendo sinergia entre a empresa, a área de responsabilidade social e as pessoas.

O desejo da diretoria da organização se transformou em horas de atuação voluntária que impactam a comunidade do entorno da sede da empresa, no bairro São João, em Porto Alegre, em especial crianças e adolescentes em vulnerabilidade social. Com 61 voluntários, em 2023 a entidade contabilizou 1.089 horas de trabalho, viabilizadas dentro do horário de expediente dos colaboradores e impactando 1,8 mil pessoas.

Ações conectadas aos eixos de educação, inclusão e atuação comunitária são desenvolvidas em parceria com a própria comunidade, que define os objetivos a serem alcançados nos projetos.

O impacto social gerado pelo programa de Voluntariado Interno envolve a melhoria das condições de vida das pessoas atendidas, o fortalecimento dos laços comunitários e a promoção da responsabilidade social corporativa. De forma intangível, mas presente em cada coração voluntário, estão os benefícios percebidos pelos envolvidos: o potencial infinito da bondade, o sorriso partilhado e a humanidade.



Com 61 voluntários, em 2023 a entidade contabilizou 1.089 horas de trabalho, viabilizadas dentro do horário de expediente dos colaboradores e impactando 1,8 mil pessoas.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Instituto Lins Ferrão

Case: Cara Nova

Instituto Lins Ferrão realiza projeto Cara Nova

Programa faz a destinação correta de resíduos têxteis, transformando em fios mais uma vez para a confecção de novos produtos.

O Instituto Lins Ferrão, criado em 2019, é o pilar de responsabilidade socioambiental do Grupo Lins Ferrão – composto pelas marcas Pompéia e Gang. O Instituto, sem fins lucrativos, busca contribuir para fazer a diferença por meio da inclusão e da promoção de oportunidades, sempre em prol da preservação do meio ambiente.

Foi justamente com este propósito que surgiu o projeto Cara Nova. Com o objetivo de proporcionar a destinação correta aos resíduos têxteis das marcas Pompéia e Gang, o programa utiliza mão de obra social, promovendo a cidadania e o sustento para comunidades, em especial mulheres em situação de vulnerabilidade social. Com base nos princípios da economia circular, as peças que seriam normalmente descartadas são transformadas em fio novamente, usados como matéria-prima para novos produtos.

O projeto iniciou internamente e os primeiros produtos produzidos foram brindes e troféus de jubilados para os colaboradores do Grupo Lins Ferrão. Em seguida, durante a pandemia, foram lançadas as Bonecas e a Galera do Bem, que consistiu na confecção de 900 bonecas de pano feitas por uma cooperativa de mulheres a partir de retalho, com reversão do valor arrecadado para a Avesol (Associação do Voluntariado e da Solidariedade), de Porto Alegre/RS.

Desde então, a cada ano um novo produto é lançado, sempre mantendo as suas premissas de dar um novo destino às peças que normalmente seriam descartadas. Em quatro anos o Cara Nova já contou com a participação de 300 mulheres, gerando mais de R$ 600 mil em renda. Para o final de 2024, um novo produto será lançado: itens de decoração, feitos em macramê.



Em quatro anos o Cara Nova já contou com a participação de 300 mulheres, gerando mais de R$ 600 mil em renda.



Acreditamos
que é possível
transformar
vidas através das
oportunidades!

O INSTITUTO LINS FERRÃO É

TOP CIDADANIA

O projeto **Cara Nova** transformou mais de 5 toneladas de resíduos têxteis em novos produtos, **gerando aproximadamente R$ 600 mil em renda** para mais de 1.500 pessoas. Além de promover **capacitação profissional** e **inclusão social** para mulheres em situação de vulnerabilidade social, o projeto adota os princípios da **economia circular**, criando **oportunidades** e contribuindo para um futuro mais **sustentável**. Ao reaproveitar materiais que seriam descartados, ajudamos a reduzir o impacto ambiental e a criar um ciclo produtivo mais consciente.

Somos gratos a todos que tornam nosso trabalho possível!

INSTITUTO
LINS
FERRÃO

SAIBA MAIS:

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Instituto Social 10

Case: Centro da Juventude da Vila Cruzeiro:
Transformação Social por meio da Inclusão e Formação Profissional

Instituto Social 10/CUFA-RS estimula a inserção do jovem da comunidade da Grande Cruzeiro no mercado de trabalho

Organização oferece cursos e oficinas e trabalha no desenvolvimento de jovens lideranças, oferecendo bolsas-auxílio para garantir a continuidade e o sucesso dos participantes no projeto.

Em contextos marcados por uma desigualdade social persistente, a inclusão e a formação profissional se destacam como ferramentas essenciais para a transformação positiva de jovens em áreas periféricas. A escassez de oportunidades educacionais e profissionais estabelece barreiras significativas, restringindo as perspectivas de futuro e perpetuando ciclos de desvantagem social.

Investir no desenvolvimento dessas habilidades abre portas para oportunidades econômicas, e também capacita os jovens a se tornarem agentes de mudança em suas próprias comunidades. O Instituto Social 10/CUFA-RS exemplifica o poder transformador dessas iniciativas. Fundado há 20 anos, foca no desenvolvimento econômico e cultural de periferias com projetos que valorizam talentos. A metodologia adotada estimula a reflexão e o diálogo entre os participantes, promovendo o protagonismo e valorizando os talentos e aptidões dos envolvidos.



Entre os objetivos estão estimular o desenvolvimento social, econômico e cultural das periferias, o desenvolvimento socioemocional e a viabilidade de inserção do jovem da comunidade da Grande Cruzeiro no mundo do trabalho.

Em maio e junho de 2024, frente à calamidade pública que afetou o Rio Grande do Sul, a instituição organizou ações de auxílio, como a distribuição de alimentos, roupas e produtos de higiene, bem como a confecção e doação de kits de limpeza. Essas iniciativas foram realizadas com o envolvimento direto dos jovens atendidos e da equipe, demonstrando o compromisso contínuo da organização com o bem-estar da comunidade local.

O Instituto Social 10/CUFA-RS, por intermédio do Centro da Juventude Cruzeiro, oferece uma ampla gama de atividades que visam a formação e o desenvolvimento dos jovens. Entre os objetivos estão estimular o desenvolvimento social, econômico e cultural das periferias, o desenvolvimento socioemocional e a viabilidade de inserção do jovem da comunidade da Grande Cruzeiro no mundo do trabalho. Para atingir essas metas, oferece cursos profissionalizantes, que incluem Gastronomia, Barbearia, Cabeleireiro, Manicure, Maquiagem, Inglês, Informática e Assistente Administrativo. As oficinas e cursos abrangem Fotografia, Música, Dança, Jiu-jitsu, Direitos Humanos, Comunicação Não-Violenta e Saúde Mental. Além disso, o programa Jovem Multiplicador é uma iniciativa que desenvolve lideranças jovens, oferecendo bolsas-auxílio para garantir a continuidade e o sucesso dos participantes no projeto.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Piccadilly Company

Case: Caminhos de oportunidades

Piccadilly Company investe em projeto social e ensina profissão para mais de 170 internos de penitenciária estadual

A empresa enxerga a sustentabilidade como uma forma inovadora e essencial de fazer negócios.

A Piccadilly Company, criada há 69 anos, vê a sustentabilidade como uma forma inovadora e essencial de fazer negócios. A partir dela, são considerados os impactos ambientais, sociais, culturais e econômicos de suas ações. A empresa está em constante renovação, buscando sempre equilibrar crescimento e reflexos positivos à sociedade.

Ao unir os vários pilares da sustentabilidade, a companhia desenvolveu o projeto Caminhos de Oportunidades. Esta iniciativa enfrentou um problema empresarial - a redução da oferta de mão de obra no setor calçadista – e, ao mesmo tempo, contribuiu para amenizar um drama social - a ressocialização de Pessoas Privadas de Liberdade (PPLs) a partir do trabalho durante o cumprimento da pena. Em 2022, a organização decidiu avaliar a possibilidade de gerar impacto sustentável positivo com a inclusão destas pessoas em sua produção. Um projeto-piloto foi realizado entre junho e novembro daquele ano, formando 60 PPLs da Penitenciária Estadual de Arroio dos Ratos (PEAR).

A iniciativa teve êxito e foi consolidada em 2023. Recebeu mais de R$ 2,2 milhões em investimentos, gerou oportunidades para mais de 170 indivíduos e impacto positivo a seus familiares, cerca de 800 pessoas, com resultados para a companhia. Uma experiência que segue em desenvolvimento e passa por ampliação em 2024.



A iniciativa teve êxito e foi consolidada em 2023. Recebeu mais de R$ 2,2 milhões em investimentos, gerou oportunidades para mais de 170 indivíduos e impacto positivo a seus familiares, cerca de 800 pessoas.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Senac RS

Case: A gestão da sustentabilidade na gestão do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac: uma jornada de impacto positivo

Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac promove gestão baseada em Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Entidade participa de uma agenda mundial criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade até 2030.

Mediante os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o Sistema Fecomércio RS/Sesc/Senac participa de uma agenda mundial criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade até 2030. Por meio de práticas, projetos e eventos que proponham a sustentabilidade coletiva, diversas empresas aderiram aos ODS com a expectativa de impactar positivamente o futuro.

Com uma gestão em constante evolução, as práticas de desenvolvimento sustentável do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac foram unidas à tendências como o Environmental, Social and Governance (ESG), e iniciativas globais, como aos ODS. Relacionadas por meio de uma mandala, figura que organiza e orienta as ações de cada uma das diretrizes ESG e demonstra a sinergia com cada um dos 17 ODS, as práticas de gestão sustentável da entidade e sindicatos passaram a ter direcionamentos para uma atuação prática e maior impacto positivo com a sociedade.

Por conta da representatividade no Estado, o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac tem despertado o interesse de muitos gaúchos no engajamento pela sustentabilidade através de atividades contínuas. Estas ações estão estabelecidas nos pilares de gestão ambiental, social e de governança da Federação. Por meio destes pilares, as atuações prática e sistêmica são compartilhadas em programas internos e externos, promovendo espaços para melhorias sustentáveis dentro das empresas e seus parceiros. É o caso do Programa Ecos, que atua com sensibilização dos colaboradores, redução de uso de recursos e implantação de indicadores, visando a economia destes recursos que impactam diretamente no retorno coletivo, como água, luz elétrica, entre outros. E, ainda, o Programa Somar, que está presente em

A implantação dos ODS, desde 2018, no Sistema Fecomércio RS/Sesc/Senac já contabilizou mais de 4 mil ações voluntárias educativas, a implementação de plano de resíduos sólidos em cada Unidade Sesc e Escola Senac, além da contribuição assistencial contínua em programas do Sesc e Senac.



mais de dez municípios com ações de limpeza, proteção e educação ambiental.

Além das iniciativas para promover uma gestão sustentável dentro do Sistema, o Sesc e o Senac são responsáveis por coordenar ações que engajam clientes, fornecedores, sindicatos e empresários, com projetos que incentivam o comprometimento com determinadas práticas. Como proposta educativa, oferecem a oficina gratuita e a distância "ODS na Prática", com a finalidade de ampliar o conhecimento sobre iniciativas voltadas ao tema. Aos inscritos, ainda é incentivada a contribuição para o programa Sesc Mesa Brasil, que atua diretamente como rede de solidariedade para o combate à fome.

Como resultado, a implantação dos ODS, desde 2018, no Sistema Fecomércio RS/Sesc/Senac já contabilizou mais de 4 mil ações voluntárias educativas, a implementação de plano de resíduos sólidos em cada Unidade Sesc e Escola Senac, além da contribuição assistencial contínua em programas do Sesc e Senac. O Sistema também é parceiro em campanhas do governo para o cumprimento dos ODS, como a Campanha do Agasalho, e em arrecadações para auxiliar a população em momentos de calamidade pública, que tem ocorrido nos últimos anos no Estado.



TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Sesi RS

Case: Conectando Saberes: integração entre escola e mundo do trabalho

Instituto Sesi de Formação de Professores conecta escolas com a comunidade

O objetivo do programa é conectar escolas com a comunidade e ampliar a visão de estudantes e professores sobre o mundo do trabalho.

O Instituto SESI de Formação de Professores apresenta o projeto Conectando Saberes, uma iniciativa para conectar escolas com a comunidade e ampliar a visão de estudantes e professores sobre o mundo do trabalho.

Realizado em São Leopoldo, o projeto envolveu sete empresas, dez escolas públicas e dez turmas de estudantes, proporcionando formação continuada para professores e experiências de aprendizagem integradas ao contexto profissional.

Os resultados foram expressivos: 42,9% dos professores mudaram completamente sua percepção sobre a indústria, 82,4% consideraram os conhecimentos adquiridos altamente relevantes, e 54,2% dos estudantes reconheceram a importância do conhecimento técnico e tecnológico. Com experiências imersivas nas indústrias, a iniciativa promoveu a integração entre escola, indústria e sociedade, incentivando uma educação contextualizada e transformadora.

O projeto Conectando Saberes integra espaços de aprendizagem formais e não formais que proporcionam vivências dinâmicas e interativas. Na sua primeira edição, a iniciativa contou com a parceria do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL RS, demonstrando seu potencial para qualificar os processos de ensino e aprendizagem e oferecer oportunidades de transformação para todos os envolvidos.



42,9% dos professores mudaram completamente sua percepção sobre a indústria, 82,4% consideraram os conhecimentos adquiridos altamente relevantes, e 54,2% dos estudantes reconheceram a importância do conhecimento técnico e tecnológico.

Top Cidadania ABRH-RS

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Simers

Case: Hub de Solidariedade: traçando caminhos em prol da saúde da população

Hub de Solidariedade Simers conecta entidades, empresas e indivíduos em prol da saúde da população

Criado em 2021 pelo Sindicato Médico do Rio Grande do Sul, o hub tem sido importante na concretização de parcerias e em fomentar iniciativas solidárias voltadas à comunidade.

Fundado há 94 anos, com sede em Porto Alegre, o Sindicato Médico do Rio Grande do Sul (Simers) tem desempenhado, um papel crucial na promoção da qualidade de vida e do bem-estar tanto dos médicos quanto da comunidade em geral. Reconhecendo a importância do acesso à saúde como um direito universal, o Simers embarcou em uma jornada de responsabilidade social que culminou na criação, em 2021, do Hub de Solidariedade.

Este hub foi concebido para atender às crescentes necessidades de uma sociedade cada vez mais conectada e globalizada. Fundamentado na colaboração, diversidade de ações, transparência, fortalecimento comunitário, educação e conscientização, o Hub se destaca por seu compromisso em promover parcerias entre ONGs, entidades públicas, empresas e indivíduos, que visam ampliar o impacto das iniciativas solidárias, abrangendo uma variedade de necessidades e comunidades, desde doações materiais até serviços voluntários e capacitações.



Este hub foi concebido para atender às crescentes necessidades de uma sociedade cada vez mais conectada e globalizada.

Para o diretor de Políticas Estratégicas do Simers, Vinícius de Souza, a participação do Hub de Solidariedade no Prêmio Top Cidadania é uma excelente oportunidade para conhecer e aprender com os demais projetos envolvidos na premiação. "Esse encontro nos possibilita fazer parte de um dos reconhecimentos mais prestigiados do Estado, voltado às boas ideias na área da responsabilidade social. Nos conecta e valoriza o trabalho realizado por várias mãos", ressaltou Souza.

Para a coordenadora do Hub de Solidariedade, Scarlet Orihuela, toda a dinâmica pensada para o Hub é realizada em equipe, o que une e fortalece o grupo. "A premiação nos dá visibilidade para alcançarmos cada vez mais o que buscamos que é sensibilizar as pessoas, instituições e governantes e sermos facilitadores de iniciativas conjuntas em prol da sociedade", afirmou.

O Hub de Solidariedade centraliza informações e recursos relevantes, facilitando o acesso a oportunidades de doação, serviços voluntários e outras formas de apoio. Esses pilares fundamentais orientam as ações do projeto, promovendo uma cultura de responsabilidade social para enfrentar os desafios contemporâneos de forma satisfatória e colaborativa.

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Unicred Ponto Capital

Case: Projeto Batalhão do Bem: o Cooperativismo em Ação

UNICRED PONTO CAPITAL

Projeto Batalhão do Bem reutiliza resíduos têxteis de fardas e vestimentas militares

O programa foi idealizado pela Cooperativa Unicred Ponto Capital, juntamente com o Instituto Unicred, gerando ciclos de economia circular, logística reversa e impactos socioambientais positivos.

Em consonância com a responsabilidade socioambiental e fomento da agenda ESG do Sistema Unicred, a Cooperativa Unicred Ponto Capital, juntamente com o Instituto Unicred, idealizou, em 2023, um projeto no qual a reutilização de resíduos têxteis e a economia circular fossem prioridades. Atrelado aos princípios norteadores do cooperativismo, foi cria o Batalhão do Bem.

O projeto, em andamento na comunidade de Santa Maria/RS, tem como objetivo ressignificar o processo de transformação e reaproveitamento de resíduos descartados por unidades militares da região, através da customização e doação de fardas e vestimentas não mais utilizadas. Desta forma, gerando ciclos de economia circular, logística reversa e impactos socioambientais positivos.



A seleção das peças que podem ser reaproveitadas e aquelas que não estão mais em condições de uso segue o conceito de eficiência na utilização de recursos. As vestimentas não utilizáveis são direcionadas para um processo consciente de descaracterização, transformando-as em matéria-prima renovada e pronta para uma nova fase de produção. Isso contribui para diminuir o impacto ambiental do descarte inadequado e auxilia na conservação dos recursos naturais. Uma vez revitalizadas e tingidas, as peças de boa qualidade são doadas à comunidade, enquanto as que não podem ser reaproveitadas são customizadas e transformadas em novos produtos.

> Os impactos positivos do Batalhão do Bem se estendem tanto para a comunidade local quanto para o ambiente em larga escala, trazendo benefícios econômicos tangíveis.

Para o sucesso do projeto, tem sido fundamental o engajamento de parceiros como o Instituto Federal Farroupilha – IFFAR; o Santa Maria Tecnoparque, a Cooperativa de Trabalho de Recolhimento de Inservíveis Recicláveis – CRIR; a 6° Brigada de Infantaria Blindada – Brigada Niederauer; a Incubadora Social da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM; o HBM Santa Maria, a FLATEX Tinturaria; a Prefeitura Municipal de Santa Maria; o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo RS - Sescoop/RS e a Ford Superauto. Isso demonstra o comprometimento de diversos setores com a causa da sustentabilidade e a promoção de práticas que beneficiam tanto o meio ambiente quanto a sociedade local.

O projeto ainda tem no escopo os cursos de Customização, Microempreendedorismo e Reciclador Profis-

Top Cidadania ABRH-RS

sional, proporcionando uma qualificação valiosa às pessoas envolvidas, que ainda oferecem alimentação e transporte gratuitos.

A expansão e o crescimento do Batalhão do Bem foram possíveis pela contemplação do projeto pelo Fundo Social do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Estado do Rio Grande Do Sul (Sescoop/RS) em 2024.

Os impactos positivos do Batalhão do Bem se estendem tanto para a comunidade local quanto para o ambiente em larga escala, trazendo benefícios econômicos tangíveis. Para os próximos ciclos, o projeto buscará atender mais pessoas em vulnerabilidade social de diferentes regiões, firmando parcerias com diversas instituições que queiram dar um destino mais sustentável para os seus resíduos têxteis excedentes.



O PROJETO BATALHÃO DO BEM **É TOP**

Projeto **BATALHÃO** DO BEM

O COOPERATIVISMO EM AÇÃO!

O **Projeto Batalhão do Bem:** o Cooperativismo em ação, da Unicred Ponto Capital é um dos cases vencedores do **Top Cidadania 2024 da ABRH-RS**.

CATEGORIA | ORGANIZAÇÃO

MODALIDADE | COMUNIDADE









UNICRED PONTO CAPITAL

INSTITUTO UNICRED

Top Cidadania 2024 ABRH-RS

PARCEIROS:

Unimed Santa Maria/RS

INSTITUTO FEDERAL Farroupilha

Ford SUPERAUTO

SENAI

APOIO:

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA A CIDADE CUIDANDO DAS PESSOAS.

PREFEITURA DE SANTIAGO

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

UnidaSul Distribuidora Alimentícia

Case: Conexões que Alimentam

Conexões que Alimentam destina produtos aptos para o consumo aos mais necessitados

O projeto envolve 28 unidades situadas nas regiões Metropolitana, Vale dos Sinos, Serra e Litoral Gaúcho.

O projeto Conexões que Alimentam, da UnidaSul Distribuidora Alimentícia, tem como objetivo o gerenciamento adequado dos insumos que se tornariam resíduos nas 28 unidades envolvidas, situadas nas regiões Metropolitana, Vale dos Sinos, Serra e Litoral Gaúcho. Em prática desde julho de 2022, a iniciativa tem a parceria do programa Mesa Brasil SESC e já beneficiou, até junho de 2024, mais de 60 mil pessoas e cerca de 300 instituições com a coleta de 258 toneladas de alimentos.

Esses produtos são distribuídos aos mais necessitados por meio de um processo de seleção e triagem. Ao promover boas práticas internas de cuidado, separação, armazenamento e destinação adequada de produtos, a empresa reduz a quantidade de lixo e os efeitos sobre o meio ambiente. Para destinar conscientemente produtos com avarias são implementadas rotinas bem planejadas e estruturadas. Os pilares de integridade e ética sustentam o compromisso da organização com os colaboradores e as pessoas da comunidade.

O intuito é transformar esses alimentos que seriam descartados, mas que possuem valor nutricional, em componentes das refeições de milhares de pessoas em situação de vulnerabilidade. Esse esforço promove uma alimentação mais rica e saudável e dá uma nova finalidade aos produtos que, de outra forma, seriam destinados a aterros sanitários, convertendo-os em alimentos e dignidade para os beneficiados.



Em prática desde julho de 2022, a iniciativa tem a parceria do Programa Mesa Brasil SESC e já beneficiou, até junho de 2024, mais de 60 mil pessoas e cerca de 300 instituições com a coleta de 258 toneladas de alimentos.



NOSSA MISSÃO DE LEVAR alimentos É DESTAQUE EM 2024!

UnidaSul Distribuidora Alimentícia S/A

Top Cidadania 2024 ABRH-RS

CASE PREMIADO
conexões que alimentam

CATEGORIA
organização

A conquista do **Top Cidadania 2024** reflete o esforço e o compromisso da UnidaSul com ações que realmente fazem a diferença!

TOP CIDADANIA CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Viação Ouro e Prata

Case: Voluntários de Ouro na construção de um mundo melhor

Viação Ouro e Prata incentiva ações voluntárias na empresa

A responsabilidade socioambiental é um dos valores da companhia, que tem o olhar para a comunidade.

O projeto Voluntários de Ouro, lançado pela Viação Ouro e Prata em 2021, contabiliza 33 ações e mais de 2.800 pessoas beneficiadas até 2024. A iniciativa foi motivada pelo desejo de fortalecer os laços com a comunidade e atender ao crescente interesse dos colaboradores em participar de atividades sociais.

As ações são realizadas em bancos de sangue, instituições para crianças e idosos e comunidades carentes. Entre os resultados qualitativos, destaca-se o fortalecimento do sentimento de pertencimento e orgulho dos colaboradores, refletido no aumento da satisfação e engajamento. Ao entender que o ambiente de trabalho é mobilizador em vários aspectos da sociedade, a Viação Ouro e Prata estimula a prática cidadã, a empatia e mobiliza o olhar para o outro, viabilizando a participação dos colaboradores e investimento para que a iniciativa seja permanente e atuante junto às comunidades atendidas.

A iniciativa reflete uma expressão tangível dos valores fundamentais da organização. A responsabilidade socioambiental é um dos pilares da Viação Ouro e Prata e, por isso, a empresa possui o programa Voluntário de Ouro na Construção de um Mundo Melhor, que é diretamente relacionado ao Grupo de voluntariado de colaboradores da organização.

A Ouro e Prata conta com 250 ônibus em sua frota nacional, atuando em âmbito intermunicipal (no Rio Grande do Sul), interestadual (em 10 estados brasileiros: RS, SC, PR, SP, MS, MT, TO, GO, PA e MA) e internacional, com operação na Argentina e Uruguai. Com 82 anos de história, possui uma das maiores linhas rodoviárias do Brasil, que liga Porto Alegre (RS) a Santarém (PA) com 4.002 quilômetros.



Desde 2021 já foram mobilizadas 33 ações, beneficiando mais de 2.800 pessoas.

Top Cidadania ABRH-RS



Top Ser Humano

Top Ser Humano 2024

Categoria Organização

- AEL Sistemas
- Alvorada Sistemas Agrícolas
- Atitus Educação
- Banrisul
- Be8
- Box Print
- Bruning Tecnometal
  Central Sicredi Sul/Sudeste
- CMPC
- Confederação Sicredi
- FACTA
- FCC
- Fundacred
- GKN do Brasil
- Grazziotin
- Grupo Aeromot
- Grupo Guarida
- Grupo J2M - Unidade 01
- Hector
- HERC
- Hospital de Clínicas de Passo Fundo
- (HCPF)
- Hospital Moinhos de Vento
- Inbetta
- Indutar
- Kepler Weber
- Lojas Lebes
- Senac RS
- Sicredi Centro RS/MG
- Sicredi Conexão
- Sicredi Cooperação
- Sicredi Noroeste RS/MG
- Sistema Ocergs
- SLC Agrícola
- STIHL
- Systemhaus
- Termolar
- TI&CSC Randoncorp
- Unimed Erechim
- Unimed Noroeste/RS
- Unimed Porto Alegre
- Universidade Feevale

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

AEL Sistemas

Case: O desenvolvimento de Lideranças como Pilar Estratégico da Jornada da Excelência

AEL Sistemas desenvolvimento de lideranças como pilar estratégico da empresa

Criado em 2022, a iniciativa envolveu 80 lideranças da organização.

Ao longo dos últimos quatro anos, a AEL Sistemas embarcou na Jornada da Excelência, um programa de transformação cultural idealizado pelo CEO da empresa, Gal Lazar, e inspirado nos princípios do livro "Empresas Feitas para Vencer", do escritor Americano Jim Collins. A iniciativa busca o alinhamento de toda organização em metodologias e conceitos focados em eficiência, agilidade e resultados.

Como pilar estratégico dessa jornada, o programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) foi desenhado e conduzido em 2022, visando desenvolver o time de gestão nas principais competências dessa transformação: Liderança Nível 5 e Liderança Ambidestra. O programa foi conduzido em cinco módulos e envolveu 80 lideranças da empresa, entre gerentes, coordenadores e especialistas.

Como resultado desse processo, um plano de ação foi proposto e agregou contribuições importantes para a melhoria dos processos e do modelo de gestão praticado. Desta forma, consolidou os princípios da Jornada da Excelência no dia a dia e impactou no atingimento de melhores resultados financeiros, de processos e no maior engajamento e satisfação dos times e, consequentemente, dos clientes.

O case reforça a certeza de que investir e desenvolver pessoas é um pilar estratégico no atingimento de melhores resultados. E, nesse propósito, a AEL Sistemas segue firme na jornada alinhada ao compromisso de evolução constante.

A empresa é brasileira e 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 programa foi conduzido em cinco módulos e envolveu 80 lideranças da empresa, entre gerentes, coordenadores e especialistas.

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Alvorada Sistemas Agrícolas

Case: Projeto ICENA – Um novo olhar sobre os norteadores estratégicos da Alvorada

Alvorada John Deere realiza o Projeto ICENA, um marco para o fortalecimento da sua cultura organizacional

A Alvorada John Deere concluiu o Projeto ICENA, iniciativa que trouxe um novo olhar sobre a cultura da empresa. A Alvorada passou por várias expansões e, em 2023, o crescimento, ocasionado por uma incorporação, tornou iminente a necessidade de revisitar e revisar os norteadores estratégicos da empresa e de formular um propósito, dando origem ao Projeto ICENA, cujo o nome significa nova perspectiva sobre algo, uma visão futurista de algo já conhecido. O projeto foi concebido para que todos os níveis hierárquicos da empresa os assimilassem, reforçando uma cultura organizacional baseada em propósito. As atividades foram realizadas ao longo de dez meses, sendo divididas em cinco etapas, que impactaram diretamente os 493 funcionários.

Entre os resultados, destacam-se a melhoria do clima organizacional, aumento da satisfação dos colaboradores e maior produtividade, além da familiarização de 86,5% dos funcionários com os novos norteadores estratégicos e com 87% declarando observar a aplicação efetiva no dia a dia. O Projeto ICENA reafirma o compromisso da Alvorada John Deere em construir uma cultura organizacional sólida e orientada por um propósito claro, proporcionando aos funcionários um ambiente de trabalho no qual a inovação e a eficiência oferecem os melhores produtos e serviços, cada vez mais completos e personalizados para os clientes.



Atitus Educação

Case: ATITUDES que Transformam: colaboradores embaixadores da nova marca

Colaboradores da Atitus atuam como embaixadores da nova marca

A organização, que era IMED, passou por um reposicionamento e contou com um trabalho colaborativo.

A Atitus Educação credita no novo nome, que remete à palavra atitude, a tradução da proposta de valor da empresa, de seus colaboradores e alunos. A mudança representa a definição de um posicionamento que atende o conceito de plataforma educativa a partir da conexão de um ecossistema, integrando a academia com o mercado. Além disso, o naming simboliza as posturas de autonomia, inspiração, inovação, agilidade, colaboração e ousadia.

Além da mudança de marca, trata-se de uma transformação fundamental de comportamento, pois supõe uma série de condutas precedentes, como o entendimento da estratégia da organização, a compreensão sobre o papel dos colaboradores e de como os profissionais irão contribuir na entrega dos resultados desejados. Assim, a importância do engajamento dos funcionários é determinante para o sucesso da mudança, pois a identidade de uma empresa é construída primeiramente pelo público interno.

O plano de trabalho foi pensado e constituído pela área de gestão de pessoas e iniciou 40 dias antes da revelação da nova marca. Com o objetivo de aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes, além de engajar no processo de reposicionamento, cerca de 400 pessoas da instituição - quadro técnico-administrativo e quadro docente - participaram de diferentes ações, incluindo, seis encontros semanais chamados de "A-drops". Por meio do storytelling e utilização de metodologias ativas, o propósito de "transformar vidas por meio de uma educação inovadora que gera prosperidade" foi vivenciado na prática pelos profissionais. A soma de todas as iniciativas resultou na constituição de um crachá com uma nova identidade, representada por bótons das atitudes, que são carregadas no peito.

A fim de garantir a aplicação prática do projeto, após a revelação da nova marca, os colaboradores seguiram atualizando-se no programa de gestão de desempenho, na participação de colegiados, no fórum de gestão e nas estratégias de endomarketing. Um dos aspectos mais marcantes desta experiência, além da conexão e da revelação acolhida com aplausos, foi o sentimento de orgulho e pertencimento entre os profissionais, que se sentiram parte integrante desse novo capítulo da Atitus Educação.



Cerca de 400 colaboradores da instituição - quadro técnico-administrativo e quadro docente - participaram de diferentes ações de desenvolvimento, a fim de se preparar e conectar com o novo momento.

banrisul

Banrisul

Case: Programa de Integração Banrisul: Experiência de coprodução para acolher, orientar e inovar

Programa de Integração do Banrisul promove a coprodução para acolher, orientar e inovar

Iniciativa é liderada pela Universidade Corporativa do banco e pelos grupos focais da Direção-Geral e da Rede de Agências.

O Banrisul, com 95 anos de história como empresa de economia mista, tem aprimorado suas seleções para escriturários desde 1988, por meio de edital público. Nas oito edições até o momento, a inclusão e a reserva de vagas têm se fortalecido, refletindo o compromisso da instituição com a democratização e a diversidade em seus processos seletivos.

Em 2005, vagas foram reservadas para pessoas com deficiências e, em 2013, a inclusão se estendeu a pessoas negras e pardas. Na última edição, realizada em 2022, o processo seletivo abrangeu ampla concorrência e reservou oportunidades para pessoas com deficiência, autodeclaradas pretas e pardas, transgêneros e indígenas. Foram oferecidas 824 posições iniciais, seguidas de mais 511 vagas, totalizando 1.335 novos empregados.

Em 2022, frente à abrangência de novos colegas a serem recebidos, foi constituído o Programa de Integração. Liderado pela Universidade Corporativa Banrisul e pelos grupos focais da Direção-Geral e da Rede de Agências. O Programa adota uma abordagem expositiva-dialogada, com recursos lúdicos, técnicas de grupo (presenciais e online), vídeos e simulações. Visar acolher e reter talentos, proporcionando uma compreensão profunda do cotidiano das agências e do atendimento ao cliente.

Dentre as ações e resultados do Programa, realizado em Porto Alegre, destacam-se: o diagnóstico, a estruturação da trilha de aprendizagem, a coprodução entre a Direção Geral e a Rede de Agência, o incentivo ao protagonismo dos novos colegas em processos seletivos internos e em programas de formação para sucessão, além do fortalecimento das práticas na integração de colegas aprovados por cotas. Essas iniciativas impulsionam a inovação organizacional, mantendo o Banco atento à dinâmica da sociedade.

O Programa de Integração não apenas orienta e acolhe os novos empregados, mas também os incentiva a criar conexões significativas com o Banco e entre si. Ao mesmo tempo, desafia o Banrisul a reavaliar continuamente seus processos, adaptando-se às mudanças e necessidades da sociedade.



Foram oferecidas 824 posições iniciais, seguidas de mais 511 vagas, totalizando 1.335 novos empregados.

Top SerHumano ABRH-RS

Be8

Case: Reinventando "Nosso Jeito de Ser" – O início de uma jornada de transformação cultural

Be8 realiza jornada de transformação cultural na organização

O projeto, chamado "Nosso Jeito de Ser", iniciou em 2023.

A cultura é resultado do cotidiano de uma empresa. Hábitos, interações, sentimentos, comportamentos que se consolidam em um ambiente organizacional, definindo a identidade e o seu modo de operação. Ainda em 2023, a Be8 iniciou um novo ciclo se posicionando como uma plataforma de soluções para a transição energética. Aliado a isso, também teve início a jornada de transformação cultural, chamada de "Nosso Jeito de Ser", a qual reúne o propósito, estratégia, atributos culturais, comportamentos e valores refletidos na "One Page de Cultura".

Partindo da premissa que a cultura impulsiona a execução da estratégia, o projeto foi estruturado a partir de um diagnóstico cultural. Foram realizadas entrevistas com a diretoria executiva, pesquisas quanti e qualitativas, definição da cultura desejada, organização e execução de um plano de ação, com o objetivo de estimular o desenvolvimento cultural, além da aplicação de pulse check para acompanhar a evolução da jornada.

A construção da cultura foi desenvolvida a partir de uma estratégia de engajamento dos líderes e colaboradores, baseada em cinco tópicos principais: estimular o compromisso do Top Team - que é formado pela diretoria executiva e gerentes, que reportam para o presidente - com a jornada e apoiá-los para que sejam exemplo e mobilizadores da cultura; construir a cultura da Be8 conectando-a com a estratégia de negócios e estabelecendo comportamentos fundamentais para o sucesso; criar um plano de engajamento da liderança da empresa, alinhando comportamentos, símbolos e sistemas de acordo com a nova cultura; realizar pulse checks ao longo dos meses para mensurar as evoluções do projeto, além de reuniões de governança para acompanhamento do Plano de Cultura; formar embaixadores da cultura, que tiveram o objetivo de mobilizar as pessoas de todos os níveis da Be8.

Segundo o presidente da Be8, Erasmo Battistella, "a iniciativa de transformação cultural é essencial para o desempenho e engajamento dos colaboradores, refletindo positivamente nas relações com os stakeholders. O apoio de toda a equipe é fundamental para alcançar as metas e construir a cultura desejada".



A construção da cultura foi desenvolvida a partir de uma estratégia de engajamento dos líderes e colaboradores

Be8 Reinventar o futuro. Agora.

Top Ser Humano 2024 ABRH-RS

Case vencedor do Prêmio Top Ser Humano 2024

Categoria Organização

Reinventando nosso jeito de ser:

O início de uma jornada de transformação cultural.

O ano de 2023 marcou o início de um novo ciclo para a Be8. Iniciamos os primeiros passos para posicionar a companhia como uma plataforma de soluções para a transição energética, apta a colaborar ainda mais com o desenvolvimento sustentável. **Estabelecemos nossa cultura necessária**, acompanhando a evolução da marca – de BSBIOS para Be8 -, e aceleramos projetos de novos biocombustíveis que contribuirão para descarbonizar diferentes modais de transporte.

O objetivo do case foi apresentar o início da jornada de transformação cultural da Be8, nomeado: **"Nosso Jeito de Ser"**, que reúne nosso propósito, estratégia, atributos culturais, comportamentos e valores, refletidos na *"One page de Cultura"* ou *"Cultura em uma página"*.

Por meio de indicadores, pesquisas e depoimentos, podemos garantir que o Programa de Cultura é uma estratégia crucial para o início deste novo ciclo da Be8, principalmente, no posicionamento da companhia como empresa de soluções para a transição energética.



Box Print

Case: Participação dos resultados Box Print – A Excelência para crescer juntos

Box Print reformula o Programa de Participação nos Resultados e colhe resultados já no primeiro ano

Movimento faz parte de uma revisão de práticas, visando evoluir a cultura da organização.

Na busca constante por evolução e sustentabilidade, a Box Print, de Campo Bom (RS), decidiu reavaliar seu Programa de Participação nos Resultados (PROPAR). Com mais de 900 colaboradores e na terceira geração familiar à frente da Governança, a empresa do segmento de embalagens está revisando uma série de práticas, buscando evoluir sem deixar de valorizar sua cultura construída em 65 anos de atividade.

A organização avança para ações mais colaborativas e empoderadoras na Gestão de Pessoas e Cultura (GPC). "Reconhecer e atender as crescentes necessidades da equipe é garantir um ambiente de trabalho evolutivo em meio à comunidade local", diz a coordenadora da área, Jéssica Leuck. "Temos a convicção de que colaboradores adequadamente remunerados e engajados não só contribuem para a sustentabilidade da organização, mas também se tornam indivíduos mais realizados e produtivos para a sociedade", complementa.

Criando novas formas de avaliação e recompensa, o novo PROPAR, em apenas um ano de vigência, reforçou a tese de que a forma de remunerar dita o comportamento das pessoas e muda atitudes. Os resultados se refletiram positivamente em diversos indicadores-chave. "Houve significativa redução na rotatividade, retenção de mais de 66% dos colaboradores com mais de dois anos na empresa, diminuição de mais de 40% dos resíduos produzidos, aumento notável na dedicação em treinamentos, melhorias substanciais na comunicação interna e crescimento de 14% no faturamento", comemora Jéssica.

Além disso, a Box Print conseguiu manter a equipe de colaboradores estável, reinvestindo na aquisição de novos equipamentos para o parque industrial e aperfeiçoamentos. Os resultados demonstram não apenas o impacto positivo do novo PROPAR, mas também a dedicação contínua da empresa em promover um ambiente de trabalho eficiente, engajador e sustentável. "Nossas iniciativas pela gestão de Recursos Humanos são nosso reconhecimento às pessoas, que são os verdadeiros protagonistas do compromisso Box Print de entregar a melhor embalagem para o mundo", finaliza a gestora.



Houve significativa redução na rotatividade, retenção de mais de 66% dos colaboradores com mais de dois anos na empresa, diminuição de mais de 40% dos resíduos produzidos.

Bruning Tecnometal

Case: Ideia & Conexão – Conectando pessoas e resultados

Programa da Bruning Tecnometal conecta as pessoas aos resultados

O Ideia & Conexão foi desenvolvido em 2022 e fomenta a inovação por meio das sugestões de ideias dos colaboradores.

A Bruning completou 77 anos de história e durante sua existência passou por diversos ciclos de evolução. Em 2021, iniciou o projeto Transformação, que, entre muitas frentes de trabalho, objetivou a mudança cultural. Esse processo iniciou com a definição do propósito "gerar prosperidade conectando pessoas e tecnologias" e a revisão dos valores organizacionais.

Em 2022, a empresa deu um passo a mais nessa jornada de transformação investindo na implementação de um programa de sugestões: o Ideia & Conexão, que conecta as pessoas aos resultados da organização. Fomentando a inovação por meio da identificação de oportunidades no negócio, o programa teve em seus dois primeiros anos um sucesso absoluto no que tange a resultado e reconhecimento por parte dos mais de 2700 colaboradores.

As ideias são inseridas dentro de uma plataforma online, a AEVO Innovate, e a partir de então, passam por um funil de aprovação composto por algumas etapas: avaliação do gestor da pessoa que deu a ideia, aprovação do Núcleo de Inovação, avaliação de viabilidade por um responsável técnico, e, por fim, se aprovada nas etapas anteriores, a ideia é implementada e o idealizador reconhecido.

A cada edição, o programa tem se mostrado uma ferramenta poderosa para a transformação organizacional. As soluções práticas e inovadoras geradas pelos colaboradores têm sido fundamentais para a melhoria contínua da empresa. Dessa forma, à medida que o programa avança, a Bruning continua a valorizar e incentivar a criatividade, garantindo um ambiente de trabalho dinâmico e cada vez mais preparado para os desafios do futuro. Com mais de mil ideias propostas e um retorno financeiro estimado em mais de R$ 2 milhões, o programa Ideia&Conexão fomenta o protagonismo das pessoas, dá visibilidade às boas ideias, melhora os processos internos e impacta positivamente o resultado financeiro.

A empresa acredita que a inovação não é privilégio de um departamento específico, mas deve ser uma prática incorporada em todos os níveis da organização. Foi com essa visão que o programa de ideias foi criado, visando quebrar as barreiras tradicionais e assegurar que cada voz fosse ouvida, independentemente da posição ou do departamento. Dessa forma, desenvolve-se um ambiente mais colaborativo e aberto, no qual a inovação é incentivada e valorizada.



O programa teve em seus dois primeiros anos um sucesso absoluto no que tange a resultado e reconhecimento por parte dos mais de 2700 colaboradores

Central Sicredi Sul/Sudeste

Case: PDLE – Programa Desenvolvimento de Lideranças Executivas

Sicredi fomenta o desenvolvimento de lideranças executivas

Objetivo é formar colaboradores para futuras posições de diretoria nas cooperativas.

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças Executivas (PDLE), iniciado em 2018, tem o objetivo de possibilitar às cooperativas, que integram a Central Sicredi Sul/Sudeste no Rio Grande do Sul, o desenvolvimento de colaboradores para futuras posições de Diretoria. Neste sentido, a sustentabilidade do Sicredi se materializa diariamente quando existe o fomento ao crescimento profissional, entendendo a importância em trabalhar a sucessão de posições estratégicas por meio de diferentes ações de aprendizagem organizacional. A gestão do PDLE é feita pela área de Gestão de Pessoas da Central, que coordena as ações principais e comuns a todos os participantes.

Ao longo do PDLE, cuja duração é de 24 meses, o participante passa por três grandes frentes, sendo duas individuais - design de carreira e mentoria de habilidades - e uma coletiva - módulos de conteúdo. A tríade se apoia nas reflexões acerca da carreira, motivações para a posição e jornada profissional, assim como na identificação e no desenvolvimento de competências.

"Ao entendermos a relevância do modelo cooperativista de crédito para o desenvolvimento econômico e social do Rio Grande do Sul, o Sicredi vê como premente o cuidado e o fomento à sucessão de posições de liderança executiva, pois a sustentabilidade do negócio passa pela gestão. Neste sentido, há anos, desenvolvemos o Programa que aprimora a governança nas cooperativas, que são as unidades que sustentam todo o sistema. Desenvolver lideranças é fundamental para que o propósito do Sicredi em construir uma sociedade mais próspera se efetive", explica a gerente de Gestão de Pessoas da Central Sicredi Sul/Sudeste, Giana Pretto.

Além das ações conduzidas pela Central, os participantes são acompanhados localmente pela área de Gestão de Pessoas da cooperativa, pela sua liderança, e pela própria diretoria executiva local. Esses são personagens importantes ao longo da jornada do participante no Programa.

O PDLE já formou mais de 80 líderes de 23 Cooperativas da Central Sicredi Sul/Sudeste no Rio Grande do Sul e, atualmente, conta com 25 participantes no estado. Até o momento, 52% das posições de diretoria que foram abertas nas cooperativas participantes após o ingresso no programa foram ocupadas com líderes que estão ou passaram pelo PDLE.



Até o momento, 52% das posições de diretoria que foram abertas nas cooperativas participantes após o ingresso no programa foram ocupadas com líderes que estão ou passaram pelo PDLE

CMPC

Case: Bootcamps de Evolução Cultural

CMPC cria Bootcamps de Evolução Cultural

Objetivo da ação era disseminar e inserir as transformações culturais para todas as unidades da organização

Em 2022, estava em execução o projeto de Evolução Cultural da CMPC Global, que realizava diagnósticos em todos os países com atuação pelo Grupo para identificação de elementos culturais já existentes em cada local e os pontos que necessitavam de alteração ou inclusão. Ao longo deste processo, notou-se a necessidade de uma segunda fase do programa que oportunizasse, não apenas a disseminação, mas também a imersão dos novos símbolos, heróis, rituais, práticas e valores, que estavam em definição, como o formato ideal para a maturidade cultural para a CMPC em todas as unidades fabris e comerciais.

Mediante este entendimento, iniciou-se a construção do desenho dos Bootcamps de Evolução Cultural, contando com a expertise de especialistas de Pessoas & Organização da CMPC e com a importante parceria da McKinsey. O intuito foi proporcionar uma imersão que permitisse a rápida assimilação dos elementos culturais para todos os colaboradores. A partir dos resultados do Projeto de Cultura em outubro de 2022, começou oficialmente a realização dos Bootcamps de Evolução Cultural, com as principais lideranças das unidades do Brasil, preparando-os para que fossem os facilitadores das próximas imersões da unidade de Guaíba no ano seguinte.

Um dos principais indicadores da Evolução Cultural é o Índice de Excelência Operacional (OEI), que, em maio de 2023, tinha um resultado de 50 pontos. Ao final do primeiro período de realização das imersões, foi alcançado mais de 60% do quadro de colaboradores, com um NPS de 82%, nos mais de 70 Bootcamps realizados no segundo semestre de 2023, confirmando a maturidade com o resultado de OEI de maio de 2024 de 52 pontos.



Ao final do primeiro período de realização das imersões, foi alcançado mais de 60% do quadro de colaboradores, com um NPS de 82%, nos mais de 70 Bootcamps realizados no segundo semestre de 2023, confirmando a maturidade com o resultado de OEI de maio de 2024 de 52 pontos.

FACTA

Case: Desenvolvimento & Negócios

Facta cria projeto para desenvolvimento do negócio e qualificação dos colaboradores

Com o projeto, foi possível proporcionar treinamentos e ações que impulsionariam os colaboradores no desenvolvimento de suas hard e soft skills.

A Facta, com a necessidade de entender o negócio e mostrar que investir na qualificação e acompanhamento das pessoas traz resultados e lucros, criou o projeto Desenvolvimento e Negócios. A área de Recursos Humanos da empresa assumiu a gestão dos setores de análise operacional e alguns pontos de vendas, com o objetivo de aprimorar resultados. Inicialmente, foram enfrentadas dificuldades como equipes defasadas, sem acompanhamento e colaboradores desmotivados.

Iniciou-se então um processo para conhecer cada um dos colaboradores, entender suas necessidades, e, desta forma, mapear os perfis. Ao traçar o PDI de cada colaborador, foi identificado quem eram aqueles que não tinham expectativas a longo prazo com relação a empresa e os que almejavam crescimento. Com base nesses dados, foi possível proporcionar treinamentos e ações que impulsionariam os colaboradores no desenvolvimento de suas hard e soft skills.

Foi levada a visão estratégica e visão de dono para as áreas do D&N, mostrando que existe um ciclo completo, desde a venda dos produtos lá na ponta, até a análise e pagamento dos contratos. A comunicação e parceria entre os setores foi incentivada para que os processos fossem mais assertivos e ágeis. Foram registrados impactos positivos no turnover e também no clima e comunicação entre as áreas, resultados estes muito satisfatórios para a empresa.



Foram registrados impactos positivos no turnover e também no clima e comunicação entre as áreas, resultados estes muito satisfatórios para a empresa.

FCC

Case: FCC Conecta: Muito além do Digital!
É sobre pessoas, conexões e protagonismo

Plataforma de comunicação da FCC promove engajamento entre as equipes e fortalece cultura da inovação

Em maio de 2024 o índice chegou a 95,6% e em junho ocorreu o recorde histórico com 128% de engajamento interno.

Desde 2019 a FCC possui uma plataforma interna para centralizar a comunicação da empresa e as interações entre os colaboradores. Nos últimos meses, o índice de engajamento dos colaboradores no canal vem crescendo e chegou a ultrapassar os 100% no mês de junho de 2024.

A criação da FCC Conecta, nome dado à plataforma, ocorreu após um diagnóstico interno em que as equipes trouxeram a necessidade de organização do fluxo de informações e centralização das informações da empresa. O ponto foi observado com atenção pela empresa, que resolveu aliar a necessidade evidenciada ao uso de tecnologias inovadoras em uma plataforma que favorece a interação, descentraliza o controle de dados e promove a autonomia dos colaboradores.

Mesmo passando por um período de pandemia e a recente crise climática do Rio Grande do Sul, o Conecta se fortaleceu internamente e possui um importante papel na cultura inovadora da empresa.

A plataforma conta com grupo de influenciadores internos, mensagens organizadas pela empresa e também permite a expressão autônoma e não mediada de todos os colaboradores. Assim, mensagens dos acontecimentos da empresa são intercalados com mensagens que celebram conquistas pessoais e familiares dos colaboradores.

A empresa está empenhada em manter os indicadores elevados, fator desafiante para a manutenção do índice de engajamento e já pensa em processos e gamificação e melhor alinhamento com as práticas internas da Great Place to Work, que acompanham o cotidiano da empresa há mais de cinco anos.

Os resultados de engajamento de outras empresas que utilizam a ferramenta chegam a uma média de 25%. Por isso, os indicadores superiores a 90% demonstram que a implantação foi assertiva e pode inspirar outras empresas que buscam melhores resultados na comunicação interna.

Os resultados de engajamento de outras empresas que utilizam a ferramenta chegam a uma média de 25%. Por isso, os indicadores superiores a 90% demonstram que a implantação foi assertiva e pode inspirar outras empresas que buscam melhores resultados na comunicação interna.



Fundacred

Case: Um novo paradigma em recrutamento e seleção: Implementando uma abordagem inovadora para atrair e contratar talentos

Fundacred aprimora processo de recrutamento e seleção com tecnologia

Assertividade de contratações passou de um percentual médio de 85,01% para 100%.

A Fundacred, organização referência em Crédito Educativo no Brasil, anunciou uma melhoria significativa em seu processo de recrutamento e seleção, impulsionada pela implementação de um software especializado em recrutamento e seleção, aliado ao olhar para a análise de perfil comportamental e fit cultural por parte do profissional de R&S. Com esta iniciativa, a organização tem experimentado um aumento notável na assertividade de suas contratações, passando de um percentual médio de 85,01% para 100%.

A busca pelo candidato ideal é complexa e uma boa seleção é fundamental para o crescimento e sucesso das organizações. Reconhecendo essa necessidade, a Fundacred se comprometeu em aprimorar seu processo de recrutamento e seleção, buscando pessoas com aderência de habilidades técnicas, e congruência com as competências comportamentais necessárias, além de boa compatibilidade cultural. A implementação do software de recrutamento e seleção possibilitou uma abordagem mais estruturada e centralizada para a identificação e avaliação de candidatos, permitindo à área de pessoas acesso a um banco de talentos, otimizando na busca por novas pessoas candidatas.

Além disso, a análise de perfil comportamental e fit cultural proporcionou uma compreensão mais profunda dos candidatos, indo além das habilidades técnicas para avaliar traços de personalidade, valores e motivações. Isso tem permitido à Fundacred não apenas identificar candidatos qualificados, mas também garantir que eles se encaixam harmoniosamente na cultura organizacional.

"Atualmente, com a realização de entrevistas prévias realizadas pela profissional de RH, os candidatos que chegam na segunda etapa de entrevistas têm um perfil apropriado ao cargo, assim como à nossa cultura organizacional. As experiências são compatíveis com as necessidades e exigências e as pretensões correspondem às possibilidades. Dessa forma, temos tido mais sucesso nas contratações, com uma curva de aprendizado aparentemente menor, adaptação e entrosamento mais célere, entregas satisfatórias e permanência dos contratados.", disse Tatiana Goulart, Head Jurídico da Fundacred. Com essa nova abordagem, a Fundacred está preparada para continuar atraindo e fidelizando talentos excepcionais, assegurando sua perpetuidade.

Isso tem permitido à Fundacred não apenas identificar candidatos qualificados, mas também garantir que eles se encaixam harmoniosamente na cultura organizacional.



GKN do Brasil

Case: Programa Florescer: Práticas para promover a Diversidade, Equidade e Inclusão na GKN do Brasil

GKN aposta no Programa Florescer para estimular a diversidade, equidade e inclusão na organização

Fazem parte da iniciativa ações como treinamentos, palestras, workshops, programas de recrutamento e campanhas de conscientização.

A GKN do Brasil, líder mundial em sistemas de direção, anuncia resultados significativos em sua jornada para construir um ambiente de trabalho cada vez mais diverso, equitativo e inclusivo. Implementado em 2022, o Programa Florescer, que abrange uma série de iniciativas voltadas para a promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), tem gerado impactos positivos na cultura organizacional da empresa. Através de treinamentos, palestras, workshops, programas de recrutamento direcionados e campanhas de conscientização, a GKN do Brasil tem promovido um ambiente mais acolhedor e representativo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e pertencentes.

Os resultados das iniciativas de DE&I da GKN do Brasil são evidentes. Pesquisas de engajamento e clima realizadas nos últimos anos demonstram um aumento significativo na satisfação dos colaboradores em relação à DE&I no ambiente de trabalho. Em 2024, o índice de satisfação alcançou 83%, superando os 81% registrados em 2022, ano de início do Programa Florescer. Além disso, a empresa tem observado um crescimento no percentual de mulheres na força de trabalho, atingindo 9,8% em 2024, superando a meta global de 9,4% e com 17% de liderança feminina.

Acreditamos que a diversidade é um dos nossos maiores ativos. Ao promover um ambiente de trabalho inclusivo, estamos impulsionando a inovação, fortalecendo nossa cultura organizacional e construindo um futuro mais justo e equitativo.



Em 2024, o índice de satisfação alcançou 83%, superando os 81% registrados em 2022, ano de início do Programa Florescer.

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Grazziotin

Case: Grupo de Desenvolvimento em Tecnologia (GD T.I.) no Grupo Grazziotin: A assertividade em oportunizar aos colaboradores o desenvolvimento de carreira

Grupo Grazziotin investe em capacitação e formação de colaboradores para o setor de Tecnologia

Denominado "Grupo de Desenvolvimento em Tecnologia", o projeto estimula a qualificação dos profissionais.

Com o objetivo de fortalecer e qualificar seu time de tecnologia, o Grupo Grazziotin, referência no varejo, deu início, em 2020, ao projeto GD TI, uma iniciativa que visa o desenvolvimento interno de seus colaboradores para suprir as necessidades crescentes da área de tecnologia e inovação.

O projeto, realizado em parceria com a Universidade de Passo Fundo (UPF), oferece um curso de especialização em Desenvolvimento de Software e o ingresso subsequente no curso de graduação em Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS). A proposta surgiu como uma resposta às mudanças aceleradas pela pandemia e à necessidade de adaptar rapidamente a infraestrutura tecnológica da empresa.

Com a pandemia e a transformação digital, o Grupo Grazziotin identificou a urgência em fortalecer o setor de TI para garantir a competitividade da empresa no mercado. O GD TI não só preparou os colaboradores para os desafios da área, mas também promoveu a qualificação interna, contribuindo para a diminuição da dependência de mão de obra externa. Ao longo das três edições realizadas até 2022, aproximadamente 30 colaboradores foram formados e o projeto gerou um impacto direto na estrutura da empresa: 40% do atual quadro de desenvolvimento de sistemas foi promovido, com destaque para o aumento da capacidade de inovação e da integração tecnológica da organização.

O sucesso do GD TI é fruto da integração entre o setor de Recursos Humanos e a equipe de Tecnologia da Informação, além do alinhamento estratégico com as necessidades do mercado de varejo. A colaboração entre essas áreas garantiu que a capacitação fosse direcionada não apenas ao desenvolvimento das habilidades técnicas, mas também à criação de soluções inovadoras que pudessem impactar diretamente o crescimento e a eficiência da empresa.

"Acreditamos que investir no desenvolvimento de nossos colaboradores é fundamental para garantir não apenas a evolução profissional, mas também a manutenção da nossa competitividade no mercado. O projeto GD TI reflete nosso compromisso com a qualificação e a inovação, pilares essenciais para o futuro da empresa", afirma Daniele Oliveira, diretora de RH do Grupo Grazziotin.

40% do atual quadro de desenvolvimento de sistemas foi promovido, com destaque para o aumento da capacidade de inovação e da integração tecnológica da organização.



Top Ser Humano ABRH-RS

Grupo Aeromot

Case: Programa Ser Líder – Desenvolvimento de lideranças com base na Psicologia Positiva

Grupo Aeromot desenvolve lideranças com psicologia positiva

O objetivo da criação foi direcionar um programa de capacitação que fosse capaz de qualificar tanto analistas aptos a ocupar cargos de liderança quanto aperfeiçoar as lideranças vigentes.

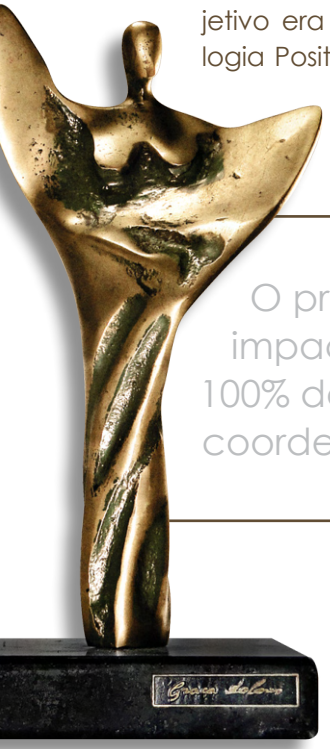
A Aeromot Aeronaves e Motores S/A, organização gaúcha do segmento de aviação, foi reconhecida pelo Programa Ser Líder, orientado para o desenvolvimento das lideranças com base na psicologia positiva, abordagem que tem sido amplamente utilizada pela Aeromot como pilar da cultura organizacional e fundamento para capacitações dos times internos.

A psicologia positiva considera temas como felicidade, propósito, amor, gratidão, realização, desenvolvimento e relacionamentos saudáveis como fundamentais para o florescimento humano. Quando tais aspectos são aplicados no ambiente corporativo, em que os profissionais são considerados e desenvolvidos de forma humanizada e individualizada, os impactos positivos são compartilhados entre empresas e funcionários.

Com a efetividade dessa abordagem, constatada por indicadores elevados de satisfação dos colaboradores e crescimento dos negócios, a Aeromot lançou, em 2022, o Ser Líder. O objetivo era direcionar os princípios da Psicologia Positiva para um programa de desenvolvimento que fosse capaz de capacitar tanto analistas aptos a ocupar cargos de liderança, quanto aperfeiçoar as lideranças vigentes. Para além da visão técnica, a ideia é formar líderes que prezam pelo bem-estar, felicidade e qualidade de vida para si próprios e seus liderados.

"O programa tem como objetivo principal a criação de um corpo gerencial composto por líderes saudáveis e criativos, aptos a tornarem-se embaixadores da cultura organizacional e a conduzirem seus times para uma nova fase de expansão dos negócios, garantindo o crescimento sustentável da empresa a longo prazo", explica Bianca Schroeder Pereira, responsável pela gestão do Programa na Aeromot.

O primeiro ciclo do Ser Líder (2022-2023) impactou 22 líderes, abrangendo 100% das lideranças em níveis de coordenação e gerência. Deste universo, 19 são gaúchos, correspondendo a 86% de toda a liderança da empresa. Além destes, sete analistas gaúchos participaram do programa. Como resultado, sete líderes progrediram para um cargo mais alto e 100% dos analistas tornaram-se líderes. Em 2023, o percentual de colaboradores satisfeitos foi de 86% na pesquisa de clima, representando a felicidade em relação ao ambiente interno, à liderança e à cultura organizacional.



O primeiro ciclo do Ser Líder impactou 22 líderes, abrangendo 100% das lideranças em níveis de coordenação e gerência.

Os líderes capacitados e aptos a desenvolverem seus times fortalecem a Aeromot para o salto de expansão dos negócios, iniciado em 2024, que ampliará o modelo de negócios da empresa e transformará o setor aéreo gaúcho e nacional.

ABRHRS
ociação Brasileira de Recursos Humanos

PÓS GRADUAÇÃO

COMPETÊNCIAS ESTRATÉGICAS PARA CARREIRAS E NEGÓCIOS



A PRIMEIRA PÓS-GRADUAÇÃO DA ENTIDADE REFERÊNCIA EM RH

CURSO RECONHECIDO PELO ★ ★ ★ ★ ★ MEC

ENTRE EM CONTATO CONOSCO E SOLICITE UMA APRESENTAÇÃO (51) 9 9538-8346

ÁREAS DE INTERESSE

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA	ESTRATÉGIA EMPRESARIAL
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E TALENTOS	TRANSFORMAÇÃO PESSOAL
GESTÃO DE PROJETOS	FINANÇAS CORPORATIVAS

CONTEÚDO E CORPO DOCENTE EM ABRHRS.ORG.BR/POS

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Grupo Guarida

Case: O impacto da estratégia em pessoas na transformação cultural do Grupo Guarida

Grupo Guarida promove transformação cultural com estratégia focada em pessoas

Projeto "Nosso Jeito de Ser" foi lançado em 2023 e contribuiu para a conquista do GPTW e diminuição do *turnover* na organização.

O Grupo Guarida, referência no setor imobiliário do Rio Grande do Sul, trabalha na transformação cultural, por meio de iniciativas estratégicas, desde a sucessão da CEO, Júlia Dal Santo, em 2022.

A transformação cultural da empresa começou com uma reestruturação organizacional, destacando a diretoria de Gente & Gestão que passou a desempenhar um papel estratégico central. Foram implementados programas de integração, comunicação interna eficiente e diversas ações focadas em pessoas.

O projeto "Nosso Jeito de Ser", lançado em 2023, envolveu colaboradores na promoção dos valores corporativos e na revitalização da estratégia da empresa, reforçando a identidade organizacional. Além disso, a Guarida investiu no desenvolvimento de lideranças, renovou benefícios e o programa de atendimento. Essas iniciativas resultaram na conquista do selo Great Place to Work, aumento do EBITDA e redução do turnover, destacando o sucesso das estratégias humanizadas da Diretoria de Gente & Gestão.

Fundado em 1977, o Grupo Guarida é uma das principais empresas do setor imobiliário de Porto Alegre, conhecido por expertise e foco no desenvolvimento de líderes. Se destaca por sua abordagem centrada nas pessoas, inovação e compromisso com um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.



Foram implementados programas de integração, comunicação interna eficiente e diversas ações focadas em pessoas.

Hector

Case: Colaborador Mágico Hector — Como trabalhar com felicidade ao longo da jornada

Projeto Colaborador Mágico da Hector transforma os profissionais em embaixadores da marca

Iniciativa visa elevar a competitividade do restaurante temático, além de atrair e reter talentos.

O Colaborador Mágico Hector é um projeto inovador desenvolvido pela Hector para transformar seus colaboradores em embaixadores da marca, integrando-os na atmosfera mágica e imersiva de seus empreendimentos temáticos. Criado em 2019, o programa surgiu da necessidade de se destacar no competitivo setor de restaurantes temáticos e de atrair e reter talentos em uma região de pleno emprego.

A iniciativa oferece um treinamento intensivo e contínuo, focado em desaprender práticas antigas e adotar uma nova mentalidade voltada para a criação de experiências únicas para os clientes. O público-alvo inclui os atuais e novos colaboradores da Hector, profissionais do setor de hospitalidade e entretenimento, jovens em busca de desenvolvimento profissional, indivíduos dispostos a abraçar uma nova mentalidade e talentos locais de Gramado e regiões próximas. Em média, 500 pessoas se inscrevem em cada edição, com cerca de 15% a 20% sendo absorvidas pela Hector em até seis meses.



Em média, 500 pessoas se inscrevem em cada edição, com cerca de 15% a 20% sendo absorvidas pela Hector em até seis meses.

Os objetivos do Colaborador Mágico Hector incluem promover a integração e a felicidade ao longo da jornada, criar um banco de talentos, gerar conhecimento portável, aumentar a satisfação do colaborador, qualificar a entrega, fomentar o engajamento e a lealdade, fortalecer a cultura organizacional, educar o mercado e criar integração para quem trabalhar na Hector.

As etapas de implementação do programa envolvem diagnóstico das necessidades, desenvolvimento de material de treinamento, criação de material de comunicação, realização das primeiras edições, incentivo ao trabalho de indicações e ajustes para novas edições. As principais ações incluem recrutamento, campanhas de comunicação, criação de conteúdo e palestras, desenho do ambiente imersivo, montagem do banco de talentos e recepção dos novos colaboradores.

Os resultados do programa são evidentes: alta taxa de retenção de colaboradores, satisfação dos clientes e aumento significativo no ticket médio dos restaurantes. A Hector Pizzaria e a Hector Hamburgueria se tornaram referências em experiências gastronômicas, com filas constantes e vendas antecipadas de ingressos. A Hector Pizzaria, por exemplo, elevou o ticket médio do mercado local de R$ 90,00 para mais de R$ 200,00, enquanto a Hector Hamburgueria, lançada em 2022, vendeu mil ingressos nos primeiros 20 minutos de abertura das vendas, garantindo um ticket médio de R$ 160,00, mais que o dobro da média nacional.

HERC

Case: Vem Crescer Junto: seleção interna como impulsionador do protagonismo de carreira

Programa Vem Crescer Junto da HERC promove mais de 40 colaboradores

Iniciativa de valorização interna teve início em 2018, com a revisão do planejamento estratégico da empresa.

O desafio de ser mais efetivo nos processos seletivos internos da empresa, valorizando os talentos que já estão na organização, levou a Indústria de Plásticos HERC, de Porto Alegre, a implementar o programa Vem Crescer Junto. Desde 2018, a iniciativa vem ganhando espaço e já promoveu mais de 40 colaboradores.

Com mais de seis décadas de trajetória, a HERC sempre valorizou seus colaboradores e compreendeu o papel central dos profissionais na empresa. Mas foi a partir da revisão do planejamento estratégico que estruturou-se o processo para garantir maior harmonia entre as seleções internas e externas, buscando decisões que considerem, além dos resultados financeiros, o clima, o engajamento e o sentimento de pertencimento.

Os novos critérios foram estabelecidos e implementados e as lideranças sensibilizadas para o reconhecimento dos talentos internos durante os processos de seleção.

Como resultado, a empresa vem crescendo e o programa de seleção interna tem sido uma ferramenta potente não apenas de valorização dos colaboradores, mas como um pilar que auxilia no atingimento dos resultados por meio do fortalecimento de uma cultura de valorização das pessoas.



Foi a partir da revisão do planejamento estratégico que estruturou-se o processo para garantir maior harmonia entre as seleções internas e externas, buscando decisões que considerem, além dos resultados financeiros, o clima, o engajamento e o sentimento de pertencimento.

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Hospital de Clínicas de Passo Fundo (HCPF)

Case: Projeto SuHCeder: Desenvolvimento de Sucessores no HC

Projeto concentra ações de desenvolvimento para a gestão e gera possibilidades de crescimento profissional

Projeto SuHCeder oportunizou aos participantes contato direto com as principais temáticas para gerenciamento de equipes e aproximação com profissionais experientes na área.

Com o constante crescimento institucional e a necessidade do alinhamento dos processos para a gestão futura, o desenvolvimento de ações que enfatizem a valorização dos recursos humanos passaram a ser o foco do Hospital de Clínicas de Passo Fundo.

A instituição, mesmo com mais de 100 anos de história, não investia diretamente em desenvolvimento de gestores, bem como, organizava as demandas de sucessão conforme a necessidade, sem um planejamento prévio estruturado.

Desde 2022, atividades direcionadas para essas demandas começaram a ser supridas. Desta forma, 30 gestores e 24 sucessores puderam participar de um projeto interno focado no desenvolvimento para gestão. A realização do Projeto SuHCeder oportunizou aos participantes contato direto com as principais temáticas para gerenciamento de equipes e aproximação com profissionais experientes na área, o que facilita a prática das funções e o realinhamento setorial, direcionando o foco para a evolução da instituição.

Os resultados da iniciativa são satisfatórios na avaliação de desempenho dos participantes e seis sucessores já tiveram a oportunidade de ocupar cargos de gestão até o momento. Estas métricas certificam a continuidade do projeto para que cada vez mais oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional sejam oferecidas internamente.



Os resultados da iniciativa são satisfatórios na avaliação de desempenho dos participantes e seis sucessores já tiveram a oportunidade de ocupar cargos de gestão até o momento.

Hospital Moinhos de Vento

Case: Evolução do desenvolvimento de líderes no Hospital Moinhos de Vento

Hospital Moinhos de Vento promove evolução do processo de desenvolvimento de lideranças

Ação faz parte das ações do plano estratégico, que visa tornar a instituição a melhor de saúde do Brasil até 2029.

O Hospital Moinhos de Vento tem como meta, dentro de seu plano estratégico 2022-2026, tornar-se a melhor instituição de saúde do Brasil até 2029. Para que possa alcançar esse objetivo, sabe que precisa contar com o poder da liderança em inspirar, mentorar e desafiar seus colaboradores. Com foco nisso, vem estabelecendo desde 2019 um novo caminho para o desenvolvimento de lideranças na instituição.

O trabalho de desenvolvimento de lideranças no Hospital Moinhos de Vento, conhecido como Jornada do Conhecimento do Líder, hoje inclui o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), o Programa Primeira Liderança e o Programa de Capacitação na Jornada do Colaborador, aliados ao Projeto de Evolução Cultural.

São ações que contribuem para o desenvolvimento de, em média, 235 líderes ao ano. O resultado tem sido o fortalecimento da gestão de pessoas e maior maturidade das lideranças, impactando no aumento da taxa de retenção de talentos e nas reduções nas taxas de turnover e absenteísmo. O Projeto de Evolução Cultural tem sido um sucesso pela geração de insights que são levados ao Programa de Desenvolvimento de Líderes, bem como a reavaliação contínua da aplicação do trabalho, apontados por colaboradores que passam pelas formações.

Todo esse trabalho, além de ser embasado em pesquisas de clima e de diagnóstico do estágio de evolução cultural da empresa, é um movimento também feito a partir de um olhar para as tendências em gestão de pessoas. Pesquisa da consultoria global Great Place To Work (GPTW) apontou, por exemplo, que o desenvolvimento e a capacitação da liderança (50,8%), a cultura organizacional (34,8%) e a comunicação interna (29,1%) eram as três principais prioridades em gestão de pessoas para 2023. É a segunda vez, em cinco edições da pesquisa, que a capacitação de líderes fica em primeiro lugar na lista de prioridades das empresas.



São ações que contribuem para o desenvolvimento de, em média, 235 líderes ao ano.

InBetta

Case: Cuidando de quem produz: Uma visão diversificada da saúde mental no ambiente de Trabalho

Grupo InBetta atua em prol da valorização da qualidade de vida dos colaboradores

Ações reafirmam o compromisso com a saúde e bem-estar dos mais de 3 mil funcionários.

O Grupo InBetta é uma holding que reúne importantes marcas do mercado brasileiro e oferece soluções inovadoras que facilitam a vida das pessoas e promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Renomado pela sua atuação no mercado brasileiro com mais de 3 mil colaboradores, reafirma seu compromisso com a saúde e bem-estar dos funcionários por meio da implementação de programas psicossociais inovadores e eficazes.

A pandemia de Covid-19 trouxe à tona a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Diante desse cenário, a InBetta estruturou uma série de programas voltados para a valorização da vida e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. O objetivo principal do case é compartilhar as estratégias utilizadas na construção de um ambiente de trabalho saudável, evidenciando os resultados positivos obtidos e os desafios enfrentados.

Desde 2013, a InBetta investe em cuidados psicossociais, inicialmente em parceria com o SESI. Essas ações foram intensificadas com o Projeto do Sono, participações em SIPATs, Campanhas internas de Janeiro Branco, Setembro Amarelo e Grupos de Apoio. Dentre as iniciativas, destaca-se a formação do Comitê de Crises para Enchentes, que prestou suporte rápido e eficaz aos trabalhadores afetados por desastres naturais, reforçando o comprometimento da empresa com o bem-estar integral de seus profissionais.

Os esforços da InBetta resultaram em um aumento de 20% no quadro funcional, um índice de satisfação de 95,2% entre os colaboradores e um faturamento recorde de R$ 1,7 bilhão. Esses resultados comprovam o sucesso das medidas adotadas e o engajamento de todos na busca por soluções eficazes.

Além disso, a implementação das ações de saúde mental contribuiu para a redução dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (CID F), bem como para a diminuição das taxas de absenteísmo e presenteísmo, criando um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente.



Os esforços da InBetta resultaram em um aumento de 20% no quadro funcional, um índice de satisfação de 95,2% entre os colaboradores e um faturamento recorde de R$ 1,7 bilhão.

O caso da InBetta é um exemplo de como a promoção da saúde mental e do bem-estar pode transformar positivamente uma organização. As iniciativas contínuas e os resultados alcançados refletem a missão da empresa de valorizar e respeitar as pessoas, garantindo um ambiente de trabalho produtivo e sustentável.

Indutar

Case: Programa Cuidar Mais: Transformando a Cultura Para Construir a Segurança

Indutar promove cultura de segurança com o Programa Cuidar Mais

Desde sua fase inicial, o programa enfatizou a observação comportamental e o feedback construtivo como pilares fundamentais.

A Indutar Tecno Metal, empresa do ramo metalmecânico, sediada em Ibirubá/RS, destaca o sucesso do Programa Cuidar Mais, uma iniciativa voltada para promover a mudança cultural em relação à segurança no ambiente de trabalho. Reconhecendo a importância de um ambiente seguro e saudável para o bem-estar dos colaboradores, a empresa concentrou seus esforços em engajar mais de 40 gestores e aproximadamente 400 colaboradores na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Desde sua fase inicial, o programa enfatizou a observação comportamental e o feedback construtivo como pilares fundamentais. Com mais de 900 observações comportamentais conduzidas pela equipe guia, os funcionários foram reconhecidos e incentivados por práticas seguras, criando um ambiente onde a segurança é valorizada.

Na segunda fase do programa, os gestores das áreas assumiram a responsabilidade por diversas atividades, melhorando o engajamento em práticas relacionadas à proteção. Iniciativas como blitz de segurança, diálogos, inspeções e observações comportamentais foram implementadas, contribuindo para identificar e reduzir riscos. Os resultados do programa refletem o compromisso da Indutar com a segurança e saúde de seus colaboradores. Uma considerável redução de 68,66% nos incidentes foi observada comparando o primeiro trimestre de 2023 ao de 2024, demonstrando o impacto positivo dessas iniciativas.

Com o Programa Cuidar Mais houve o fortalecimento e a conscientização dos funcionários sobre práticas de segurança e a implementação de medidas preventivas para garantir um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e saudável. A empresa reafirma seu compromisso em continuar investindo em iniciativas que promovam uma cultura de segurança e saúde no trabalho, visando proteger e valorizar seus colaboradores e garantir o sucesso a longo prazo.



Uma considerável redução de 68,66% nos incidentes foi observada comparando o primeiro trimestre de 2023 ao de 2024, demonstrando o impacto positivo dessas iniciativas.

J2M

Case: Carreira em Movimento: A Gestão de Competências Promovendo Equipes de Alta Performance

J2M desenvolve equipes de alta performance a partir da gestão de competências

Após a implementação das etapas mencionadas, a empresa alcançou resultados notáveis.

Nos últimos anos, o Grupo J2M tem passado por transformações significativas, especialmente no que diz respeito ao seu planejamento estratégico e diretrizes corporativas. Essas mudanças impulsionaram o esforço contínuo para aprimorar a gestão de pessoas dentro da organização, um tema explorado no case "Carreira em Movimento: A Gestão de Competências Promovendo Equipes de Alta Performance".

O objetivo deste trabalho é apresentar as estratégias organizacionais envolvidas na gestão de competências do Grupo J2M, descrevendo detalhadamente sua estruturação e implementação.

O processo teve início em 2022, na sede do Grupo J2M em Passo Fundo, RS. Em 2024, a equipe de Gente & Gestão foi ampliada, proporcionando uma abordagem mais atenta e dedicada aos colaboradores. A organização e implementação da gestão de competências foi composta pelas seguintes etapas: alinhamentos com a direção; diálogos estruturados com os gestores de todas as áreas da empresa; elaboração dos mapas de competências; avaliação de desempenho; construção dos planos de desenvolvimento individuais; realização de treinamentos e capacitações; e auditoria de performance.

É evidente que, após a implementação das etapas mencionadas, a empresa alcançou resultados notáveis. Isso se deve, em grande parte, à definição clara de expectativas para cada colaborador e ao acompanhamento mais assertivo de seu desenvolvimento dentro da organização.



Em 2024, a equipe de Gente & Gestão foi ampliada, proporcionando uma abordagem mais atenta e dedicada aos colaboradores.

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Kepler Weber

Case: Gestão de Talentos e Jornada de Desenvolvimento de Liderança KW

Kepler Weber atua para o desenvolvimento de lideranças e colhe resultados positivos

Com base na leitura da performance, potencial e alinhamento cultural dos líderes, montou-se um ciclo contínuo de desenvolvimento profissional.

A Kepler Weber, referência no setor metalmecânico e líder em soluções para pós-colheita, comemora o sucesso de sua jornada de desenvolvimento de liderança a qual reiniciou em 2020 e já demonstra resultados significativos. A iniciativa, alinhada com o desejo de inovação e sustentabilidade da empresa, focou no fortalecimento da liderança e na criação de uma cultura organizacional robusta.

Desde sua fundação, a Kepler Weber se reinventa para se manter à frente. A da liderança que iniciou com a implementação de um processo de assessment, teve como objetivo centralizar o desenvolvimento das lideranças da empresa. Através de assessoria externa especializada, foi realizado um extenso processo de avaliação que mediu performance, potencial e alinhamento cultural dos líderes. O resultado desse trabalho formou a base para um ciclo contínuo de desenvolvimento.

Os resultados são claros: a Kepler Weber melhorou significativamente seus resultados de engajamento corporativo. O crescimento interno dos líderes também é notável, com muitos deles ascendendo a posições de alta gestão. Os esforços em desenvolvimento fortaleceram as lideranças, que impacta diretamente no crescimento financeiro da empresa, que alcançou faturamento histórico em 2022 e 2023, consolidando um período de sucesso.

A liderança é via condutora na organização, tudo que flui na cultura perpassa o papel fundamental do líder que constrói espaços de diálogo e de crescimento e estes espaços só são possíveis se a liderança estiver fortalecida, engajada e em contínuo desenvolvimento.



O crescimento interno dos líderes também é notável, com muitos deles ascendendo a posições de alta gestão.

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Lojas Lebes

Case: Academia Lebes: Educação que transforma

Academia Lebes desenvolve colaboradores de forma inovadora e contínua

A plataforma disponibiliza trilhas de aprendizagem estruturadas, um catálogo diversificado de cursos, microlearning e incentivos à educação, todos suportados por uma comunicação eficiente.

O Grupo Lebes é uma rede de varejo do Rio Grande do Sul, reconhecida por sua inovação e compromisso com o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. Com uma abordagem centrada na excelência e na transformação, a empresa busca constantemente aprimorar seus processos e proporcionar experiências de aprendizagem enriquecedoras. Em um marco significativo na evolução da educação corporativa, o Grupo Lebes lançou a plataforma de ensino a distância Academia Lebes, em julho de 2021, em suas unidades no Rio Grande do Sul. Este avanço transformador na cultura de aprendizagem da empresa representa um compromisso com a inovação e o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores.

A Academia Lebes introduziu uma abordagem inovadora para o aprendizado, oferecendo uma ampla gama de recursos educacionais. A plataforma disponibiliza trilhas de aprendizagem estruturadas, um catálogo diversificado de cursos, microlearning e incentivos à educação, todos suportados por uma comunicação eficiente. Esta flexibilidade é complementada por sua acessibilidade em versões desktop e mobile, permitindo aos colaboradores aprenderem no seu próprio ritmo e de acordo com suas necessidades.

Recentemente, a Academia Lebes deu um passo significativo ao adotar o modelo Learning Experience Platform (LXP), transformando ainda mais sua abordagem na educação corporativa. Este novo modelo proporciona uma experiência de aprendizagem personalizada e interativa, promovendo o protagonismo dos colaboradores e aprimorando sua preparação para enfrentar desafios com maior competência e confiança.

A essência deste projeto está na inovação contínua e no compromisso com a educação. A Academia Lebes não apenas facilita o desenvolvimento de competências com relevância e aplicabilidade, mas também impulsiona o crescimento da empresa, refletindo a dedicação ao crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Este projeto exemplifica o propósito de transformar pessoas e fortalecer a cultura organizacional, contribuindo significativamente para a realização dos sonhos dos colaboradores.

Recentemente, a Academia Lebes deu um passo significativo ao adotar o modelo Learning Experience Platform (LXP), transformando ainda mais sua abordagem na educação corporativa.



Top SerHumano ABRH-RS

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Senac-RS

Case: Transformação cultural do Sistema Fecomércio-RS / Sesc / Senac: Uma cultura que conecta estratégia, pessoas e propósitos

"Cultura Tri": modelo de gestão integrado do Sistema Fecomércio RS/Sesc/Senac promove cultura colaborativa entre entidades

O nome do projeto faz alusão à expressão popular gaúcha e às três entidades.

A gestão integrada entre as três entidades que compõem o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac tem potencializado os negócios e garantido maior engajamento entre os colaboradores. A gestão compartilhada oportunizou a criação de uma cultura organizacional "Tri juntos", uma referência à expressão popular gaúcha e às três entidades. A "Cultura Tri", criada e fomentada aos colaboradores a partir de um processo de diálogo e construção colaborativa, tem gerado impactos positivos para as pessoas e para os projetos desenvolvidos por elas.

A integração da gestão, em 2020, inspirou a criação colaborativa, no ano seguinte, de uma nova cultura organizacional que acompanhasse as novas estratégias da entidade e impactasse positivamente a experiência dos colaboradores com o propósito das entidades.

Há quase oito décadas de atuação no Estado, Sesc/RS e Senac-RS cumprem as importantes missões de levar qualificação profissional e qualidade de vida para a comunidade gaúcha, como braços sociais da Fecomércio-RS, que, por sua vez, representa as empresas do comércio de bens, serviços e turismo que atuam nas mais diversas cadeias produtivas da economia gerando riqueza, emprego e desenvolvimento.

Dentre as diversas estratégias de implementação da "Cultura Tri", o desenvolvimento dos colaboradores por meio da vivência da nova cultura organizacional, foi um pilar fundamental. Com as atividades de desenvolvimento promovidas, os colaboradores conectaram seus conhecimentos e as experiências da entidade, facilitando a comunicação, o compartilhamento de informações e a vivência de uma cultura colaborativa. Além disso, através de encontros anuais para atividades como palestras e networking, também é possível metrificar o engajamento cultural dos colaboradores. Dentre os resultados, destaca-se o aumento da adesão dos colaboradores à nova cultura organizacional, atingindo 94,5% de adesão em 2023, índice este que supera a meta prevista e representa aumento de mais de 3% em comparação ao resultado de 2022.



Dentre os resultados, destaca-se o aumento da adesão dos colaboradores à nova cultura organizacional, atingindo 94,5% de adesão em 2023.

Os aprendizados e resultados demonstram que uma cultura organizacional forte e positiva se torna um diferencial competitivo para uma organização, contribuindo para a inovação e a satisfação dos colaboradores.

SLC Agrícola

Case: Integra- Programa de Integração da SLC Agrícola

Projeto da SLC Agrícola contribui para integração de novos profissionais

A iniciativa cria uma experiência para inserção dos novos contratados na cultura da empresa.

Ao começarem na empresa, os colaboradores da SLC Agrícola necessitam ser acolhidos e inseridos aos valores, normas e práticas da organização. Pensando nisso, a empresa investe no desenvolvimento de suas equipes e na sua plataforma de educação. Além disso, por meio do Programa de Integração Integra, iniciou a capacitação dos times internos para proporcionar aos novos profissionais a experiência de inclusão, acolhimento e aproximação com o negócio.

O projeto teve início na Matriz, em Porto Alegre (RS), em 2023. Novos contratados vivenciam essa experiência no primeiro dia. A área de Gestão de Pessoas deu início ao novo modelo capacitando 20 multiplicadores de diferentes setores. Também foi implantada a entrega de um kit personalizado e feita a padronização das apresentações. Após, foram integrados ao projeto, os 31 Colegas Orientadores, responsáveis por acompanhar o novo colaborador nessa jornada, seguida pela implementação de um vídeo em Realidade Virtual, com uma visita na Fazenda, e em uma lavoura de algodão, para aproximá-los ao negócio e às novas tecnologias. O futuro será o desdobramento da integração em todas as unidades produtivas da SLC Agrícola.

O sucesso do Programa pode ser medido por meio de indicadores, como o índice de rotatividade (turnover); Pesquisa de Clima GPTW (Great Place To Work); Avaliação de reação do conteúdo presencial e online; e Avaliação de percepção do colaborador, aplicada após 20 dias da admissão sobre a recepção na área.



A área de Gestão de Pessoas deu início ao novo modelo capacitando 20 multiplicadores de diferentes setores.

Sicredi Centro RS/MG

Case: Sicredi Carreiras

Sicredi Região Centro RS/MG cria Política de Carreira e Sucessão

A iniciativa vem gerando resultados significativos para o negócio, trabalhando de forma transparente com os colaboradores acerca das possibilidades de crescimento e desenvolvimento.

Em 2018, as agências iniciaram o processo de reestruturação para o modelo relacional a fim de oferecer um atendimento mais próximo ao associado, com ambientes dinâmicos, integrados e mais conectados com a comunidade. Com isso, foi demandado o reposicionamento dos colaboradores que atuavam em funções administrativas nas agências, direcionando-os para novos desafios, agora ligados à área comercial.

Em 2022, com base na necessidade da estratégia do negócio e a partir do diagnóstico de cultura realizado com o apoio da consultoria People and Results, foi elaborada a Política de Carreira e Sucessão, viabilizando a criação de um programa interno voltado para esta temática.

Com o objetivo de estruturar as iniciativas voltadas para Carreira e Sucessão, constituiu-se o Programa Sicredi Carreiras, que desde então vem gerando resultados significativos para o negócio, trabalhando de forma transparente com os colaboradores acerca das possibilidades de crescimento e desenvolvimento, apoiando e acompanhando o ciclo de experiência e fomentando o protagonismo de cada colaborador que atua na Sicredi Região Centro RS/MG.

A metodologia adotada para o programa é a CEP+R, que aborda diferentes fontes de desenvolvimento e reforça a proximidade com a liderança, interação com pares, acompanhamento com áreas especialistas, avaliação de desempenho e aprendizagem formal, por meio de iniciativas individuais e coletivas. A partir da implementação, do Programa Sicredi Carreiras, foram contabilizados 176 méritos (74%); 104 promoções (44%); 17 alterações de cargos (0,7%) e seis demoções (0,2%). Houve crescimento espontâneo no aproveitamento interno, com 61 profissionais internos aprovados em processos seletivos mistos em 2023 e 14 aprovados em 2024, contribuindo para o indicador de sustentabilidade da cooperativa.

Também foram oferecidos reconhecimentos não-financeiros, como treinamentos, participações em eventos, coaching e outros. Foram contabilizadas, ao todo, 3773 participações em formações em 2023. 19 colaboradores do Rio Grande do Sul foram convidados a contribuir com o projeto de expansão da cooperativa e obtivemos, ainda, 310 Planos de Desenvolvimento Individuais cadastrados na plataforma Elofy – cerca de 80% da base atual de colaboradores em território gaúcho. Os números sustentam os resultados do programa Sicredi Carreiras, que agrega valor ao negócio, traz garantia de sustentabilidade aos processos e forma times preparados para o crescimento e para desafios futuros.



19 colaboradores do Rio Grande do Sul foram convidados a contribuir com o projeto de expansão da cooperativa.

Sicredi Conexão

Case: Escola de Formação Moviment.se

Escola de formação “Moviment.se” inova e capacita colaboradores da Sicredi Conexão

A iniciativa nasceu da necessidade de oferecer aos colaboradores oportunidades contínuas de desenvolvimento.

A Sicredi Conexão – instituição financeira cooperativa, com 55 pontos de atendimento e cerca de 135 mil associados em três estados de atuação – sempre inovando para promover o desenvolvimento integral de seus colaboradores, possui a Escola de Formação “Moviment.se”.

Com a iniciativa, o empreendimento visa fortalecer a cultura organizacional e os valores da cooperativa, além de atender a um dos princípios do cooperativismo “Educação, formação e informação”, utilizando um ecossistema de aprendizagem robusto, sustentado por seis pilares fundamentais (Integrar, Acelerar, Inspirar, Fortalecer, Liderar e Sustentar).

A Moviment.se nasceu da necessidade de oferecer aos colaboradores oportunidades contínuas de desenvolvimento, alinhadas aos princípios cooperativistas e os desafios do mercado atual, alcançando resultados que impactaram positivamente a vida dos colaboradores e a eficiência da Cooperativa. Em 2023, a Moviment.se desenvolveu 340 colaboradores no Rio Grande do Sul, o que representa aproximadamente 98% do quadro de colaboradores do estado, durante cerca de 900 horas de treinamento.

Para gestão e avaliação dos resultados, a Sicredi Conexão desenvolveu um dashboard com indicadores detalhados, que permitem uma análise precisa do desempenho e da efetividade das ações. Esse sistema reúne dados sobre participação, carga horária por pilar e valores totais investidos, fortalecendo a credibilidade da Moviment.se e auxiliando na tomada de decisões estratégicas.

De acordo com a Gerente de Pessoas e Cultura, Liziane Strack Trentin, a escola fomenta um ambiente propício à geração de ideias e à experimentação, incentivando a inovação em todos os níveis da organização. “A Moviment.se estimula uma mentalidade de aprendizagem contínua, incentivando a busca por conhecimento e o compartilhamento de experiências, representando um avanço significativo na forma como desenvolvemos nossos colaboradores. Através destes pilares de aprendizagem, conseguimos não apenas melhorar as habilidades técnicas, mas também fomentar uma cultura de inovação e crescimento contínuo. Ver o engajamento e a transformação que cada treinamento proporciona é extremamente gratificante, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento humano e organizacional”, destaca a gerente.

Em 2023, a Moviment.se desenvolveu 340 colaboradores no Rio Grande do Sul, o que representa aproximadamente 98% do quadro de colaboradores do estado, durante cerca de 900 horas de treinamento.



TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Sicredi Cooperação

Case: Promotores do Cooperativismo: em busca de uma sociedade mais próspera

Sicredi Cooperação conclui sua 1ª turma de Promotores do Cooperativismo

Objetivo da iniciativa é potencializar o propósito por meio do desenvolvimento dos colaboradores como agentes disseminadores da cultura cooperativa.

Desde 2022, após um movimento de escuta interna, realizada com o intuito de identificar a compreensão sobre a identidade cooperativa, a Sicredi Cooperação idealizou os "Promotores do Cooperativismo".

O projeto, que foi uma iniciativa de educação corporativa com o objetivo de potencializar o propósito do Sicredi por meio do desenvolvimento dos colaboradores como agentes de promoção do cooperativismo, formou a sua primeira turma em março de 2024.

Utilizando metodologia híbrida e participativa, por meio de uma trilha de aprendizagem, o projeto alcançou resultados significativos. Estes movimentos fortalecem a identidade cooperativa, aumentam a participação dos associados na Cooperativa e promovem o voluntariado, o que demonstra a importância das parcerias e do envolvimento comunitário.

Por meio dessa iniciativa, a Sicredi Cooperação reafirma seu compromisso com a construção de uma sociedade mais próspera e com a disseminação dos valores cooperativistas.



Utilizando metodologia híbrida e participativa, por meio de uma trilha de aprendizagem, o projeto alcançou resultados significativos.

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Sicredi Noroeste RS/MG

Case: Inspira Sicredi – Inovando a prática da liderança por meio da mentoria

Sicredi Noroeste RS/MG qualifica líderes com programa de desenvolvimento e mentoria

Por meio do "Inspira Sicredi", a cooperativa viabiliza a prática dos aprendizados e prepara os colaboradores para desafios maiores.

O Sicredi Noroeste RS/MG realizou, em 2023, um programa inovador voltado para o desenvolvimento continuado de atuais e potenciais líderes. Denominado "Inspira Sicredi – Inovando a Prática da Liderança por meio da Mentoria", o projeto ocorreu em Três de Maio, no Rio Grande do Sul, e teve como objetivo garantir a autossuficiência em posições de liderança.

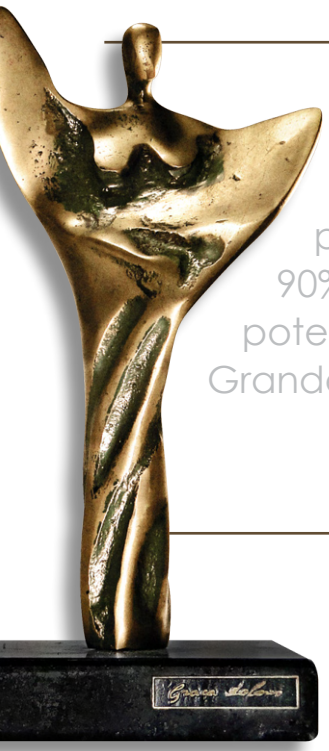
Ao viabilizar a prática dos aprendizados sobre liderança e preparar os colaboradores para desafios cada vez maiores, o programa contemplou a realização de oficinas de conhecimento e processos de mentoria. Ao todo, 43 colaboradores participaram, o que representa 90% do time de líderes atuais e potenciais da cooperativa, no Rio Grande do Sul.

Para a gerente de Gestão de Pessoas do Sicredi Noroeste RS/MG, Lisiane Prestes, a inovação esteve presente em todo o processo de desenvolvimento do trabalho, desde a concepção e estruturação, até a escolha do tema. "Ao conciliar temas como a educação de líderes, fortalecimento de relações e alianças internas, as mentorias ofereceram aplicações práticas dos conhecimentos adquiridos", ressalta a executiva.

Customizado na necessidade das pessoas, o "Inspira Sicredi" proporcionou a criação de formulários de percepção de resultados, no qual mentor e mentorado expressaram suas visões sobre o atingimento dos objetivos. O resultado foi o amadurecimento do grupo ao longo da jornada de desenvolvimento pelo exercício de novos comportamentos e pela avaliação do cumprimento dos objetivos acordados, que foi de 8,7.

Como reflexo da iniciativa, a cooperativa teve 36 movimentações laterais e 6 posições de lideranças preenchidas por pessoas do grupo participante, além de uma satisfação de 93,5% com o programa realizado.

O Inspira Sicredi representa para a cooperativa um projeto evolutivo do desenvolvimento de pessoas. "O programa parte da presença ativa e da escuta genuína sobre as necessidades dos líderes e se conecta com a nossa estratégia de futuro, potencializando as competências de liderança e reverberando em toda a cooperativa", afirma a gestora.



Ao todo, 43 colaboradores participaram, o que representa 90% do time de líderes atuais e potenciais da cooperativa, no Rio Grande do Sul.

De acordo com o presidente da instituição, Kleryston Segat, o programa está conectado com a estratégia da cooperativa em prol do desenvolvi-

mento de cada colaborador. "O Inspira Sicredi é prova de que líderes que desenvolvem líderes fortalecem ainda mais a sua atuação como educadores, gerando uma espiral de aprendizado. Isso é magnífico, pois ocorre a formação de ambos: tanto de quem recebe a formação, quanto de quem estuda, organiza e implementa as práticas combinadas com o seu mentor", finaliza.



TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Sistema Ocergs

Case: Programa de IDEIAS – Programa de Projetos do Sistema Ocergs

Sistema Ocergs cria programa para inovar o movimento cooperativista

O Programa de IDEIAS foi iniciado em 2023 a fim de promover a geração, coleta, avaliação e implementação de sugestões para o desenvolvimento do movimento cooperativista.

O "Programa de IDEIAS - Programa de Projetos do Sistema Ocergs" é uma iniciativa do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Estado do Rio Grande do Sul (Sescoop/RS), da Organização das Cooperativas do estado do Rio Grande do Sul (Ocergs) e da Escola Superior do Cooperativismo (Escoop), que juntas formam o Sistema Ocergs. O programa visa possibilitar a criação de um ambiente onde a inovação e a melhoria contínua sejam valorizadas e incentivadas, contribuindo para o sucesso e crescimento do movimento cooperativista. Foi iniciado em 2023 a fim de promover a geração, coleta, avaliação e implementação de sugestões para desenvolvimento do movimento cooperativista.

Para realização do programa, são realizadas as seguintes etapas: construção dos desafios a partir das diretrizes estratégicas do sistema cooperativista e dos diagnósticos das cooperativas; divulgação e publicação do edital do Programa de IDEIAS; divulgação e realização de treinamentos para construção de ideias; submissões das ideias pelos participantes; análise e avaliação das propostas; divulgação dos resultados e premiações; encaminhamento para área de inovação realizar o desenvolvimento das ideias e implementação.

Em 2023, o programa contou com a participação de colaboradores do Sistema Ocergs, que propuseram 39 soluções para desafios envolvendo os temas: inteligência de dados; transformação digital; comunicação; serviços; e atendimento. Com os resultados da primeira edição, o programa foi expandido em 2024, resultando em 54 soluções apresentadas por 80 participantes de 18 entidades. Nessa segunda edição, os desafios propostos contemplaram os seguintes temas: pessoas; negócios & ESG; gestão orientada por dados; comunicação.

O Programa de IDEIAS ressalta sua eficácia na promoção da inovação no cooperativismo, alinhando-se com as diretrizes estratégicas do Sistema Ocergs. O programa, ao ampliar o público-alvo em 2024, proporcionou uma maior diversidade de propostas, o que fortaleceu a colaboração entre cooperados e colaboradores. Isso não apenas resultou em um número maior de ideias submetidas, mas também criou um ambiente favorável para a inovação e a valorização do trabalho coletivo. Os resultados demonstram que a inclusão de diferentes perspectivas e a abertura para a inovação aberta por parte dos participantes foram cruciais para o sucesso do programa.

Em 2023, o programa contou com a participação de colaboradores do Sistema Ocergs, que propuseram 39 soluções para desafios envolvendo os temas: inteligência de dados; transformação digital; comunicação; serviços; e atendimento.



Top SerHumano ABRH-RS

NO COOPERATIVISMO É ASSIM:
A gente tem ideia o tempo todo!
O **PROGRAMA DE IDEIAS** é

Top Ser Humano 2024 ABRH-RS



IDEIAS | Programa de projetos interno

SistemaOcergs
OCERGS | SESCOOP/RS | ESCOOP

Siga nossas redes sociais:

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

STIHL

Case: Programa de Diversidade STIHL – A diversidade nos move, o respeito nos une

Programa de Diversidade da STIHL promove transformação cultural na empresa e se torna referência

A liderança geral da iniciativa é da equipe de RH, a quem cabe a missão de pensar estrategicamente o Programa e orientar os pilares.

A STIHL Brasil iniciou, em 2019, uma jornada rumo à inclusão da diversidade na empresa por meio da estruturação do seu Programa de Diversidade. Com passos curtos, porém consistentes, a STIHL montou um programa que partiu da base até chegar na alta administração, totalmente pensado e executado pelos colaboradores, e que em menos de cinco anos se tornou referência para empresas do Rio Grande do Sul e do próprio Grupo STIHL.

"Nossa intenção era criar algo que pudéssemos sustentar a longo prazo com respeito e verdade, que fizesse sentido para as pessoas e estivesse de acordo com a nossa Cultura Corporativa", explica a Gerente de Recursos Humanos, Fernanda Dalmaso. O Programa de Diversidade foi estruturado em quatro pilares de estudo: Gênero, Raça e Etnia, LGBTQIA+ e Pessoa com Deficiência (PcD). Cada pilar, liderado por um colaborador e mentorado por um Gerente ou Diretor, estuda os conteúdos da sua temática e propõe ações para sensibilizar os colegas, apresentar conceitos e guiar a empresa na mudança, acolhendo as diferenças.

Uma das grandes realizações do Programa da STIHL é a Escola de Diversidade, um conjunto de treinamentos que visa capacitar os colaboradores, em especial as lideranças, sobre o assunto. A ideia é que os líderes formados pela Escola estimulem a inclusão das diferenças. Andréia Souza, líder do Programa, garante que frutos estão sendo colhidos: "Atualmente, somos convidados a participar de reuniões de área para tratar de diversidade, frequentamos os DSS das fábricas, estamos presentes nas reuniões periódicas de resultado da empresa e vemos que todo o time está mais à vontade para tratar do assunto com propriedade e conhecimento", celebra ela.

Desde que o Programa começou, a STIHL comemora, entre outros resultados, o crescimento no número de mulheres, aumento no percentual de pessoas que se autodeclaram negras e pardas, mais de 200 colaboradores ativos no Programa, média de quase uma palestra sobre o assunto por semana e mudança na percepção dos colaboradores sobre a forma como a STIHL trata o assunto. "Eles passaram a citar diversidade nas pesquisas de clima como um ponto positivo da empresa, algo que também não era comum", explica Andréia. O presidente Cláudio Guenther recebe regularmente as lideranças dos pilares para discutir ações e entender mais sobre o tema. Segundo ele, para lidar com a diversidade é preciso aprender sobre ela, como ele vem fazendo. "A minha visão de mundo muda constantemente, e isso é ótimo. Por isso, incentivo que todos os nossos colaboradores participem de alguma forma do Programa de Diversidade, pois assim evoluímos como indivíduos, profissionais e sociedade", diz ele.



O Programa de Diversidade foi estruturado em quatro pilares de estudo: Gênero, Raça e Etnia, LGBTQIA+ e Pessoa com Deficiência (PcD).

Top Ser Humano ABRH-RS

TOP SER HUMANO CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Systemhaus

Case: Systemhaus Academy

SystemHaus BRINGS TOGETHER INNOVATES TRANSFORMS

Systemhaus Academy oferece aprendizagem virtual aos colaboradores

Iniciativa, lançada em 2023, conta com orientação de consultoria especializada em Educação.

A empresa, conhecida por sua atuação global no setor de curtumes, desenvolveu um case inovador com a criação da Systemhaus Academy. A necessidade de aprimorar a capacitação de seus colaboradores gerou a necessidade de investir em uma universidade corporativa. Diante da complexidade do seu principal produto, o Software Antara, e do alto nível de especialização exigido pelo mercado, a organização percebeu a importância de um treinamento contínuo e eficiente. Assim, em março de 2023, foi lançada a Systemhaus Academy, uma plataforma de aprendizagem virtual criada com a orientação de uma consultoria especializada em Educação.

A iniciativa oferece uma ampla gama de cursos, com novos conteúdos incorporados periodicamente. Em pouco mais de um ano de existência, já emitiu mais de 145 certificados de cursos e contou com a participação de 21 instrutores internos. Seus resultados são impressionantes: uma redução significativa no tempo de formação de novos colaboradores, que passou de um ano para quatro meses, alto índice de satisfação dos participantes e uma melhoria constante no engajamento e motivação dos colaboradores. Todavia não se limitam à capacitação técnica, mas também refletem na melhoria do clima organizacional e na prestação de serviços mais qualificados aos clientes.

A Systemhaus Academy é um exemplo de como as universidades corporativas podem ser ferramentas estratégicas para o desenvolvimento de talentos e competências dentro das organizações. O projeto não só fortaleceu a expertise interna da Systemhaus, como também abriu caminho para futuras expansões, visando incluir clientes e parceiros da cadeia produtiva do couro.

O case destaca a relevância da educação corporativa no cenário empresarial moderno, mostrando que o investimento em desenvolvimento contínuo dos colaboradores é essencial para manter a competitividade e inovação no mercado. A Systemhaus Academy vem se consolidando como um pilar estratégico da empresa, promovendo a capacitação, o engajamento e a satisfação dos colaboradores e clientes, assegurando o crescimento sustentável da organização.



Em pouco mais de um ano de existência, a Systemhaus Academy já emitiu mais de 145 certificados de cursos e contou com a participação de 21 instrutores internos

Top SerHumano ABRH-RS

Termolar

Case: DHO estratégico e focado em resultados

Criação de área de Desenvolvimento Humano e Organizacional impulsiona crescimento da Termolar

Implementação teve início a partir do planejamento estratégico da empresa.

Fundada em 1958, a Termolar entrou em um novo ciclo a partir de 2016, com o falecimento de seu fundador, Jorge Ardrizzo. A segunda geração da família assumiu a companhia com o desafio de modernizar a empresa que se tornou reconhecida pela garrafa térmica Chimarrita, destacada no Top of Mind há 20 anos no seu segmento, e produz também outras soluções em conservação térmica.

Com a criação do Conselho de Administração em 2018 e a modernização do negócio, surgiu a necessidade de estruturação de uma área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) que atuasse de maneira estratégica e ativa junto aos cerca de 700 colaboradores, contribuindo para a evolução da organização e para o atingimento de resultados. Desde então, a área tem atuado para fortalecer a cultura da organização e criar um ambiente mais seguro e feliz para os colaboradores. Em 2023, a Termolar registrou o maior EBITDA de sua história, obtendo uma margem de 19,06%.

A empresa abriu mercado em oito países onde ainda não vendia seus produtos, e os quase 3,5 mil clientes atendidos representaram um crescimento de 7% em relação ao ano anterior. A consolidação do papel da DHO dentro da Termolar e a transformação cultural são processos dinâmicos e que se espelham nos números positivos mas vão além deles, impactam na vida e na evolução profissional dos colaboradores, no aprendizado das equipes e na admiração que a marca Termolar conquistou dos gaúchos e, cada vez mais, avança para outras partes do mundo.



Em 2023, a Termolar registrou o maior EBITDA de sua história, obtendo uma margem de 19,06%.

RANDONCORP

TI&CSC Randoncorp

Case: A jornada de excelência no Centro de Serviços Compartilhados TI&CSC Randoncorp

TI&CSC Randoncorp cria processo de transformação contínua para fomentar inovação

O objetivo da iniciativa é promover a excelência nos serviços prestados, além de desenvolver profissionais.

A Randoncorp, com sede em Caxias do Sul (RS), apresenta o case "A Jornada de Excelência no Centro de Serviços Compartilhados TI&CSC Randoncorp". O projeto destaca a transformação, iniciada em 2019, que busca fomentar uma cultura de inovação e melhoria contínua por meio da aplicação de metodologias como Lean, Kaizen, Kanban e Agile. O objetivo é promover a excelência nos serviços prestados pelo Centro de Serviços Compartilhados (CSC) e o desenvolvimento dos colaboradores.

Os resultados alcançados incluem a liberação de mais de 80 FTEs para atividades estratégicas, a implementação eficaz de Kanban virtual, a realização de mais de 50 eventos Kaizen, mais de 1.000 melhorias implementadas, e uma evolução significativa no NPS TI&CSC. A iniciativa impacta diretamente 500 colaboradores do CSC e indiretamente 16.000 colaboradores globalmente.

Este projeto é um testemunho do compromisso da empresa com a excelência, inovação e desenvolvimento contínuo. Inclusive, foi reconhecida como uma empresa certificada pelo (GPTW).



A iniciativa impacta diretamente 500 colaboradores do CSC e indiretamente 16.000 colaboradores globalmente.

Top SerHumano ABRH-RS

Unimed Erechim

Case: Conectando Propósitos

Unimed Erechim implementa programa para movimento de carreira

Objetivo é apresentar possibilidades e caminhos para o desenvolvimento e crescimento dos colaboradores.

A Unimed Erechim, cooperativa médica localizada no Rio Grande do Sul, implementou o seu Programa de Movimento de Carreira intitulado Conectando Propósitos. O programa tem como objetivo mostrar as possibilidades de crescimento a todos os 407 colaboradores, trazendo de forma clara os critérios para obter a oportunidade almejada e com isso diminuir o turnover, aumentar o engajamento e proporcionar uma mudança cultural na cooperativa.

Para embasar a metodologia de funcionamento do programa, foi escolhido o modelo de carreira em Y que permite ao colaborador se desenvolver em uma área de gestão ou se especializar tecnicamente em sua área de atuação. Esse formato também possibilita o crescimento vertical e horizontal dentro da cooperativa. A Unimed Erechim ainda permite aos colaboradores o crescimento e a migração entre os sete serviços próprios.

O Conectando Propósitos teve início em outubro de 2023 e até abril de 2024, após seis meses do seu início e disseminação, já foram disponibilizadas 24 oportunidades de crescimento interno, diminuição de 1% do índice de turnover e evidencia, por meio de pesquisa, que ter um plano de carreira da Cooperativa, aumenta o desejo de permanência e melhora no desempenho das atividades. Além disso, foram perceptíveis os movimentos para uma mudança cultural, uma vez que, as lideranças estão mais abertas e engajadas aos processos de mudanças e os colaboradores estão, cada vez mais, assumindo o papel de protagonistas de suas carreiras.

Cabe salientar que o Movimento de Carreira na Unimed Erechim vem trazendo melhorias e sendo efetivo, tendo além das 24 oportunidades de crescimento que já foram ofertadas, sete demonstrações de interesses para vagas futuras. Além disso, oportunizou o início de outra prática, intitulada Jornadas de Sucesso que contará histórias de colaboradores que construíram a sua carreira profissional na Unimed e que podem inspirar outros colaboradores. Também está sendo planejado o desenvolvimento de uma trilha de aprendizagem que será disponibilizada no portal dos colaboradores.

O Conectando Propósitos tem o objetivo de atingir 100% dos colaboradores e até o momento, foram treinados 85%, por isso o programa segue sendo disseminado na instituição por meio de capacitação realizada com os novos colaboradores. E também será disponibilizado o treinamento gravado para que todos tenham acesso e possam rever quando tiverem dúvidas.

O recente programa já vem fazendo a diferença na vida das pessoas e no dia a dia da cooperativa.



Já foram disponibilizadas 24 oportunidades de crescimento interno, diminuição de 1% do índice de turnover e evidência por meio de pesquisa, que ter um plano de carreira da Cooperativa, aumenta o desejo de permanência e melhora no desempenho das atividades.

Unimed Noroeste/RS

Case: Programa de educação financeira: um olhar além do profissional

Unimed Noroeste/RS capacita colaboradores acerca da educação financeira visando a qualidade de vida

a prática visa contribuir no conhecimento sobre administração de finanças por meio de palestras, cursos e acompanhamento personalizado

O equilíbrio financeiro é um elemento que tem efeito positivo evidente na qualidade de vida do trabalhador, refletindo claramente em sua produtividade e no engajamento com a empresa. É por isso que a temática do planejamento financeiro ganha espaço nas organizações comprometidas com seus funcionários. Ciente destes impactos e alinhada às boas práticas de gestão, a Unimed Noroeste/RS desenvolve ações sobre o tema, direcionadas para o seu quadro de colaboradores.

Os primeiros movimentos voltados ao assunto foram realizados no ano de 2018, seguindo em 2019 de maneira pontual, sem uma sistemática estabelecida. Já em 2020, a iniciativa ficou ainda mais fortalecida, como uma das estratégias de enfrentamento das, então, possíveis consequências da pandemia da Covid-19. Mas foi em 2021 que ganhou força, com o "Programa de Educação Financeira" sendo institucionalizado na cooperativa. Desde então, a prática visa contribuir no conhecimento sobre administração de finanças por meio de palestras, cursos e acompanhamento personalizado, possibilitando, inclusive, o envolvimento de familiares, conforme interesse do funcionário.

"Trata-se de um instrumento que reforça nossa responsabilidade com o nosso colaborador, estando alinhado ao Jeito de Cuidar Unimed. Sabemos o quanto questões financeiras e a preocupação familiar impactam na vida do ser humano. É por isso que consideramos que nossa missão, enquanto Gestão de Pessoas, é promover programas que façam sentido ao funcionário e contribuam para a estratégia da cooperativa. E, neste caso, não estamos somente fomentando o interesse por assuntos financeiros, mas potencializando a capacidade de administrar o orçamento pessoal e familiar", explica a gerente de Recursos Humanos, Sandra Carneiro.

"Hoje, consigo controlar meus gastos, consigo ter momentos de diversão com minha família e, ainda, investir conforme orientação da consultora. E o melhor de tudo: estando com as contas em dia", resume Francieli Marzari, enfermeira da área de Medicina Preventiva da Unimed Noroeste/RS.



"Hoje, consigo controlar meus gastos, consigo ter momentos de diversão com minha família e, ainda, investir conforme orientação da consultora. E o melhor de tudo: estando com as contas em dia"

"É um investimento na vida pessoal e profissional, de valorização do colaborador, com efeitos no seu bem-estar familiar, assim como no comprometimento com a cooperativa, contribuindo para um ambiente mais saudável e produtivo", destaca o presidente do Conselho de Administração da Unimed Noroeste/RS, médico Volnei Santos Malheiros.

Top Ser Humano 2024
ABRH-RS

Case ***reconhecido***
"Programa de Educação Financeira:
Um olhar além do Profissional"





Unimed
Noroeste/RS

ANS - nº 357260

Unimed Porto Alegre

Case: O clima é nosso, vamos juntos? A estratégia adotada pela Unimed Porto Alegre para a governança do clima organizacional

Unimed Porto Alegre prima pela criação de um ambiente de trabalho excelente

Com ações coordenadas pela área de Gestão de Pessoas, a cooperativa prioriza a transformação e desenvolvimento contínuo do ambiente corporativo.

Construir um excelente lugar para se trabalhar a partir de uma abordagem de Governança do Clima foi a estratégia adotada pela Unimed Porto Alegre. O case "O Clima é Nosso, vamos juntos? - A estratégia adotada pela Unimed Porto Alegre para a Governança do Clima Organizacional" relata o movimento de transformação, impulsionado pela área de Gestão de Pessoas da cooperativa, implantado em 2023, e que segue de forma contínua.

A prática de trabalho e aprofundamento nas oportunidades identificadas, criando e implementando ações que melhorem os resultados de engajamento e satisfação dos colaboradores, vem gerando resultados significativos. Um exemplo é o indicador de e-NPS (Employee Net Promoter Score), que desde a implantação teve um salto significativo, alcançando uma zona de excelência.

A premissa da nova abordagem visa assegurar a melhoria contínua nos indicadores de clima organizacional, elevando os resultados mensais e reforçando a relevância do tema para o sucesso da Unimed. "Todo este trabalho está sendo um grande movimento de transformação, impulsionado por Gestão de Pessoas. Acreditamos que temos um papel fundamental na condução das lideranças, até que o tema adquira maturidade suficiente para andar como um sistema de gestão internalizado", explica a Superintendente de Gestão de Pessoas da Unimed Porto Alegre, Liliane Geist Rodrigues.

A iniciativa surgiu a partir do desconforto com os resultados de anos anteriores e de premissas direcionadas para aprimorar o ambiente corporativo. Visa potencializar o envolvimento e a satisfação dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho excelente. O objetivo é promover o engajamento contínuo dos times por meio de um diálogo ativo e participativo, utilizando ferramentas como as pesquisas GPTW e Gupy Clima e Engajamento para identificar oportunidades e desenvolver ações inovadoras.

Para o sucesso do processo, as lideranças ocupam papel fundamental em toda a condução que envolveu 100% dos colaboradores em todas as unidades da cooperativa. Como evidência dessa conquista, os indicadores, que são monitorados mensalmente, têm mostrado uma evolução significativa, refletindo uma mudança positiva na percepção dos colaboradores sobre a cooperativa.

Para o sucesso do processo, as lideranças ocupam papel fundamental em toda a condução que envolveu 100% dos colaboradores em todas as unidades da cooperativa.



Top Ser Humano ABRH-RS

Universidade Feevale

Case: PDL Feevale – Lideranças que Transformam

Programa desenvolve e fortalece as lideranças da Universidade Feevale

Com as ações da iniciativa, aumenta a qualificação de equipes de alta performance e sustentabilidade institucional.

Com base em seus pilares estratégicos, a Universidade Feevale, instituição de ensino superior localizada em Novo Hamburgo-RS, fomenta o desenvolvimento humano e a valorização das pessoas. Fundada em 28 de junho de 1969, a Universidade Feevale é considerada uma das principais instituições do país, sendo reconhecida pela inovação, empreendedorismo e qualidade no ensino, na pesquisa e na extensão.

Compreendendo que seus líderes têm papel protagonista na disseminação e na transformação da cultura organizacional, a Universidade implantou, em 2023, o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) Feevale, que tem como tema "Lideranças que transformam". O objetivo é desenvolver e fortalecer as lideranças da Instituição, além de garantir o desenvolvimento de equipes de alta performance e a sustentabilidade institucional.

O público-alvo do programa foi composto pelos seus líderes. De um total de 136 pessoas, 119 foram integradas, o que representa 87,5% da meta. Esse grupo incluiu pró-reitores, diretores, gerentes, coordenadores, supervisores, assessores, consultores e analistas em processo de sucessão. O primeiro ciclo foi fundamentado em competências que o líder deve fortalecer e desenvolver, além da importância de entender os estilos de liderança e da postura humanizada frente à gestão de times. No período, ocorreram formações acerca das temáticas de liderança protagonista, liderança autêntica, liderança em rede, liderança negociadora, liderança de times e liderança do futuro.

O índice geral de satisfação dos participantes foi de 4,75 de um total de 5 pontos. Em relação ao índice de satisfação dos conteúdos dos laboratórios, o resultado foi de 4,71 pontos e, quanto à satisfação com conteúdo da plataforma de aprendizagem digital, foi de 4,38. Criado pelo setor de Gestão de Pessoas, o programa contribuiu, significativamente, para o alinhamento das expectativas sobre o papel das lideranças no cuidado e desenvolvimento das pessoas na Universidade Feevale.



O público-alvo do programa foi composto pelos seus líderes. De um total de 136 pessoas, 119 foram integradas, o que representa 87,5% da meta.

Somos Top Ser Humano 2024

A Universidade Feevale é vencedora do prêmio Top Ser Humano 2024, da Associação Brasileira de Recursos Humanos. Nosso compromisso é sempre construir uma comunidade melhor juntos.



UNIVERSIDADE FEEVALE | 55 ANOS

Top Ser Humano 2024 ABRH-RS



Patrocinadores do Top Ser Humano e Top Cidadania 2024

Master

banrisul

GBA Facilities

Ouro

EVERMONTE
Executive Search.

Prata

1906 G N UNIÃO

Bronze

FESA GROUP

Apoio

Riacecí®
Indústria e Comércio de Alimentos