



RELATÓRIO DE TENDÊNCIAS 2025

GESTÃO E PESSOAS

Prêmios 2025

Ser Humano ^{Top}
& Cidadania ^{Top}
ABRH-RS

Tendências que definem o futuro do trabalho



A Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS) apresenta este relatório com o propósito de consolidar um panorama estratégico das tendências mais relevantes na área de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social Corporativa no estado gaúcho. Mais do que reunir iniciativas de destaque, este material amplia a compreensão sobre como o RH e as práticas de ESG têm se transformado em pilares essenciais para a resiliência organizacional e para o fortalecimento do impacto social em um contexto de desafios intensificados, como as enchentes de 2024.

Em meio a um cenário marcado por demandas sociais crescentes, exigências ambientais mais rigorosas e profundas mudanças econômicas, as organizações gaúchas têm respondido com ações inovadoras, éticas e alinhadas ao propósito. As práticas reconhecidas nos Prêmios TOP Ser Humano e TOP Cidadania 2025 revelam um movimento consistente em direção a uma Gestão de Pessoas que não apenas desenvolve talentos, mas também integra valores, cultura, inclusão e responsabilidade socioambiental no centro da estratégia.

Neste ano, ao concluirmos o processo de avaliação que deu origem aos cases vencedores, tornou-se evidente a importância de reunir em um único material o conjunto de aprendizados que emergiu dos projetos analisados. A diversidade das iniciativas, suas abordagens e seus impactos criaram um corpo de conhecimento que merecia ser organizado, compreendido e compartilhado. Este relatório nasce dessa necessidade: a de registrar o que tem orientado as ações de gestão de pessoas e responsabilidade social no nosso estado.

Os projetos que analisamos nesta edição do Top transcendem categorias, metodologias ou indicadores. Revelam pessoas. Revelam escolhas feitas no cotidiano das organizações, que acabam definindo como cada equipe enxerga o trabalho, a comunidade e o futuro.

Ao acompanharmos essas iniciativas, percebemos um avanço consistente nas práticas adotadas pelas organizações gaúchas. As soluções apresentadas demonstram atenção ao desenvolvimento das relações de trabalho e ao impacto que cada escolha produz no cotidiano das equipes. Esse movimento, observado ao longo da avaliação, forma o conjunto de práticas que se destaca nesta edição.

Agradeço às empresas participantes e a todas as pessoas envolvidas no processo, que dedicaram tempo e energia para construir este movimento coletivo. Que este relatório ilumine escolhas futuras e valorize, ainda mais, quem trabalha diariamente para tornar as organizações mais sustentáveis.

Pedro Fagherazzi

PRESIDENTE DA ABRH-RS



carta da diretoria

Ao longo da avaliação desta edição, chamou atenção a maneira como as organizações vêm aprofundando seus projetos. Não apenas ampliando escopos, mas revisitando práticas, corrigindo rotas e assumindo compromissos mais claros.

Esse movimento aparece de forma muito concreta nos cases que analisamos. O relatório reúne parte desse aprendizado coletivo e evidencia o quanto o trabalho em gestão de pessoas pode evoluir quando é tratado com seriedade e intenção.

**Nair Dias
Gomes**

Diretora Técnica Top
Ser Humano e Cidadania



Os projetos que recebemos este ano mostram, de forma muito direta, como cada organização interpreta seus desafios e transforma essa leitura em ação. Há escolhas, tentativas, acertos e amadurecimentos que vão aparecendo aos poucos, caso a caso.

Ao acompanhar esse processo, ficou evidente o impacto real dessas iniciativas no dia a dia das equipes e no entorno das empresas. Este relatório procura registrar essa construção e reconhecer quem a torna possível.

**Simone
Furini**

Diretora Técnica Top
Ser Humano e Cidadania



A cada edição, temos histórias que ajudam a compreender quem somos como comunidade profissional. São projetos que traduzem intenções em práticas e mostram como a comunicação tem papel decisivo não apenas na construção de sentido, engajamento e reputação, mas também na circulação de aprendizados que inspiram outras organizações a evoluir.

Ao reunir essas iniciativas, este relatório amplia essa troca, valoriza o compartilhamento de boas práticas e reforça a importância de dar visibilidade a quem trabalha para elevar, de forma concreta, a qualidade das relações de trabalho no nosso estado.

**Alessandra
Becker**

Diretora de Imagem
Institucional



Índice

07. Análise regional

10. A Estrategização Definitiva da Gestão de Pessoas e Cultura

12. Inovação Descentralizada e Agilidade Impulsionada pela Base

14. Inclusão Produtiva e Liderança Humanizada para o Desenvolvimento Contínuo

16. D&I e Saúde Mental como Componentes Essenciais da Sustentabilidade (ESG-S)

18. Gestão de Pessoas Alinhada à Sustentabilidade (ESG)

20. Investimento Massivo em Desenvolvimento e Upskilling

22. Fortalecimento da Liderança como Pilar Estratégico

24. Cultura Viva e Desenvolvimento Contínuo como Estratégia de Sustentabilidade Organizacional

26. Fortalecimento Estruturado do Voluntariado Corporativo

28. Foco Estratégico na Construção e Aceleração de Talentos para Sustentação do Negócio

Os Prêmios **Top Ser Humano** e **Top Cidadania 2025** reafirmam a tradição da ABRH-RS em reconhecer e valorizar pessoas, empresas e organizações que transformam realidades por meio da gestão de pessoas e das ações de impacto social. Ao longo de décadas, essas premiações se consolidaram como referência nacional, destacando **práticas que elevam o desenvolvimento humano, fortalecem culturas organizacionais e ampliam a responsabilidade social corporativa no Rio Grande do Sul.**

Mais do que celebrar iniciativas de excelência, os prêmios evidenciam um **movimento consistente de inovação, cuidado e estratégia.** São projetos que ampliam oportunidades, melhoram a experiência de colaboradores, beneficiam comunidades e demonstram, na prática, como a gestão de pessoas é capaz de gerar valor econômico, social e cultural.

Este relatório sintetiza as principais tendências identificadas a partir dos projetos premiados em 2025, um panorama que traduz o que há de mais atual, estratégico e humano na gestão de pessoas no Rio Grande do Sul. O cruzamento de dados e a análise dos 61 cases demonstram que as organizações estão **redefinindo o papel do RH como agente de transformação, influenciando a sustentabilidade, fortalecendo laços comunitários, promovendo diversidade e acelerando o potencial humano.**

Prêmios 2025

**Top
Ser Humano
& Top
Cidadania
ABRH-RS**

Análise pelas regiões do estado

A análise das ações de excelência apresentados neste relatório não se limita apenas a identificar as melhores práticas, mas também a traçar um panorama geográfico do impacto social e do potencial de desenvolvimento humano e empresarial no Rio Grande do Sul. O cruzamento dos dados de atuação regional é importante, pois revela como as organizações estão traduzindo as tendências de RH em ações concretas e contextualizadas às necessidades específicas de cada território.

A edição 2025 evidencia como cada região do Rio Grande do Sul desenvolve estratégias próprias de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social, moldadas pelas características econômicas, culturais e sociais de seus territórios. Embora exista um alinhamento estadual às grandes tendências (ESG, saúde mental, inovação, formação de talentos e cultura organizacional) a forma como essas diretrizes são materializadas varia significativamente entre Capital, Interior e polos industriais.

Confira a seguir por que o estado gaúcho revela-se como um mosaico de excelência, onde a Gestão de Pessoas atua como agente de conexão.

NORTE / ALTO URUGUAI

Características-Chave

Forte cooperativismo e saúde comunitária

Tendências Predominantes

Humanização, prevenção e educação

CENTRAL / VALE DO RIO PARDO

Características-Chave

Indústria e ação comunitária

Tendências Predominantes

Voluntariado, gestão de crise e saúde mental

NOROESTE / SERRA

Características-Chave

Industrialização e tecnologia

Tendências Predominantes

Sustentabilidade e educação ambiental

POLOS INDUSTRIAIS

Características-Chave

Grandes plantas, mão de obra técnica

Tendências Predominantes

Segurança, digitalização, Diversidade & Inclusão

PORTO ALEGRE / REGIÃO METROPOLITANA

Características-Chave

Complexidade, tecnologia, e saúde avançada

Tendências Predominantes

ESG Social, inovação, inclusão produtiva, cultura estratégica

Análise Regional das Ações Premiadas

A leitura regional das ações premiadas revela que o Rio Grande do Sul está vivendo um movimento robusto de profissionalização da gestão de pessoas, com foco em:

ESG integrado à estratégia

Formação e aceleração de talentos

Tecnologias de aprendizagem e gestão

Saúde mental e bem-estar integral

Inclusão produtiva e diversidade

Sustentabilidade aplicada ao negócio

Cada região expressa essas tendências de forma singular, seja no cuidado especializado da Capital, na força cooperativa do Interior, na digitalização da indústria ou na potência transformadora do terceiro setor.

A premiação deste ano evidenciou que, em todas as regiões, o fator humano é o ponto de convergência, consolidando o RS como referência nacional em práticas inovadoras de Gestão de Pessoas e impacto social.

#TENDÊNCIA1

A Estrategização Definitiva da Gestão de Pessoas e Cultura

A tendência mais evidente entre os cases analisados é o reposicionamento definitivo da área de Gente e Gestão (G&G) como protagonista da estratégia corporativa. O RH deixa de ser percebido como área de suporte e passa a ocupar um lugar central na tomada de decisão, influenciando diretamente resultados, cultura e sustentabilidade organizacional. Esse movimento demonstra uma maturidade crescente das organizações gaúchas, que reconhecem que não há competitividade sem gestão estratégica de pessoas.

G&G Liderando a Governança

No **Grupo Guarida**, a Diretoria de Gente & Gestão assumiu a liderança na migração do Planejamento Estratégico tradicional para a metodologia OKR (Objectives and Key Results). O avanço não foi apenas técnico: a área passou a atuar como articuladora entre altos executivos, áreas operacionais e times de liderança, garantindo alinhamento, foco e clareza de prioridades. Como resultado, a organização reduziu drasticamente o número de objetivos estratégicos,



Decisão Baseada em Dados (Data-Driven HR)

As ações do **Hospital Moinhos de Vento** reforçam como a inteligência de dados está redefinindo o papel do RH. A estruturação da Consultoria Interna de G&G profissionalizou fluxos sensíveis (como promoções, desligamentos e reorganizações) e trouxe maior previsibilidade e equidade às decisões. Além de aprimorar a governança, as análises mais robustas resultaram em economia superior a R\$ 2 milhões em 2024, devido à melhor reorganização do trabalho e ao redesenho de processos. O RH passa a atuar como uma unidade analítica e consultiva, sustentando líderes com dados consistentes em vez de percepções isoladas.



Eficiência no Ciclo de Talentos

A **Melnick** demonstrou o impacto direto do RH estratégico, não apenas melhorando processos, mas transformando resultados. Após uma revisão profunda no processo de Recrutamento e Seleção, o tempo médio para fechamento de vagas caiu de até 200 dias para apenas 37 dias. A inserção da Análise de Remuneração na etapa final reduziu recusas por desalinhamento salarial e aumentou substancialmente a assertividade das contratações. Isso demonstra que a eficiência em G&G amplia a competitividade da empresa, reduz custos e garante mais previsibilidade ao crescimento.



A tendência identificada é a estrategização consolidada da área de Gente e Gestão, que agora atua como agente de governança, consultor interno e centro de inteligência. O RH se torna parte do núcleo decisório, fundamentando ações em dados, metodologias ágeis e processos estruturados. Com isso, contribui diretamente para a eficiência operacional, melhora a experiência dos colaboradores, fortalece a cultura e gera impacto mensurável no negócio. Em 2025, a gestão de pessoas deixa de ser suporte — e se afirma como motor estratégico das organizações.



#TENDÊNCIA2

Inovação Descentralizada e Agilidade Impulsionada pela Base

Uma das tendências mais marcantes no cenário gaúcho é o fortalecimento da inovação descentralizada, aquela que não nasce exclusivamente nos níveis executivos, mas é impulsionada pela base operacional, por equipes técnicas e por pessoas que vivem diariamente os desafios da rotina corporativa. Esse movimento demonstra que a inovação está deixando de ser um departamento e se tornando um comportamento coletivo, estimulado por metodologias participativas, gamificação, programas de ideias e mecanismos de reconhecimento.

Intraempreendedorismo Estruturado e Abertura para a Cocriação

O **Banrisul** se destaca ao implementar o Funil de Inovação “**e se?!**”, uma iniciativa que transformou colaboradores em protagonistas da mudança. O programa alcançou mais de 190 empregados, distribuídos em 77 municípios, mostrando que a inovação pode, e deve, ser territorializada, conectando diferentes realidades e unidades. Além disso, o impacto não foi restrito aos participantes: os próprios avaliadores passaram por um processo de aprendizado, incorporando práticas de governança colaborativa e ampliando sua capacidade de escuta e avaliação de ideias. O resultado é um ambiente que valoriza criatividade, autonomia e pensamento crítico em todos os níveis da organização.

Inovação com Retorno Financeiro e Sustentabilidade Integrada

Na **SLC Máquinas**, o **Programa Minha Ideia** comprova que inovação descentralizada também gera retorno financeiro expressivo. Voltado especialmente para soluções de sustentabilidade, o programa engajou aproximadamente 300 colaboradores. Projetos como o aplicativo de caronas e o **Canhoto Digital** revelam a força da inovação simples, prática e diretamente ligada ao dia a dia. O investimento realizado nos projetos foi retornado em 2,65 vezes o valor inicial, com uma economia próxima de R\$ 300 mil, evidência de que quando as empresas criam espaço para que as pessoas proponham melhorias, o resultado aparece em eficiência, custos e impacto socioambiental.

Gestão de Performance Operacional

A **Nexteer**, em Porto Alegre, levou a inovação para o centro da cultura operacional com o programa Meritocracia no Chão de Fábrica. O modelo de avaliação de desempenho por competências não apenas trouxe mais clareza e transparência aos colaboradores, como também conectou o desempenho individual diretamente a 70% do valor do PPR. Ao vincular performance, reconhecimento e participação, a empresa estimulou um aumento significativo no engajamento dos operadores em programas de sugestões e melhorias contínuas, reforçando a ideia de que o chão de fábrica é um terreno fértil para inovação quando há estrutura, diálogo e critérios claros.



O novo ciclo da gestão de pessoas no Rio Grande do Sul evidencia que a inovação não é privilégio das diretorias, nem depende exclusivamente de grandes investimentos. Ela floresce quando as organizações criam sistemas que valorizam a participação ativa, o intraempreendedorismo, a autonomia e o aprendizado contínuo. Os cases mostram que a inovação impulsionada pela base gera engajamento, reduz custos, amplia a eficiência operacional e fortalece a cultura organizacional. Essa tendência consolida uma visão de futuro em que a agilidade é uma construção coletiva, sustentada por ambientes que estimulam ideias, testam hipóteses e transformam colaboradores em protagonistas estratégicos da evolução do negócio.



#TENDÊNCIA3

Inclusão Produtiva e Liderança Humanizada para Desenvolvimento Contínuo

Os desafios recentes enfrentados pelo Rio Grande do Sul (especialmente a crise climática de 2024) e o aumento dos indicadores de sofrimento emocional no ambiente de trabalho, aceleraram uma mudança estrutural na forma de liderar e desenvolver pessoas. A tendência revela um movimento claro: cuidar de pessoas se tornou um imperativo estratégico, não apenas uma ação de bem-estar. As organizações estão investindo em iniciativas que unem liderança humanizada, autogestão emocional, desenvolvimento de talentos em diferentes níveis e inclusão produtiva, preparando suas equipes para um cenário de complexidade crescente.



Cultura do Cuidado como Eixo Central

A **Casa de Saúde Menino Jesus de Praga** exemplifica essa virada cultural ao estruturar a **Jornada da Liderança** fundamentada na *Cultura do Cuidado*. A metodologia parte do princípio de que nenhum líder consegue mobilizar metas, inovação ou produtividade sem antes desenvolver a capacidade de cuidar de si, fortalecer sua saúde emocional e criar vínculos consistentes com sua equipe. Modelos como a liderança servidora, a liderança positiva e a gestão por empatia passam a orientar decisões, relações e rituais de trabalho, promovendo segurança psicológica e ambientes mais colaborativos.



Desenvolvimento da Base de Talentos

Ao mesmo tempo, as organizações ampliam o olhar para além das posições de liderança. Programas como a **Cia de Novos Talentos (Sicredi Cooperação)** investem no desenvolvimento de colaboradores não gestores. O foco no autoconhecimento e na inteligência emocional demonstra que o desenvolvimento contínuo deixou de ser um privilégio da liderança e se tornou uma estratégia distributiva, capaz de fortalecer toda a cadeia de talentos.



Foco no Equilíbrio Propósito-Resultado

No **Sicredi União RS/ES**, a Jornada de Desenvolvimento da Liderança traduz o esforço das organizações em equilibrar propósito e entrega, reduzindo a dicotomia entre “resultado” e “pessoas”. A adoção do PDA (Personal Development Analysis), somada ao acompanhamento ativo dos Business Partners, criou um ciclo de gestão mais consciente, resultando em um aumento expressivo (quase 600%) no número de feedbacks registrados. Esse dado evidencia uma mudança comportamental: líderes mais presentes, mais preparados e mais comprometidos com a construção de carreiras e com o desenvolvimento integral das suas equipes.



Contratação Assistida e Protegida

Outra frente que se consolida é o avanço de práticas que ampliam a inserção qualificada de jovens e adultos em vulnerabilidade no mercado formal. O modelo de Contratação Assistida e Protegida, exemplificado pelo **Match de Sucesso** do **Senac-RS**, vai além da seleção tradicional. Ele inclui preparação prévia, acompanhamento estruturado, mediação entre empresa e candidato e apoio na adaptação, garantindo mais permanência, produtividade e inclusão real. Esse tipo de ação reforça a ideia de que inclusão não é apenas contratar, é sustentar, desenvolver e garantir equidade no processo de crescimento.

O cenário atual, marcado por desafios climáticos e pela crescente preocupação com a saúde mental, consolidou uma nova visão sobre liderança: cuidar de pessoas é tão essencial quanto alcançar resultados. As ações exemplificam essa tendência ao investir em programas voltados ao autoconhecimento, equilíbrio emocional e desenvolvimento humano, fortalecendo a cultura do cuidado e o aprendizado contínuo. Mais do que gestores de metas, os líderes passam a ser agentes de propósito e bem-estar, capazes de inspirar equipes e promover ambientes organizacionais mais saudáveis e sustentáveis.

#TENDÊNCIA4

D&I e Saúde Mental como Componentes Essenciais da Sustentabilidade (ESG-S)

A agenda ESG evoluiu no Rio Grande do Sul de um tema aspiracional para um eixo estruturante da gestão estratégica. Especialmente após os eventos climáticos e as transformações socioeconômicas recentes, o pilar Social (S) deixou de ser tratado como “complementar” e passou a orientar decisões, metas, investimentos e práticas de governança. A saúde mental e a diversidade, historicamente vistas como temas de responsabilidade social, agora fazem parte do coração da sustentabilidade organizacional, influenciando produtividade, reputação e longevidade dos negócios.

Saúde Mental Proativa

A **Unimed Porto Alegre** e a **Unicred Porto Alegre** exemplificam o novo modelo de cuidado integral, que vai muito além de apoio pontual. A intensificação das ações após a enchente de 2024 no RS reforça que saúde mental também é gestão de risco e continuidade operacional. O **Programa Mais Saúde (Unimed)** reduziu em 41% os afastamentos psicológicos em três anos, provando que prevenção estruturada gera impacto medido. Já o programa **Eu Te Desejo Saúde (Unicred)** elevou o índice de bem-estar para 87% em 2024, mostrando que ambientes psicologicamente seguros são resultado de monitoramento contínuo, educação em saúde e apoio coletivo.

Diversidade Atrelada a Metas

Empresas como a **Bruning Tecnometal (Programa SOMOS)** e a **Irani Papel e Embalagem (Gera Diversidade)** usam censos para identificar lacunas e atrelar indicadores de D&I, como o percentual de mulheres na liderança, às metas gerenciais. A Bruning registrou um aumento de 26,4% no número de mulheres em posições de liderança. Nesse sentido, a **SLC Agrícola**, ao expandir seu **Programa Semear**, reforça que letramento, formação e oportunidades estruturadas (como o curso de Operadoras de Máquinas Agrícolas) são fundamentais para acelerar a inclusão qualificada.

CASES CITADOS

Iniciativas que Transformam: Nossa Jornada em Saúde Mental • Unimed Porto Alegre

Cooperar Com a Vida: Programa Eu Te Desejo Saúde • Unicred Porto Alegre

Programa Somos: Diversidade que Constrói Prosperidade • Bruning Tecnometal

Gera Diversidade: Uma Jornada Inclusiva • Irani Papel e Embalagem

Programa Semear: Diversidade e Inclusão para Colher Impacto Social • SLC Agrícola



Segurança e Compliance como Valorização Humana

O **Programa de Compliance Trabalhista** da **Unimed Noroeste/RS**, ao assegurar a conformidade legal e um ambiente de trabalho saudável e ético, levou a uma redução expressiva no índice de processos trabalhistas sobre o número de desligamentos. Já o programa **MAIS da Medabil** consolidou a cultura de segurança e atingiu a marca de 550 dias sem acidentes com afastamento.

Atenção Psicossocial Integrada

A ampliação do cuidado emocional tem se fortalecido em programas como o **"LeveMente"**, do **Sesc/RS**, que oferece acompanhamento com psicólogos e assistentes sociais, priorizando escuta qualificada, educação em saúde e acolhimento. Já o **Instituto Unimed/RS**, com o programa **Viver Bem na Escola**, criado em 2008, demonstra o impacto social de longo prazo: a redução de gravidez na adolescência no município de Erechim/RS comprova que saúde mental, sexual e emocional são dimensões indissociáveis da formação cidadã e da sustentabilidade social.

Cultura de Doação e Solidariedade

Iniciativas como o **"Corrente da Vida"** (**Unimed Porto Alegre**) mostram que sustentabilidade também é fortalecer o senso de comunidade. Ao transformar a doação de sangue em um hábito entre colaboradores, o programa reforça valores de empatia, responsabilidade social e pertencimento, componentes essenciais do "S" atualmente.

Humanização do Cuidado Hospitalar

No setor de saúde, a tendência é o foco na experiência do paciente. Isso inclui práticas de alta humanizada (cuidados estéticos, massagens) e a incorporação de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS), como reiki, meditação e musicoterapia, para reduzir a ansiedade e promover o bem-estar integral. O **Hospital Unimed Erechim** é um modelo de humanização e experiência do paciente, focado na saúde regional.

A integração entre saúde mental, diversidade e sustentabilidade redefine o papel das organizações no Rio Grande do Sul. As práticas adotadas mostram que o pilar Social do ESG deixou de ser periférico para se tornar um driver estratégico, capaz de gerar impacto humano, reputacional e econômico. Empresas que investem em inclusão, segurança psicológica, governança ética e bem-estar integral não apenas fortalecem seu capital humano, mas constroem relações mais sólidas com a sociedade. O movimento aponta para um futuro em que cuidar de pessoas é, simultaneamente, um compromisso ético e uma vantagem competitiva.

CASES CITADOS

Compliance Trabalhista: Construindo um Ambiente de Trabalho Seguro e Ético para Trabalhar • Unimed Noroeste

Segurança que Transforma: Superando Desafios e Gerando Oportunidades • Medabill

Corrente da Vida: A Força de uma Cultura que Salva Vidas • Unimed Porto Alegre

LeveMente: Um olhar para a Saúde Mental e a garantia de direitos no Programa de Aprendizagem Profissional • Sesc/RS

Modelo de Excelência em Experiência do Paciente • Unimed Erechim – Hospital Unimed Erechim

Programa Viver Bem na Escola • Instituto Unimed/RS



#TENDÊNCIA5

Gestão de Pessoas Alinhada à Sustentabilidade (ESG)

A consolidação das pautas ESG no cotidiano corporativo ampliou o papel estratégico da área de Gente e Gestão. O RH passa a ser corresponsável por conectar cultura, propósito organizacional, performance e impacto socioambiental. O que antes era tratado como ações paralelas, hoje integra metas corporativas, modelos de governança e práticas que envolvem toda a força de trabalho.

Responsabilidade Compartilhada e Economia Circular

Ações de empresas como a **Termolar** e a **Cootravipa** demonstram que sustentabilidade é um esforço coletivo. Modelos de Logística Reversa e de Gestão de Resíduos, antes restritos ao setor ambiental, agora dependem diretamente do engajamento das equipes internas. Isso inclui treinamentos, comunicação contínua e a incorporação de práticas sustentáveis ao dia a dia do trabalho. Ao mesmo tempo, as ações se estendem às cooperativas de reciclagem, que recebem capacitação técnica e apoio para fortalecer a inclusão produtiva. Assim, além do impacto ambiental, geram-se oportunidades de trabalho digno, inclusão digital, renda e fortalecimento do empreendedorismo social.

Educação Ambiental e Sustentabilidade para a Comunidade

As organizações ampliam sua atuação para além do ambiente interno, posicionando-se como agentes educadores em sustentabilidade. O projeto **Semente Mágica** da **Kepler Weber** forma crianças, famílias e comunidades em alimentação saudável e hortas urbanas. Já o **Certidão da Vida**, do **Hospital Moinhos de Vento**, promove um vínculo simbólico entre o nascimento de uma criança e o plantio de uma árvore, reforçando a educação ambiental desde o início da vida. Essas iniciativas revelam um movimento em direção a uma responsabilidade social que forma cidadãos mais conscientes e engajados com o futuro do planeta.

Transformação de Resíduos e Excedentes em Valor Social e Econômico (Sustentabilidade Aplicada)

Às organizações vêm adotando práticas inovadoras de reaproveitamento de materiais e alimentos que antes seriam descartados, convertendo resíduos em valor social e econômico. O **Instituto do Câncer Infantil** reverte a venda de plástico reciclado para o tratamento de câncer infantil. Já o **Banco de Alimentos** recupera mais de mil toneladas de frutas e hortaliças para combater a fome, enquanto que as ações do **Instituto Joanna de Ângelis** focam na agricultura urbana e economia solidária como meio de inclusão e geração de renda.

Profissionalização de Equipes de Alto Impacto

A sustentabilidade também exige qualificação contínua, especialmente em ambientes de alta complexidade, como a saúde. **A Casa de Saúde Menino Jesus de Praga** investe em equipes multidisciplinares preparadas para lidar com emergências, vulnerabilidades e cuidados humanizados. Essa profissionalização fortalece a resiliência institucional e aumenta a capacidade de resposta em crises, integrando sustentabilidade, saúde e gestão de pessoas.



As ações demonstram que as organizações se destacam pelo engajamento interno e externo em iniciativas que promovem impacto social e ambiental, como logística reversa, educação ambiental e inclusão digital.

Ao capacitar equipes multidisciplinares e envolver a comunidade em projetos educativos e sustentáveis, as empresas conectam o propósito do negócio à transformação social, reforçando a responsabilidade compartilhada e fortalecendo uma cultura organizacional consciente, ética e de alto impacto.

Ainda, algumas abordagens fortalecem a sustentabilidade aplicada e integram, de forma concreta, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ao propósito institucional.

Agregando Saúde de Alta Complexidade ao Serviço de Acolhimento • Casa de Saúde Menino Jesus de Praga

CASES CITADOS

Tampinhas da Coragem – Salvam Vidas, o Planeta e a Humanidade • Instituto do Câncer Infantil

Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul 25 anos • Banco de Alimentos

Cultivando Esperança – Reconstrução e Segurança Alimentar para Populações Vulneráveis • Instituto Joanna de Ângelis

#TENDÊNCIA6

Investimento Massivo em Desenvolvimento e Upskilling

O cenário atual evidencia que o desenvolvimento contínuo das pessoas se tornou uma das principais estratégias de competitividade no Rio Grande do Sul. As organizações entenderam que, para enfrentar transformações tecnológicas, mudanças de mercado e desafios socioeconômicos, precisam formar seus próprios talentos, e não apenas buscá-los no mercado. Nesse contexto, a combinação entre educação corporativa, tecnologia e cultura de aprendizado permanente desponta como um diferencial determinante.

Desenvolvimento de Talentos Internos e Formação de Lideranças

Empresas como **Sicredi Cooperação**, **DATA COM**, **Grupo Lebes** e **Santa Casa de Porto Alegre** estruturaram trilhas robustas de desenvolvimento, combinando capacitação técnica, comportamental e programas de aceleração de carreira. Esses movimentos ampliam o pipeline de líderes, reduzem lacunas de competências e reforçam a cultura organizacional, ao mesmo tempo em que fortalecem o senso de pertencimento. Ao investir no crescimento dos colaboradores, essas organizações constroem uma liderança mais preparada, consciente e alinhada aos valores do negócio.

Inovação Digital para Logística e Transparência

A tecnologia também tem ampliado a efetividade operacional das ações sociais e ambientais. Ferramentas digitais como o **Coleta TRI**, da **Cootravipa**, utilizam aplicativos e QR Codes para monitorar resíduos em tempo real, gerando dados confiáveis para tomada de decisão e qualificando programas de coleta seletiva em âmbito municipal e corporativo. Essa tendência demonstra como o digital pode ser uma ponte entre sustentabilidade, governança e eficiência operacional.

Atração e Retenção de Jovens Profissionais

A **AEL Sistemas** demonstra que investir em talentos desde o início da carreira é uma estratégia eficaz de desenvolvimento sustentável. O programa Start-Up AEL, focado na formação de estagiários de P&D, privilegia valores, curiosidade e potencial humano. O resultado é uma combinação rara: alta retenção, formação de equipes altamente qualificadas e fortalecimento de um ecossistema inovador dentro da própria organização.

CASES CITADOS

Cia de Novos Talentos • Sicredi Cooperação

De Potenciais a Protagonistas: A Jornada Transformadora do D Talent • DATA COM

Escola de Líderes • Santa Casa de Porto Alegre

Start-Up AEL: Estratégia no Desenvolvimento de Novos Talentos • AEL Sistemas

Coleta Tri • Cootravipa

Além do Treinamento: A História de como Transformamos a Educação para as Pessoas, para o Negócio e para o Futuro • Grupo Lebes



O futuro do trabalho exige reskilling e upskilling

Plataformas digitais, como o **Qualifica +** da **STIHL**, permitem treinamento padronizado e em tempo real para mais de 2.000 operadores de produção, crucial para a sustentabilidade da indústria no RS. A **Indutar** responde a isso com a criação de um Plano de Carreira estruturado em "Y" (**Decolar**), que oferece caminhos transparentes para especialização técnica ou gestão, atendendo à demanda por clareza de carreira.

Plataformas Digitais para Suporte e Processos Otimizados

A digitalização também chega às áreas de saúde, assistência e psicossocial. O **LeveMente Digital** amplia o acesso de jovens aprendizes a conteúdos sobre inteligência emocional, autocuidado e desenvolvimento humano, favorecendo uma formação integral e inclusiva. No setor hospitalar, a **Casa de Saúde Menino Jesus de Praga** projeta um sistema de gestão baseado em inteligência artificial preditiva, capaz de antecipar demandas e otimizar fluxos assistenciais, um salto tecnológico que alia eficiência, segurança e humanização.

As organizações têm reconhecido que o desenvolvimento sustentável começa pelas pessoas. Cada vez mais, investem em programas estruturados de formação, aprendizagem contínua e desenvolvimento de lideranças, fortalecendo o protagonismo individual, a retenção de talentos e a construção de uma cultura voltada ao crescimento humano e organizacional. Observa-se que a tecnologia se tornou uma aliada estratégica na gestão de pessoas e na inclusão social. A adoção de soluções digitais, como aplicativos, QR Codes, plataformas de conteúdo e sistemas inteligentes de gestão, permite aumentar a eficiência, a transparência e o alcance das ações sociais. Além de otimizar processos internos, essas inovações ampliam o acesso a recursos de bem-estar, educação e suporte, mostrando que a integração entre tecnologia e propósito social potencializa impactos positivos tanto para os beneficiários quanto para as organizações.

CASES CITADOS

Qualifica + A Plataforma que Elevou a Gestão do Desenvolvimento na Produção STIHL • STIHL

Decolar: O Impulso que Transforma a sua Carreira • Indutar

LeveMente: Um olhar para a Saúde Mental e a garantia de direitos no Programa de Aprendizagem Profissional • Sesc/RS

Agregando Saúde de Alta Complexidade ao Serviço de Acolhimento • Casa de Saúde Menino Jesus de Praga



#TENDÊNCIA7

Fortalecimento da Liderança como Pilar Estratégico

O fortalecimento da liderança emerge, de forma consistente, como uma das prioridades mais evidentes para as organizações no Rio Grande do Sul. Em um momento marcado pela complexidade, por demandas emocionais crescentes e a necessidade de decisões rápidas e responsáveis, as lideranças tornam-se peças-chave para sustentar a cultura, orientar equipes e promover mudanças estruturais.

Por isso, as empresas estão investindo em programas robustos, metodologias modernas e abordagens humanizadas para desenvolver gestores capazes de unir técnica, empatia e propósito.

Desenvolvimento e Liderança

Organizações como o **Hospital São Lucas da PUCRS** e o **Hospital Ernesto Dornelles** demonstram maturidade ao adotar programas de formação contínua que integram competências técnicas, inteligência emocional, habilidades de comunicação e gestão de pessoas. A liderança passa a ser vista não apenas como uma função, mas como uma competência estratégica que impacta diretamente o clima organizacional, o engajamento e a segurança assistencial. Os resultados já despontam na cultura: líderes mais confiantes, colaborativos e preparados para lidar com situações complexas.

Métodos Inovadores e Aprendizado pela Prática

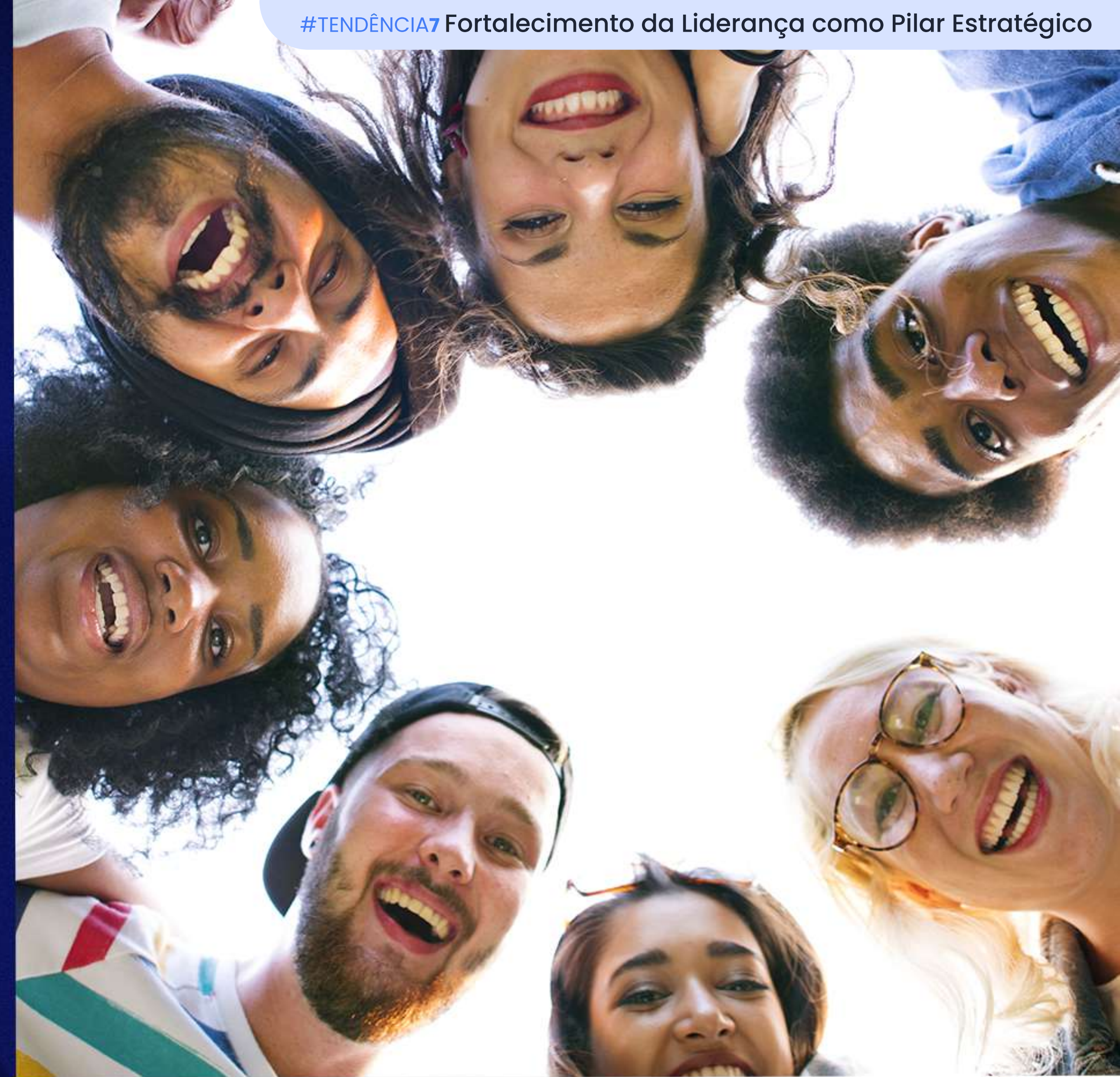
A inovação também chega às iniciativas de desenvolvimento. A **Facta** trouxe uma abordagem disruptiva ao correlacionar práticas corporais com habilidades de gestão no Projeto Líder Shape, ressignificando o aprendizado e estimulando lideranças a refletirem sobre autocuidado, postura e equilíbrio. Outras organizações, como o **Hospital Ivan Goulart** e o **Grupo J2M**, apostaram na Gestão por Competências e na Liderança Situacional para criar ciclos contínuos de aperfeiçoamento. Essas práticas tornam o desenvolvimento mais vivencial, prático e conectado às demandas do dia a dia, fortalecendo a tomada de decisão e a capacidade adaptativa dos



Diversidade, Cultura e Autoconhecimento como Diferenciais

A liderança contemporânea também exige consciência, representatividade e visão sistêmica. A **Central Sicredi Sul/Sudeste** reforça essa abordagem ao estimular o crescimento de novos líderes alinhados aos valores do cooperativismo, da colaboração e da cultura da comunidade. Já a **Piccadilly Company** avança ao promover um **Programa de Liderança Feminina** que aborda temas sensíveis, como assédio, carreira, maternidade e desigualdade de gênero, contribuindo para um ambiente mais inclusivo e responsável. Essas ações apontam que liderar, hoje, significa também compreender pluralidades, acolher diferentes trajetórias e promover equidade.

O fortalecimento da liderança consolidou-se como um dos principais vetores de transformação das organizações gaúchas. Essa tendência evidencia que investir em líderes é investir na cultura, no engajamento e na sustentabilidade do negócio. As organizações que priorizam o desenvolvimento de suas lideranças estão construindo ambientes mais humanizados, inovadores e preparados para o futuro, onde o papel do gestor é inspirar, apoiar e impulsionar pessoas para alcançarem seu máximo potencial.



#TENDÊNCIA8

Cultura Viva e Desenvolvimento Contínuo como Estratégia de Sustentabilidade Organizacional

As organizações demonstram um movimento crescente em direção à construção de culturas vivas, dinâmicas e profundamente conectadas às pessoas. Essa tendência evidencia que a cultura deixou de ser apenas um discurso institucional para se tornar prática cotidiana, sustentada por rituais, comunicação ativa e programas de desenvolvimento que reforçam valores e comportamentos desejados.

Cultura que Engaja e Conecta Pessoas

As organizações estão consolidando a cultura como um ativo estratégico, capaz de fortalecer o pertencimento e elevar a experiência do colaborador. Iniciativas como o **Feevale Day**, onboarding acolhedor do **Hospital De Clínicas de Passo Fundo**, a **newsletter Catavento**, o **videocast Momento Sicredi** (**Sicredi Região Centro RS/MG**) e o **Programa de Reconhecimento Conexão** (**Sicredi Conexão**) demonstram como a comunicação clara, os rituais internos e a celebração de marcos pessoais reforçam vínculos e ampliam o engajamento. Essa tendência evidencia que ambientes que se comunicam bem, reconhecem com intencionalidade e fortalecem o orgulho de pertencer geram equipes mais alinhadas, colaborativas e preparadas para evoluir.



Desenvolvimento Contínuo como Base da Performance

As empresas estão adotando modelos estruturados de capacitação que combinam técnica, autoconhecimento e autonomia. O **Ecossistema de Certificação** da **Sicredi Confiança**, o **Programa Estuda Mais** da **Cootravipa**, o desenvolvimento dos **Teiers** na **Cotrijal** e as trilhas de formação para especialistas técnicos são exemplos de como o aprendizado constante torna-se um diferencial competitivo. Essas ações mostram que investir em formação é ampliar a produtividade, reter talentos e construir um time que se desenvolve de forma sustentável e alinhada aos desafios do negócio.

CASES CITADOS

[Feevale Day como Estratégia de Engajamento e Conexão de Pessoas • Universidade Feevale](#)
[Nosso Jeito de Comunicar • Sicredi Região Centro RS/MG](#)
[Programa Teia – Tecendo a Rede Coletiva para o Desenvolvimento das Pessoas • Cotrijal](#)
[Estuda Mais – Programa de Qualificação de Associados da Cootravipa • Cootravipa](#)
[Ecossistema de Certificação: Inovando a Prática de Educação Corporativa • Sicredi Confiança](#)
[Programa de Reconhecimento Conexão • Sicredi Conexão](#)
[Programa de Onboarding HC – Início de uma Jornada de Propósitos • Hospital de Clínicas de Passo Fundo](#)


Reconhecimento Estratégico e Valorização do Desempenho

A valorização dos colaboradores está assumindo formatos mais estratégicos e personalizados, conectados ao impacto real das entregas. Programas como o **Box Fidelidade** da **Box Print**, o **Craque do Trecho** da **Vitlog** e o sistema 180° com **Nine Box** da **Atitus Educação** demonstram que reconhecer com base em indicadores, metas e comportamentos fortalece resultados e cria ciclos positivos de motivação. Ao unir reconhecimento significativo e métricas de performance, as organizações reforçam comportamentos-chave, reduzem turnover e criam uma cultura orientada a resultados com humanidade.

Estratégia Transformada em Prática Diária com Engajamento de Equipe

A estratégia e a cultura deixam de ser conteúdos “ditos” e passam a ser vividos. Metodologias ativas e gamificação transformam colaboradores em agentes do processo, gerando compreensão, engajamento e participação. No **Senac-RS**, o **Troféu PARATODOS 2.0** mobiliza equipes de forma dinâmica, tornando temas como diversidade e inclusão mais tangíveis e cotidianos. Ao envolver mais de 100 equipes, reforça-se a noção de que inclusão é prática contínua, e não apenas discurso.

As organizações estão fortalecendo culturas mais humanas ao integrar três pilares: **desenvolvimento contínuo, comunicação interna ativa e reconhecimento estruturado**. Essa combinação tem impulsionado engajamento, pertencimento e resultados sustentáveis, mostrando que colocar as pessoas no centro segue como **caminho estratégico para o futuro**. Além disso, evidencia um movimento claro de maturidade organizacional, no qual cultura deixa de ser um conceito abstrato e passa a ser vivida no cotidiano, orientando decisões, comportamentos e prioridades. Ao investir em ambientes de trabalho mais conectados, transparentes e acolhedores, as instituições ampliam sua capacidade de inovação, aumentam sua competitividade e constroem bases sólidas para enfrentar desafios complexos, garantindo longevidade e relevância no cenário contemporâneo. Ainda, a união de metodologias ativas, gamificação e protagonismo coletivo transforma a cultura em algo experiencial e vivo.

#TENDÊNCIA9

Fortalecimento Estruturado do Voluntariado Corporativo

O voluntariado está deixando de ser uma ação pontual e se tornando uma prática formalizada, planejada e contínua dentro das estratégias de gestão de pessoas. As organizações estão compreendendo que iniciativas sociais não apenas geram impacto comunitário, mas também fortalecem competências internas, reforçam valores institucionais e contribuem para uma cultura mais colaborativa e consciente.

Desenvolvimento de Competências e Engajamento

O voluntariado pode ser visto como um instrumento para desenvolver habilidades (soft skills), aprimorar o clima organizacional, aumentar o sentimento de pertencimento e promover o bem-estar entre os profissionais. As ações do programa “**Cultura de Coragem – Cultivando competências para fortalecimento interno**”, do **Instituto do Câncer Infantil**, demonstram como o Terceiro Setor tem avançado na profissionalização do desenvolvimento humano, integrando práticas de formação, acolhimento e capacitação contínua.



Suporte Institucional

Empresas como **Alliance One** e **InBetta** mostram que a consolidação de programas de voluntariado depende fortemente do apoio institucional. Ao disponibilizar recursos humanos e financeiros, reservar espaços físicos e liberar colaboradores durante o expediente para atividades voluntárias, essas organizações criam condições reais para a participação ativa e contínua. Esse suporte estruturado demonstra maturidade na gestão social e reforça o compromisso das empresas com o impacto coletivo e com o desenvolvimento das comunidades onde estão inseridas.

Reconhecimento e Gestão

A profissionalização do voluntariado também se expressa na criação de comitês gestores, na oferta de treinamentos específicos e no uso de ferramentas de monitoramento que acompanham a quantidade de horas dedicadas, o impacto social gerado e a satisfação dos participantes. Esse modelo de gestão garante consistência, alinhamento estratégico e longevidade, transformando o voluntariado em uma iniciativa sustentável e com resultados mensuráveis tanto para a sociedade quanto para as organizações.



Observa-se que o voluntariado corporativo está se consolidando como uma prática estruturada e estratégica dentro das organizações. Mais do que ações pontuais, as iniciativas destacam-se pelo planejamento contínuo, pelo desenvolvimento de competências dos profissionais e pelo fortalecimento do engajamento e do clima organizacional. O suporte institucional, que inclui liberação de horários, recursos e espaços, aliado a uma gestão profissionalizada com comitês, treinamentos e sistemas de acompanhamento, assegura a efetividade e a sustentabilidade das ações. Dessa forma, o voluntariado corporativo se torna não apenas uma ferramenta de impacto social, mas também um elemento transformador da cultura organizacional.

#TENDÊNCIA10

Foco Estratégico na Construção e Aceleração de Talentos para Sustentação do Negócio

A décima – e última – tendência apresenta que as organizações estão fortalecendo programas voltados ao desenvolvimento de jovens profissionais, reconhecendo que aprendizes, estagiários e recém-ingressos representam não apenas o futuro, mas também uma força ativa na construção do presente das empresas. Esse movimento reflete uma compreensão mais ampla de que a formação estruturada desde o início da trajetória, alinhada à cultura e aos valores organizacionais, é fundamental para garantir a agilidade, a inovação e a continuidade sustentável do negócio.

Aprimoramento da Liderança como Agente Estratégico

O desenvolvimento de líderes ganha centralidade para sustentar o crescimento, promover consistência organizacional e disseminar cultura e estratégia de maneira estruturada. O **Projeto Performance de Alto Impacto** da **Alvorada**, que atingiu 100% da liderança, demonstra a maturidade dessa tendência ao oferecer trilhas personalizadas que fortalecem autonomia, tomada de decisão e competências de gestão. Esses programas ampliam a capacidade dos líderes de inspirar equipes, conduzir mudanças e sustentar ambientes de trabalho mais saudáveis. No **Grupo Agros**, o investimento contínuo em formação assegura alinhamento aos direcionadores estratégicos, garantindo coerência e unidade entre áreas, além de consolidar lideranças capazes de traduzir valores organizacionais em práticas cotidianas. O fortalecimento da liderança, portanto, deixa de ser uma ação pontual e se torna um processo permanente, integrado ao planejamento de longo prazo.

Diversidade Atrelada a Metas

O **Programa Futurar (InBetta)** elevou o índice de efetivação após sua reestruturação. As ações da **Fundacred** combinam imersão teórico-prática, mentoria e certificações por blockchain para ampliar a inclusão e preparar jovens para o mercado. E a **Escola de Negócios (Sicredi das Culturas RS/MG)** atua na formação de profissionais para posições estratégicas. O foco na preparação de assistentes para cargos de gerência garantiu agilidade nas substituições e redução da rotatividade, reforçando a visão de longo prazo na gestão de pessoas.

A aceleração de talentos e o fortalecimento da liderança representam uma postura organizacional que enxerga o desenvolvimento como um dos principais mecanismos de continuidade e inovação. As empresas que investem nesses pilares criam times mais preparados, aumentam a agilidade interna, fortalecem a cultura e reduzem riscos estruturais. Assim, a gestão de pessoas se consolida como um dos alicerces estratégicos da competitividade e da sustentabilidade no longo prazo.

CASES CITADOS

Performance de Alto Impacto: Liderança em Movimento • Alvorada

Programa Futurar, uma Ação no Presente para Fortalecer o Futuro • InBetta

Como Potencializar a Aderência ao Planejamento Estratégico Através de um Ecossistema de Aprendizagem • Grupo AGROS

Programa Escola de Negócios • Sicredi das Culturas RS/MG

Profissionais Avaliadores

Adriana Bozzetti

Andrea Salgueiro

Carla Thomé

Carmem Castro

Carolina Scheid

Cheila Souza

Cintia Bauer

Claudia Conceição Alves

Claudia Fernandes

Claudia Muller

Clodis Xavier

Cristiane de Souza

Daniel Barbier

Daniela Cidade

Daniela Tastch

Delma Dalmolin

Dulce Ribeiro

Eliane Boetcher

Elisandra Moreira

Eloisa Ely

Fabiana Metzdorf da Silva

Fabiane Ramos

Fernanda Lima

Fernanda Motta

Flavia Migotto

Gabriela Zambrano

Gilmar Barcarol

Helmuth Berndt

Janaina Santos

Jaqueline Kalakum

Jonas Graffunder

Juliana Jaques Flores

Katherine Minella

Katiane Roxo

Leila Anastacio

Leticia Mercio Machado

Liane Malabarba

Liliane Netto Valls

Lizandra Gamba

Márcia Ayub

Maria da Graça

Mariana Rodrigues

Mariana Uebel

Mauricio Erthal

Nara Lopes dos Santos

Raquel Sizinando

Raquel Reinheimer Borba

Renata Bauer

Rosimary Terra

Silvia Naccache

Silvia Regina dos Santos

Simone Quadros

Tatiane Chaves

Thiago França

Vanda Barbosa

Wagner de Castro Milhoranza



AEL Sistemas

Start-Up AEL: Estratégia no Desenvolvimento de Novos Talentos

Alvorada

Performance de Alto Impacto: Liderança em Movimento

Atitus Educação

Conexões que Transformam: Desenvolvendo Pessoas, Fortalecendo Cultura

Banrisul

Programa E SE?! Porque Boas Ideias Começam com Boas Perguntas

Box Print

Box Fidelidade: Reconhecimento que Transforma Resultados em Propósito na Box Print

Bruning Tecnometal

Programa Somos: Diversidade que Constrói Prosperidade

Casa de Saúde Menino Jesus de Praga

Jornada da Liderança – Cultura do Cuidado e Valorização das Pessoas

Central Sicredi Sul/Sudeste

Programa de Formação Cooperativista Mais Sicredi

Cootravipa

Estuda Mais – Programa de Qualificação de Associados da Cootravipa

Cotrijal

Programa Teia – Tecendo a Rede Coletiva para o Desenvolvimento das Pessoas

DATA COM

De Potenciais a Protagonistas: A Jornada Transformadora do D Talent

Facta

Líder Shape

Fundacred

(Re)pensando e (Re)desenhando o Caminho de Aprendizagem do Jovem Adulto para o Mercado de Trabalho

Grupo AGROS

Como Potencializar a Aderência ao Planejamento Estratégico Através de um Ecossistema de Aprendizagem

Grupo Guarida

O Protagonismo da Diretoria de Gente & Gestão na Transformação do Planejamento Estratégico do Grupo Guarida

Grupo J2M

Nosso Jeito Ferti de Liderar: Impulsionando a Jornada de Desenvolvimento das Lideranças do Grupo J2M

Hospital de Clínicas de Passo Fundo

Programa de Onboarding HC – Início de uma Jornada de Propósitos

Hospital Ernesto Dornelles

Programa Transformar: Sucessão Estratégica e Valorização de Talentos no Hospital Ernesto Dornelles

Hospital Ivan Goulart

Jornada do Colaborador: Construindo e Retendo Talentos para um Atendimento Hospitalar de Excelência

Hospital Moinhos de Vento

Consolidação da Consultoria Interna em Gente e Gestão de Pessoas do Hospital Moinhos de Vento

Hospital São Lucas da PUCRS

Desenvolvimento de Lideranças – Nossa Jornada de Transformação

InBetta

Programa Futurar, uma Ação no Presente para Fortalecer o Futuro

Indutar

Decolar: O Impulso que Transforma a sua Carreira



Instituto do Câncer Infantil

Cultura de Coragem – Cultivando Competências para Fortalecimento Interno

Irani Papel e Embalagem

Gera Diversidade: Uma Jornada Inclusiva

Lojas Lebes

Além do Treinamento: A História de como Transformamos a Educação para as Pessoas, para o Negócio e para o Futuro

Medabil

Segurança que Transforma: Superando Desafios e Gerando Oportunidades

Melnick

Do Caos ao Case: Como Revolucionamos o Recrutamento e Seleção da Melnick

Nexteer Automotive

Meritocracia no Chão de Fábrica

Piccadilly Company

Piccadilly Encoraja Elas – A Piccadilly e o desenvolvimento profissional de mulheres na indústria

Santa Casa de Porto Alegre

Escola de Líderes

Senac-RS

Diversidade que Engaja: A Força Coletiva do PARATODOS

Sicredi Conexão

Programa de Reconhecimento Conexão

Sicredi Confiança

Ecossistema de Certificação: Inovando a Prática de Educação Corporativa

Sicredi Cooperação

Cia de Novos Talentos

Sicredi das Culturas RS/MG

Programa Escola de Negócios

Sicredi Região Centro RS/MG

Nosso Jeito de Comunicar

Sicredi União RS/ES

A Jornada da Liderança: Fortalecendo a Cultura da Sicredi União RS/ES

SLC Agrícola

Programa Semear: Diversidade e Inclusão para Colher Impacto Social

SLC Máquinas (Mérito)

Programa Minha Ideia

STIHL

Qualifica + “A Plataforma que Elevou a Gestão do Desenvolvimento na Produção STIHL”

Unicred Porto Alegre

Cooperar Com a Vida: Programa Eu Te Desejo Saúde

Unimed Noroeste (Mérito)

Compliance Trabalhista: Construindo um Ambiente de Trabalho Seguro e Ético para Trabalhar

Unimed Porto Alegre

Iniciativas que Transformam: Nossa Jornada em Saúde Mental

Universidade Feevale

Feevale Day como Estratégia de Engajamento e Conexão de Pessoas

Vitlog Transportes

Craque do Trecho

Top 2025 Cidadania ABRH-RS

Cases Vencedores

Alliance One

Abraço Solidário: Conectando Pessoas e Comunidades

Banco de Alimentos

Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul 25 anos

Casa de Saúde Menino Jesus de Praga

Agregando Saúde de Alta Complexidade ao Serviço de Acolhimento

Cootravipa

Coleta Tri

Hospital Moinhos de Vento

Certidão da Vida

InBetta

Uma Década de Propósito: A Jornada do Voluntariado na InBetta

Instituto do Câncer Infantil

Tampinhas da Coragem – Salvam Vidas, o Planeta e a Humanidade

Instituto Joanna de Ângelis

Cultivando Esperança – Reconstrução e Segurança Alimentar para Populações Vulneráveis

Instituto Unimed/RS

Programa Viver Bem na Escola

Kepler Weber

Projeto Semente Mágica

Senac-RS

Match de Sucesso

Sesc/RS

LeveMente: Um olhar para a Saúde Mental e a garantia de direitos no Programa de Aprendizagem Profissional

Termolar

Programa de Logística Reversa de Embalagens da Termolar

Unimed Erechim – Hospital Unimed Erechim

Hospital Unimed Erechim: Modelo de Excelência em Experiência do Paciente

Unimed Porto Alegre

Corrente da Vida: A Força de uma Cultura que Salva Vidas



ABRHR

Associação Brasileira de Recursos Humanos

**CONECTAR,
INSPIRAR**

RS

abrhrs.org.br

