

Patrocínio:

ifood Benefícios

PRÊMIO

**Think
Work**

INNOVATIONS



36

INICIATIVAS

INOVADORAS

DE RH 2024

Think Work

Sumário

AGOSTO • 2024

4

Expediente
Quem faz
o prêmio

6

Editorial
Nasce um
novo RH

8

Metodologia
Conheça
o processo

12

Numerária
Grandes ideias,
grandes números

Vencedores e Finalistas

As melhores iniciativas nas 12 categorias



67

RH mais inovador

69

Destaque do Ano

71

Parceiro da inovação no RH

73

Destaques
RH mais Inovador
Parceiro da Inovação no RH

iFood Benefícios descomplica a rotina do RH com benefícios flexíveis

Vale-alimentação, refeição e outros saldos flexíveis reunidos em um só cartão, aceito em milhares de estabelecimentos

Ter um cartão para o **vale-alimentação** e outro para o **refeição** ficou no passado. Perguntar se o estabelecimento aceita o benefício, então, nem se fala. Numa rotina cada vez mais dinâmica e tecnológica, os **benefícios corporativos** não poderiam ficar para trás. E o **iFood Benefícios** nasceu justamente da inovação, que já é marca registrada do iFood, tornando-se uma **poderosa ferramenta que simplifica a rotina do RH, gestores e colaboradores.**

iFood Benefícios tem cartão digital, aplicativo moderno e gestão simplificada que oferece **infinitas possibilidades para colaboradores, gestores e RH.** O mundo corporativo já enfrenta muitos desafios e a gestão de benefícios não precisa ser mais um deles.

O iFood Benefícios é o vale-alimentação e refeição do iFood

E reúne esses dois benefícios em **um só cartão**, em conformidade com o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), além de saldos flexíveis dedicados à mobilidade, cultura, home office, saúde e bem-estar, educação e saldo livre.

Confira as vantagens:

- Mais **praticidade e autonomia no dia a dia** dos colaboradores, que têm o aplicativo na palma da mão para conferir extrato, pagar contas e até gerenciar os saldos flexíveis.
- **Plataforma prática e intuitiva** que permite que o RH economize tempo e gere os benefícios em um só lugar, de forma eficiente e automatizada.
- O cartão de crédito pré-pago é aceito **em mais de 4 milhões de estabelecimentos** físicos e online, e o pagamento é facilitado: por aproximação, QR Code ou cartão virtual no app ou Google Pay.
- **iFood Benefícios** também é aceito em mais de 350 mil lojas parceiras no **aplicativo iFood**, garantindo diversas vantagens, como frete grátis e descontos.





QUEM FAZ O PRÊMIO

Realização:
Think Work

Patrocinador:
ifood Benefícios

Apoio:

Cognitive Talent Solutions. **JOEX**

Quem faz o prêmio

A **Think Work** tem como missão ajudar o RH a lidar com desafios cada vez mais complexos nas suas empresas.

Tecnologia. Comportamento. Cultura. Sociedade. Tudo muda radicalmente, o tempo todo, e em velocidade sem precedentes. Como especialista em "pessoas", espera-se que o RH esteja à frente dessas tendências e lidere essa transformação nos negócios.

Ajudamos o RH a fazer essa transição e a ocupar um papel cada vez mais estratégico nas organizações, trazendo: ideias inovadoras, aplicações práticas, conexões relevantes e ferramentas úteis.

O **Think Work Innovations** é uma iniciativa da **Think Work** para reconhecer os melhores projetos de gestão de pessoas do país. Para saber mais, fale conosco pelo **contato@thinkworklab.com**

Para saber mais, fale conosco:

Think Work



Tatiana Sendin,
founder e CEO
tatiana@thinkworklab.com



Daniela Moreira,
founder e COO
daniela@thinkworklab.com



Matthias Wegener,
Chief Knowledge Officer
matthias@thinkworklab.com

Sobre o e-book

Edição: Daniela Moreira
e Tatiana Sendin

Textos: Daniela Moreira, Luiza Olinda
e Tatiana Sendin

Tabelas e indicadores:
Matthias Wegener

Diagramação: Estúdio Cosmo



NASCE UM NOVO RH

NASCE UM NOVO RH

Com custo do capital elevado, insegurança e maior competição por profissionais qualificados, a área de recursos humanos se vê dividida entre a necessidade de controlar as despesas e gerenciar as rápidas, complexas e imprevisíveis mudanças no mundo do trabalho – impulsionadas por avanços tecnológicos e pressões políticas, financeiras e sociais.

Desde um mundo polarizado até a nova geração que chega às empresas exigindo equidade, justiça e maior cuidado com a saúde mental, as transformações são evidentes. O rápido envelhecimento populacional, o *déficit* de trabalhadores especializados e a alta desconexão entre pessoas e organizações são desafios adicionais.

A escassez de mão de obra básica, como motoristas de caminhão, ônibus e trem, e, ao mesmo tempo, o avanço da inteligência artificial ilustram a complexidade do momento. Isso sem entrar na discussão sobre alterações climáticas.

Na última década, a gestão de pessoas mudou drasticamente. Na verdade, já é diferente do que era durante a pandemia. E mesmo conceitos que valiam em 2023 não podem ser considerados sem questionamentos em 2024. Como defendia Charles Darwin, o único caminho de sobrevivência é o da adaptação.

Essa busca por adequação está evidente na terceira edição do **prêmio Think Work Innovations**. Para metade das mais de 7 mil pessoas que participaram da votação do projeto Destaque do Ano, o que faz uma iniciativa de recursos humanos ser inovadora é justamente acompanhar as mudanças da sociedade e do mundo.

Para seguir o ritmo dessas transformações e ganhar eficiência – e melhorar a experiência do empregado, e manter os custos sob controle, e entregar resultados, e justificar o orçamento –, Recursos Humanos mundialmente têm recorrido à tecnologia.

No Brasil, vemos claramente essa evolução nos últimos três anos, graças à pesquisa do **Think Work Innovations**. Nesse período, o número de iniciativas inscritas nas categorias Transformação Digital e *People Analytics* dobrou. Se, em 2022, quando o prêmio foi lançado, menos de 1% dos projetos utilizavam inteligência artificial, em 2024 essa porcentagem saltou para 10%.

Com a tecnologia ao seu lado, o RH ganha agilidade e eficiência, reduz custos, toma decisões justas e, no fim do dia, entrega um serviço melhor aos funcionários. Esses, por sua vez, reagem com mais motivação para trabalhar e orgulho de pertencer à companhia.

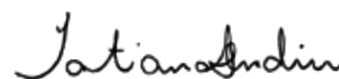
Na pesquisa realizada durante a votação popular do Innovations, **quase 8 de cada 10 respondentes (sendo 71% não-RHs) afirmaram que consideram o RH de sua empresa inovador; mais de 85% concordam** que a inovação na gestão de pessoas contribui para sua maior produtividade e satisfação no emprego.

Não só as ferramentas tecnológicas têm sido mais usadas pelo RH, como a mentalidade digital tem influenciado o desenho de políticas e práticas de gestão de pessoas. Ouvimos mais sobre carreira em nuvem (menos por cargos e mais por contribuições), universidade em rede, avaliação de influências e benefícios inspirados nos aportes das startups.

Estamos vendo um novo RH nascer.

Sorte que o prêmio **Think Work Innovations** foi criado para acompanhar essa evolução. Em sua terceira edição, o Innovations atraiu 123 companhias, que enviaram cerca de 300 projetos. São iniciativas que impactam a vida de quase 1 milhão de trabalhadores e suas famílias. Ao melhorar a experiência das pessoas, o RH acerta também no resultado para os negócios.

Parabéns a todas as equipes que estão fazendo a inovação no RH acontecer!



Tatiana Sendin
Founder e CEO da Think Work





METODOLOGIA



Metodologia

Em sua terceira edição, o **Prêmio Think Work Innovations** reconhece as melhores práticas e os projetos mais inovadores em gestão de pessoas no Brasil. Este ano, traz duas novidades: votação online aberta ao público para a seleção do Destaque do Ano e reconhecimento da empresa e do fornecedor no prêmio Parceiro da Inovação em conjunto. Empresas podem se inscrever em 12 categorias e concorrer automaticamente aos destaques.

Também elegemos o RH mais Inovador do ano, a partir das notas dos projetos inscritos por empresas com pelo menos quatro projetos. Além da descrição do programa, as companhias respondem a um questionário quantitativo sobre as práticas de RH e a estratégia de inovação. Os resultados dessa etapa correspondem a 20% da nota final, e os 80% restantes às respostas qualitativas sobre o projeto. Para certificar os Parceiros da Inovação no RH, as empresas indicam e avaliam os fornecedores participantes do projeto. Se a empresa for certificada e o parceiro é avaliado com uma nota mínima de 7 pontos (de 10), ele também recebe o selo.

O diferencial do Innovations é dar visibilidade tanto para as práticas quanto para as equipes que as executam. Empresas de qualquer tamanho, tempo de existência e setor podem participar, com até seis inscrições, sendo no máximo duas por categoria. Projetos da edição passada podem ser inscritos novamente.

Conheça as etapas

1.

A empresa escolhe as categorias para participar

As 12 categorias de 2024

- Atração e Seleção
- Carreira
- Cultura Organizacional
- Desenvolvimento Profissional
- Desenvolvimento de Jovens
- Diversidade
- Employee Experience
- Liderança
- People Analytics
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Qualidade de Vida
- Transformação Digital do RH

2.

As equipes cadastram os projetos

3.

Os participantes preenchem um questionário quantitativo de práticas para cada categoria escolhida

4.

A Think Work analisa os projetos e o questionário quantitativo

5.

São divulgados os três finalistas de cada uma das 12 categorias

6.

Os jurados avaliam os 36 projetos finalistas

Conheça os jurados de 2024:



Alessandra Morrison, *board member*, mentora e ex-líder de RH da Kimberly Clark



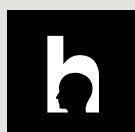
Claudio Garcia, professor da New York University e presidente da The Outthinker Strategy Network



Danilca Galdini, *head* de pesquisa na Companhia de Talentos



Marcelo Nobrega, especialista em inovação e tecnologia em RH, investidor e conselheiro de *HR Techs*



Think Work: Tatiana Sendin (CEO), Daniela Moreira (COO) e Matthias Wegener (CKO)

7. Abrimos as votações para o Destaque do Ano

Antes escolhido na festa de premiação, o projeto favorito agora é eleito antecipadamente por voto popular pela internet. Neste ano, o período de votação foi de 8 de julho a 8 de agosto e concorreram os 36 projetos finalistas.

8.

Selecionamos os outros destaques especiais

Além dos premiados de cada categoria, temos ainda duas outras premiações especiais:

RH Mais Inovador: Este prêmio vai para a organização que mais se destacou pelo conjunto da obra. Todas as organizações que inscreveram pelo menos quatro projetos concorrem automaticamente a este destaque, ganhando aquela que tem maior nota somada em todos os projetos, com pesos diferentes para cada categoria (consulte as regras para mais detalhes).

Parceiro da Inovação no RH: Nesta categoria, reconhecemos o melhor projeto feito em conjunto com um fornecedor. Concorrem todos os projetos que tiveram nota mínima de 7 no nosso índice de inovação e que tiveram parceiros citados e bem avaliados. Este reconhecimento, que existe desde 2023, será entregue no palco principal pela primeira vez este ano. Recebem o troféu especial tanto a empresa que inscreveu o projeto quanto o fornecedor.

9.

Os grandes vencedores são reveladas

Todos os vencedores são revelados e celebrados em uma grande festa de premiação, que, este ano, aconteceu no Centro Brasileiro Britânico (CBB), em São Paulo (SP), no dia 20 de agosto.

Acompanhe as notícias sobre o **Innovations** no nosso **hub de conhecimento**

Confira o regulamento completo do **Think Work Innovations** [aqui](#)



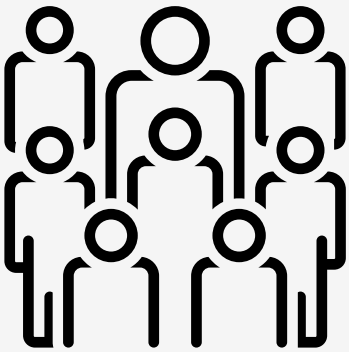
GRANDES IDEIAS, GRANDES NÚMEROS

Conheça os dados do Think Work Innovations 2024

Perfil das empresas

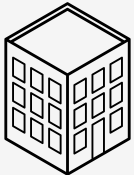
123

Empresas
participantes



Total de funcionários:

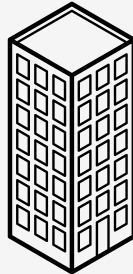
+912.500



Menor: **Oxygea**

23

funcionários



Maior: **BRF**

99.081

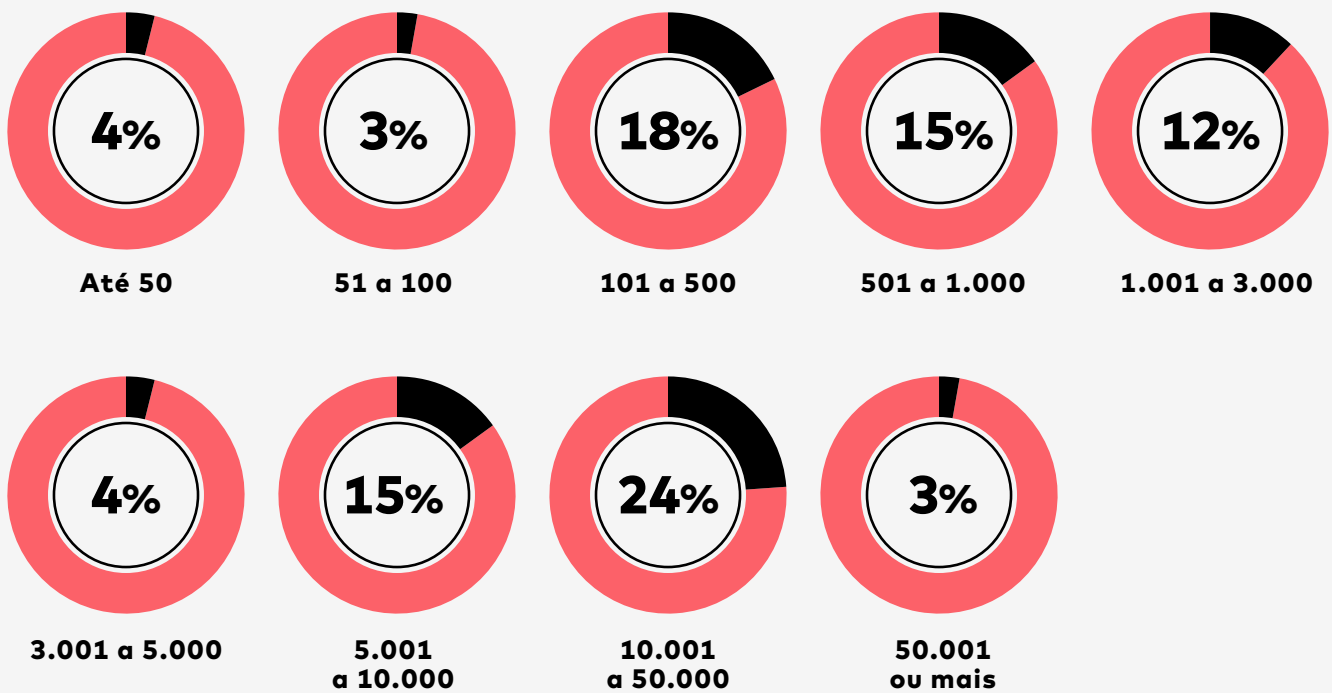
funcionários

Mais jovem: **2 anos** [Oxygea]



Mais antiga: **210 anos** [Banco do Brasil]

Quantidade de funcionários



Setor de atuação

TI & Telecom	18%	Serviços	2%
Serviços financeiros e bancos	10%	Serviços de consultoria	2%
Saúde e serviços de saúde	10%	Seguros	1%
Alimentos e bebidas	8%	Papel e celulose	1%
Educação/Pesquisa	7%	Petróleo e gás	1%
Energia	4%	Jornalismo e Tecnologia	1%
Comércio varejista	4%	Operação de Aeroportos	1%
Transportes e Logística	3%	Água e saneamento	1%
Metalurgia e Mineração (Siderurgia)	3%	Comunicação	1%
Química e petroquímica	3%	Serviços de advocacia	1%
Agropecuária	3%	Outros	9%
Limpeza Urbana	2%		
Turismo e Lazer	2%		
Farmacêutica e cosméticos	2%		

Sobre as iniciativas



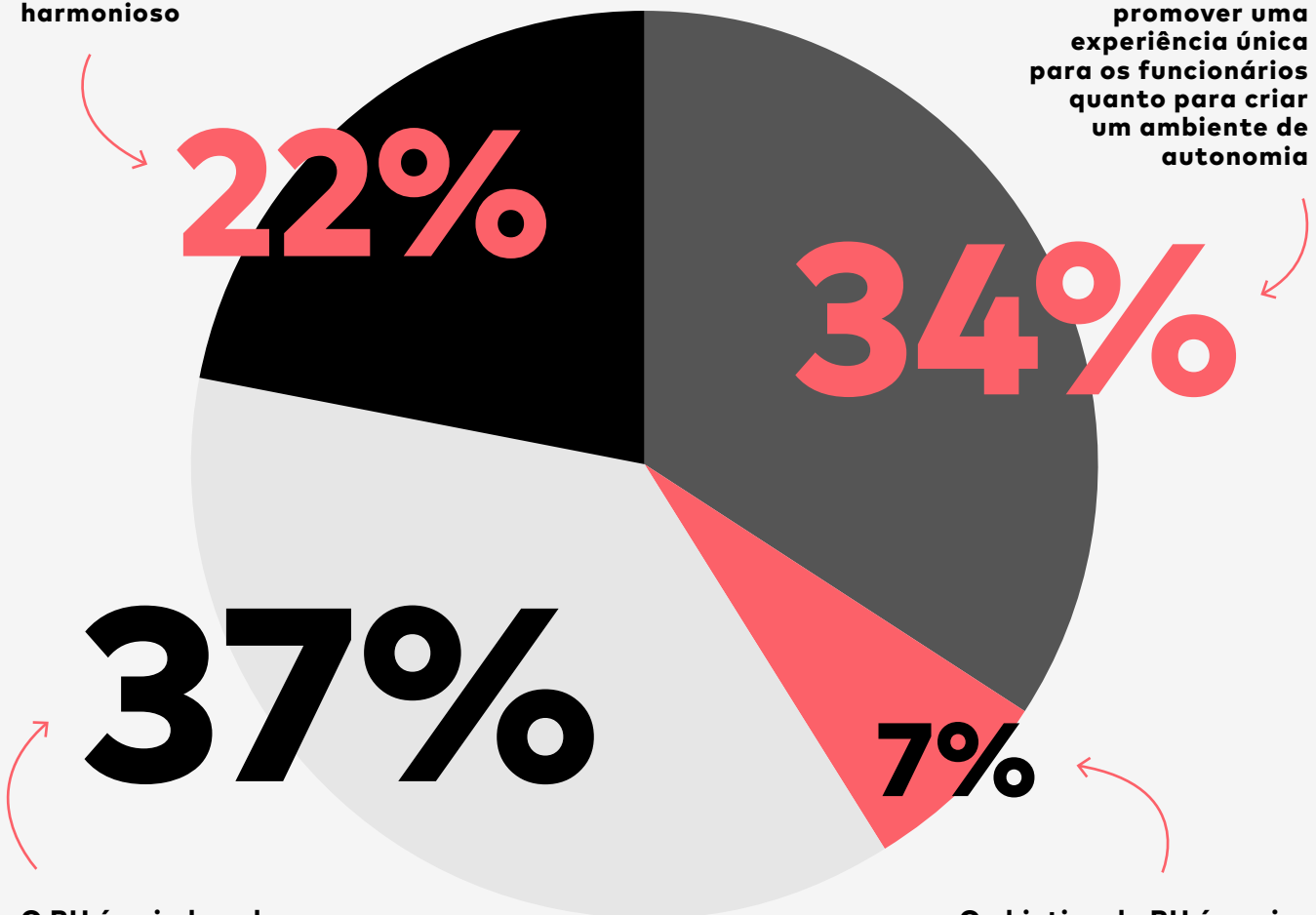
Participação por categoria



Qual modelo mais se aproxima do perfil da gestão de pessoas na sua empresa?

O foco do RH é garantir a manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso

As ações de RH são guiadas por dados, usados tanto para promover uma experiência única para os funcionários quanto para criar um ambiente de autonomia

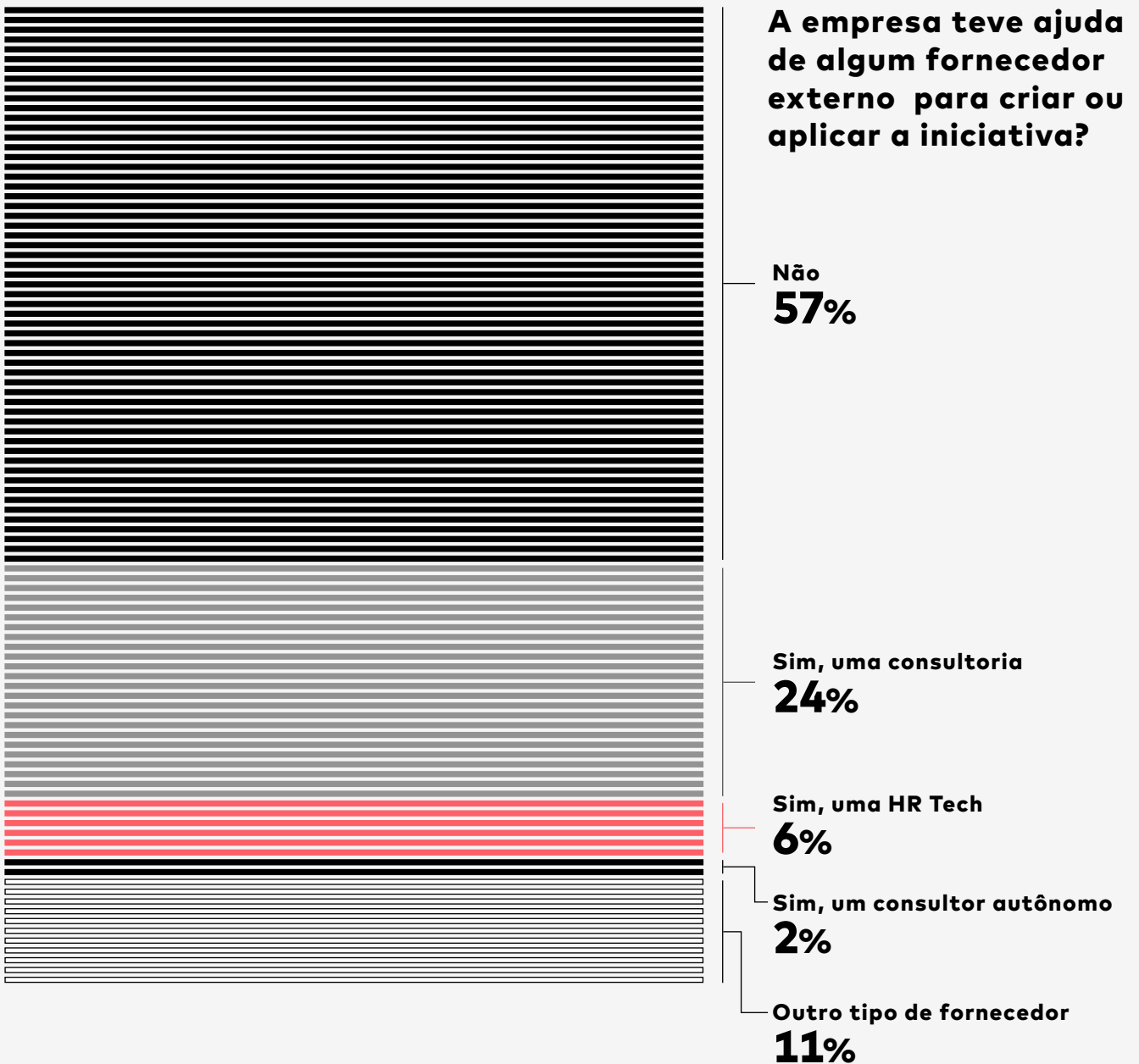


O RH é guiado pelos objetivos estratégicos da organização

O objetivo do RH é apoiar o autodesenvolvimento dos funcionários em competências consideradas críticas para a organização

Papel dos parceiros

Fornecedores certificados - 45





VENCEDORES E FINALISTAS

AS MELHORES INICIATIVAS NAS 12 CATEGORIAS



55%

das organizações
com RH mais
inovador usam
gamificação
nos processos
seletivos

ATRAÇÃO E SELEÇÃO



Autosserviço em atração de talentos

Vivo ganha agilidade nas contratações com autoatendimento

Iniciativa pioneira na operadora capacita gestores a conduzirem recrutamento do início ao fim, reduzindo o tempo de contratação em 73%

Dar autonomia e protagonismo aos gestores na contratação dos seus funcionários, permitindo que eles próprios conduzam o processo do início ao fim. Essa era a visão da Vivo ao implantar o autosserviço em recrutamento e seleção.

A ideia foi inspirada na tendência de popularização do autoatendimento no segmento de varejo, onde o próprio cliente faz a leitura e pagamento das suas compras. Após estudos aprofundados, a operadora identificou a oportunidade de aplicar o conceito à atração de talentos.

Os gestores passaram por uma trilha de capacitação para utilizar a plataforma digital e conduzir avaliações de *skills*, alinhadas aos compromissos de Diversidade e Cultura Digital Colaborativa da companhia.

Com o uso de plataformas ATS

(*Applicant Tracking System*) e inteligência artificial, o processo passou a ser feito com confiança e autonomia por eles, enquanto os recrutadores passaram a atuar como consultores estratégicos, fornecendo dados e *insights* para decisões mais assertivas.

O projeto foi implantado nas 245 lojas próprias da Vivo, capacitando mais de 700 gestores e ajudando a preencher mais de 1,2 mil vagas, 51% delas com talentos diversos. Mas o principal ganho foi na eficiência: uma redução de 73% no tempo médio de contratação.

A iniciativa conecta-se à estratégia de negócios, permitindo agilizar a reposição de profissionais e impactando diretamente na geração de receita. O RH envolveu as áreas impactadas no mapeamento das dores e construção da iniciativa.

Vivo

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
33.000

Nome da iniciativa:
Autosserviço em atração de talentos

Equipe da iniciativa:
Ana Cecilia Simões (Diretora de Talentos), Juliana Fusco (Gerente Sênior de Atração de Talentos), Camilla Lima (Coordenadora de Gestão de Pessoas) e Camilla Braga (Analista de Gestão de Pessoas Sênior)

Principal objetivo:
Capacitar gestores para conduzirem processos de contratação com autonomia, utilizando tecnologia para maior eficiência

Principais resultados:
Capacitação de mais de 700 gestores, 1.200 vagas preenchidas, 51% com talentos diversos, e redução de 73% no tempo de contratação

Lean manufacturing de atração de talentos

Sodexo revê processos para recrutar com mais eficiência

Projeto envolveu revisão de etapas e redimensionamento de equipes e reduziu o tempo de fechamento de vagas em mais de 40%

A área de Atração de Talentos da Sodexo enfrentava desafios para ser percebida como estratégica na organização. Havia poucas pessoas para realização das atividades, sem definição de papéis e responsabilidades claros. Para resolver esses gargalos e se tornar mais eficiente, a área resolveu adotar a metodologia *lean*.

Com a ajuda de uma consultoria, implementou técnicas para mapear atividades, otimizar fluxos, redimensionar equipes e assumir atividades antes conduzidas diretamente pelas operações de forma descentralizada, sem a especialidade técnica necessária, o que gerava atrasos e custos adicionais.

A padronização das etapas do processo seletivo com foco na experiência dos candidatos permitiu a redução do tempo de fechamento de vagas em

mais de 40%. O novo modelo também deu mais destaque ao *employee value proposition* (EVP), transmitindo uma imagem mais consistente da empresa.

Foram implementadas ainda plataformas de apoio à operação, focadas em melhorar a experiência de gestores e candidatos. Além disso, a empresa criou uma nova área de Programas de Talentos para fomentar posições de entrada e centralizar o recrutamento de cotas legais.

Para acompanhar os resultados, foi criada uma área de inteligência de dados, com indicadores de performance acompanhados pelos HR-BPs. O impacto foi sentido em mais de 2,5 mil unidades, melhorando significativamente a experiência dos candidatos, aumentando a rastreabilidade das informações de RH e garantindo maior eficiência e transparência em todo o processo.

Sodexo

Setor de atuação:
Serviços

Nº de funcionários:
47.000

Nome da iniciativa:
Lean manufacturing de atração de talentos

Equipe da iniciativa:
Alessandra Peixoto (Gerente Sr. de Atração de Talentos), Ana Carolina Marmo Elias Wysocki (Coordenador de Atração de Talentos) e Bruna Maria Gil Jung (Coordenador de Atração de Talentos)

Principal objetivo:
Otimizar a área de Atração de Talentos, tornando-a mais eficiente e alinhada à estratégia do negócio

Principais resultados:
Redução de 40% no tempo de fechamento de vagas, melhor visão do EVP pelos candidatos e percepção do RH como mais estratégico

Raízen

Finalista RH Mais Inovador

Programa Transformar

Raízen atrai jovens negros e PCDs com vagas afirmativas

Programa que inclui sensibilização de líderes e trilhas de desenvolvimento especiais atraiu mais de mais de 24 mil inscritos

Preocupada em garantir mais diversidade no seu quadro, a Raízen identificou que seu programa de estágio, com mais de 600 vagas anuais, não refletia a pluralidade brasileira, especialmente para pessoas pretas, pardas e com deficiência.

Com uma alta taxa de efetivação de estagiários (65%), criou o Programa Transformar, focado em atrair e desenvolver jovens de públicos diversos, semeando um futuro mais diverso para a organização como um todo.

O processo começa com vagas afirmativas de estágio para pessoas negras e/ou com deficiência. A estratégia inclui uma campanha de atração representativa e acessível, com estagiários, aprendizes, trainees e colaboradores da Raízen como personagens principais.

Todos os vídeos e o site de carreira foram adaptados à acessibilidade. Parcerias com influenciadores diversos, como Andrea Schwartz, Lelê Martins e Luiza Habib, ajudaram na divulgação.

Depois de contratados, os jovens contam com objetivos claros de desenvolvimento e comprometimento. Lideranças foram sensibilizadas e trilhas de desenvolvimento adaptadas para dar força à estratégia.

A primeira edição do projeto alcançou mais de 680 mil pessoas no Brasil, resultando em mais de 24 mil inscritos, dos quais cerca de 44% faziam parte dos grupos focais. A campanha de embaixadores alcançou organicamente mais de 20 mil pessoas nas redes. Como resultado, foram contratadas 4% de pessoas com deficiência e 41% de pessoas negras.

Raízen

Setor de atuação:
Petróleo e gás

Nº de funcionários:
41.500

Nome da Iniciativa:
Programa Transformar

Equipe da iniciativa:
Fernanda Torres (coordenadora de atração e seleção), Jessica Beluzi (coordenadora de programas), Isabella Nery (analista de aprendizagem jr.), Nicole Santesso (analista de atração e seleção jr.), Isabella Rocha de Oliveira (analista de marca empregadora Pl.), Isabela Lima Santos Castro (analista de marca empregadora sr.), Juliana Victal (especialista de diversidade e inclusão), Eliza Danielle Pereira (analista de processo de RH jr.), Aline Souza Rocha (coordenadora de desenvolvimento de talentos), Henrique Campacci de Oliveira (analista de recursos humanos), Marília Lazzeri (gerente de cultura) e Irina Catta Preta (diretora de cultura, talent e A&S)

Principal objetivo:
Trazer mais diversidade para o programa de estágio

Principais resultados:
Mais de 24 mil inscritos no programa, com 4% de pessoas com deficiência e 41% de pessoas negras contratadas



2/5

das certificadas
permitem que
os funcionários
façam *job rotation*
em outras áreas
ou funções

CARREIRA



Pulso mensal

Pipo Saúde cria feedback mensal para medir desempenho

Troca contínua entre líderes e colaboradores melhorou o alinhamento e *performance* geral na empresa

Ao longo da sua história, a Pipo Saúde testou vários modelos de avaliação de *performance*. Em 2023, a empresa revisou mais uma vez seus processos e lançou a iniciativa Pulso Mensal, focada em promover uma cultura de *feedback* contínuo e melhorar o desempenho dos colaboradores.

O Pulso Mensal permite monitorar o desempenho em tempo real e tomar ações rápidas em casos de baixa ou alta entrega. O processo é simples e ocorre nos três primeiros dias úteis de cada mês.

Cada colaborador responde a uma pergunta sobre seu desempenho no mês anterior com as opções “abaixo do esperado”, “dentro do esperado” e “acima do esperado”. Seu líder direto responde à mesma pergunta de forma independente. Ambos justificam suas

respostas em um campo aberto, baseando-se no acordo de priorização semestral da Pipo.

Após o envio das respostas, líder e colaborador visualizam as avaliações, assim como a BP e a liderança sênior da área, permitindo uma análise abrangente.

Quando há desalinhamento, a recomendação é maior aproximação e troca de *feedback*. Em casos críticos, o RH pode realizar conversas individuais para um diagnóstico mais profundo.

Para garantir a eficácia do programa, os líderes são capacitados para atuarem como mentores, utilizando seus conhecimentos para desenvolver seus times.

Como resultado, a empresa consegue corrigir falhas mais rapidamente e elevou a *performance* geral do negócio.

Pipo Saúde

Setor de atuação:
Saúde

Nº de funcionários:
150

Nome da Iniciativa:
Pulso Mensal

Equipe da iniciativa:
Marcela Ziliotto
(Head of People),
e Pipo Saúde

Principal objetivo:
Promover uma cultura de desempenho contínuo e acompanhar os resultados em tempo real

Principais resultados:
Diminuição dos desalinhamentos críticos e melhoria da *performance* organizacional

CPO (Avaliação de Performance Operacional)

BRF implementa avaliação de desempenho digital

Iniciativa pioneira promove meritocracia e alinhamento cultural, além de aumentar a transparência com *feedbacks* por Whatsapp

Preocupada em integrar melhor o público operacional à cultura da empresa, a BRF criou um novo processo de avaliação digital capaz de atender todos os seus 70 mil funcionários. O projeto CPO (Avaliação de Performance Operacional) nasceu como um piloto voltado a alguns cargos operacionais nas áreas de vendas, logística e qualidade, abrangendo inicialmente cerca de 9,6 mil pessoas.

O objetivo era disseminar os comportamentos culturais da BRF e desenvolver uma mentalidade de alta *performance*, estendendo a política de meritocracia também aos funcionários das fábricas. Com o sucesso dos testes iniciais, a companhia foi ampliando o projeto para outros públicos. Em 2023, o CPO foi implementado para 100% do público operacional.

A avaliação é feita de forma digital, por meio de um formulário simples e ágil. Após a avaliação, os funcionários podem acessar suas notas via WhatsApp através do *chatbot* Flor RH, aumentando a transparência e confiança no processo.

Em 2023, o CPO alcançou aderência de 99,95% nas avaliações, envolvendo cerca de 1,8 mil líderes, com o apoio de 230 Business Partners de RH. No primeiro mês de lançamento da nota via WhatsApp, aproximadamente 2 mil colaboradores operacionais solicitaram suas notas.

A pesquisa de engajamento anual mostrou um aumento de 9 pontos percentuais na categoria “Gestão de Desempenho” e de 12 pontos percentuais na questão “Meu gestor me dá *feedbacks* sobre meu desempenho”.

BRF

Setor de atuação:
Alimentos

Nº de funcionários:
99.000

Nome da Iniciativa:
Ciclo de Performance Operacional (CPO)

Equipe da iniciativa:
Daiene Silva (Gerente de Performance, Cultura e Engajamento), Paula Almeida (Especialista de Performance e Sucessão), Gabriel Bernardes (Analista de Performance e Sucessão), Giuliana Macedo (Estagiária de Performance e Sucessão), e Maria Amorim (Estagiária de Performance e Sucessão)

Principal objetivo:
Levar a avaliação de desempenho de forma simples e ágil, para todos os funcionários, incluindo público operacional

Principais resultados:
99,95% de aderência nas avaliações, 65.000 colaboradores operacionais avaliados, redução significativa no tempo de avaliação, aumento no engajamento e feedback

Carreira On

Funcionários da Omni assumem o controle de suas trajetórias

Programa incentiva protagonismo na gestão da própria carreira, com metas alinhadas ao negócio e planos de desenvolvimento individual

Para a Omini, empresa de serviços na área financeira, o Carreira On é muito mais do que um programa de gestão de desempenho. Ele é uma jornada inovadora que impulsiona cada pessoa a se tornar o protagonista de sua própria carreira.

O processo começa com o funcionário definindo suas metas, alinhadas estrategicamente com os objetivos da empresa. Depois, ele elabora seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), refletindo sobre suas aspirações, interesses e motivações de carreira.

Sob a orientação de líderes mentores, as conversas de carreira são guiadas por escolhas conscientes, com foco em crescimento e transformação. Essa é uma fase de mergulho no autoconhecimento, apoiada por ferramentas de pesquisa

comportamental e de uma reflexão individual, guiada por um questionário gerado automaticamente.

O funcionário responde questões sobre seus objetivos de curto e longo prazo, motivações, grau de satisfação na empresa e como pretende se desenvolver. Empoderado por essas reflexões, agenda as suas conversas com o líder três vezes ao ano.

Além disso, os Comitês de Desenvolvimento, compostos pelo time de Pessoas e Cultura, discutem o progresso e desenvolvimento de cada pessoa. Por meio do programa, os funcionários podem se inscrever em programas de desenvolvimento patrocinados pela Omni Universidade. O processo guia também as movimentações internas e promoções, fortalecendo o clima organizacional.

Omni

Setor de atuação:
Serviços financeiros

Nº de funcionários:
1.500

Nome da Iniciativa:
Carreira On

Equipe da iniciativa:
Denise Paludetto (Diretora de Pessoas e Cultura), Fabiana Meneses (Gerente de Desenvolvimento Organizacional), Suellen Carvalho (Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional) e André Coelho (Superintendente de Pessoas e Cultura)

Principal objetivo:
Capacitar os funcionários para conduzirem suas trajetórias de carreira com autonomia, utilizando ferramentas de autoconhecimento e desenvolvimento individual

Principais resultados:
Aumento no engajamento, melhoria na satisfação com a carreira dentro da empresa e desenvolvimento de planos de carreira alinhados aos objetivos estratégicos da empresa



6

de cada 10
empresas
identificam entre
os funcionários
os influenciadores
e promotores
da cultura

CULTURA ORGANIZACIONAL





Will Bank



Finalista Parceiro da Inovação no RH | Human Up

Projeto Evolução Cultural

Will Bank cria experiência gamificada para engajar

Will Bank evoluiu sua cultura para alinhar missão e estratégia, visando um ambiente de alta performance e cuidado com as pessoas

O Will Bank, banco digital focado na inclusão financeira de pessoas que sempre foram invisibilizadas pelo mercado, precisava desenvolver seu modelo de negócio de forma sustentável, competitiva e que acompanhasse o seu propósito.

Diante da necessidade de alinhar o cuidado com pessoas à alta performance, a empresa lançou o Projeto Evolução Cultural em parceria com a consultoria HumanUp. O objetivo era alinhar a missão à estratégia do negócio, incentivando novos comportamentos em seus mais de 1,2 mil colaboradores.

A iniciativa começou com um diagnóstico profundo do clima e resultou na criação de uma Cultura Multiplicadora, que valoriza a diversidade e o engajamento dos “Willers”.

A nova cultura foi introduzida com uma experiência gamificada

em uma sala da rede de *escape rooms*. Ela também foi sustentada por treinamentos, mesas redondas, experiências imersivas, dinâmicas de reconhecimento e por um conjunto de materiais que passaram a fazer parte do dia a dia do time.

Os efeitos foram percebidos em várias frentes do negócio, inclusive no engajamento dos funcionários. De acordo com a pesquisa Orgulho Will, a nota de satisfação dos trabalhadores passou de 57 para 73, e o eNPS interno subiu de 27 para 45.

Além disso, 85% da liderança foi impactada pelo programa de desenvolvimento “Multiplicar”, que promoveu uma gestão mais humanizada e de alta performance.

O processo de transformação cultural durou mais de seis meses e envolveu todos os funcionários, por meio de entrevistas e pesquisas.

Will Bank

Sector de atuação:
Serviços Financeiros

Nº de funcionários:
1.200

Nome da iniciativa:
Projeto Evolução Cultural

Equipe da iniciativa:
Jéssica Giroto (Gerente de Pessoas e Cultura), Gisele Candido (CHRO), Alexandre Munhoz (COO), Felipe Felix (CEO), Camila Pedra (Gerente de Pessoas e Cultura) e Manuella Amoreira (Consultora HumanUp)

Principal objetivo:
Alinhar missão e estratégia com uma cultura de alta performance e cuidado com as pessoas

Principais resultados:
Aumento do engajamento dos colaboradores e melhoria nos indicadores de satisfação e eNPS internos

Renove-C Cultura Comerc

Comerc faz realinhamento cultural em resposta a crescimento acelerado

Após múltiplas fusões, a Comerc redefine sua identidade, integrando fortalezas de empresas adquiridas e unificando sua cultura empresarial

A Comerc conta com um quadro de funcionários oriundos de empresas que foram adquiridas ao longo dos anos. Diante deste cenário, seu desafio era unificar diferentes culturas corporativas, preservando as qualidades de cada organização e promovendo um sentimento de pertencimento entre todos.

Para enfrentar esse obstáculo, a companhia lançou o Renove-C Cultura Comerc, um ambicioso projeto de realinhamento cultural. O processo começou com um diagnóstico profundo da cultura existente, utilizando o instrumento OCAI para mapear forças e oportunidades. A partir dos insights obtidos, uma nova cultura foi definida, rearticulando propósito, missão, valores e comportamentos esperados.

A proposta foi apresentada oficialmente em um evento marcante,

que mesclou narrativas pessoais e corporativas. O ponto alto foi o quadro “Que história é essa, Comerc?”, inspirado no programa de TV com o mesmo nome, de Fábio Porchat, no qual o próprio apresentador entrevistou três funcionários com histórias de reinvenção pessoal para personificar a nova cultura.

A etapa final envolveu a implementação prática dessa cultura em todas as fases da experiência do empregado, desde o recrutamento até a avaliação de desempenho.

Reformulações visuais dos critérios e a criação do Projeto Percurso, que tem como foco apoiar os profissionais a desenvolver suas carreiras de acordo com seus propósitos e desejos, foram algumas das ações que consolidaram a nova cultura, refletindo um aumento no alinhamento e satisfação.

Comerc Participações

Setor de atuação:
Energia

Nº de funcionários:
900

Nome da Iniciativa:
Renove-C Cultura Comerc

Equipe da iniciativa:
Marina Pimenta Gazeti (Diretora de Gente & Gestão, Comunicação e HSE), Soraia Goncalves Costa Takeda (Gerente de Cultura e Talentos), Gracielle Borges de Alencar (Analista Sênior), Elaine Ribeiro da Silva Souza (Analista Sênior), Laura Alves da Silva (Analista Sênior), Liliane Leonel Pontani de Macedo (Analista Sênior), Marina Santos Reis (Aprendiz) e Emily Magdanelo Fante (Estagiária)

Principal objetivo:
Unificar a cultura organizacional após múltiplas aquisições, mantendo as fortalezas de cada empresa integrada

Principais resultados:
O projeto alcançou um engajamento de 99% em 2023, impactando todos os níveis da organização e gerando aumento no alinhamento e satisfação dos funcionários

Alelo

Cultura ECOA

Alelo evolui cultura de forma estruturada, envolvendo funcionários

Jornada redefine os pilares da cultura organizacional, alinhando-os ao novo propósito institucional e promovendo engajamento, inclusão e inovação

A Cultura ECOA teve como objetivo redefinir, de maneira evolutiva, os pilares da cultura organizacional da Alelo. O projeto surgiu da necessidade de engajar os funcionários com o novo propósito institucional: “o essencial da vida é para todos”.

Desde 2014, a cultura da companhia foi evoluindo, com base em práticas reconhecidas pelo mercado. O trabalho envolveu um processo de escuta ativa, com a participação contínua dos líderes e colaboradores.

A jornada foi avançando desde o Jeito Alelo de Ser (2015) até chegar aos quatro novos pilares de cultura (2023), conectando o propósito com valores, símbolos e rituais da empresa. Daí surgiu a sigla ECOA: Evoluir com as trocas, se importar com cada Cliente, Orgulho em fa-

zer a diferença e Arriscar, corrigir e surpreender.

A construção da iniciativa passou pelas etapas de diagnóstico e planejamento; construção e validação; comunicação e engajamento; desenvolvimento e revisão de programas e acompanhamento. A partir delas, foi criado um cronograma detalhado de ações relacionadas a cada uma, envolvendo campanhas de comunicação e engajamento, revisão de ambientação no escritório, atualização do cardápio de reconhecimentos, novo modelo de avaliação de desempenho, entre outros.

Os resultados se refletiram no *assessment* de cultura Denison, realizado em setembro de 2023, com uma pontuação de 96 em “cultura claramente definida” e 82 em “propósito que dá significado ao trabalho” (escala 0 a 100 pontos).

Alelo

Sector de atuação:
Serviços financeiros e bancos

Nº de funcionários:
1.300

Nome da iniciativa:
Cultura ECOA

Equipe da iniciativa:
Fabiola Aragão (Analista Sênior de Gente), Beatriz Semeghini (Gerente de Gente), Carolina Ferreira (Superintendente de Gente) e Soraya Bahde (Diretora de Gente e Transformação)

Principal objetivo:
Alinhar a cultura organizacional ao novo propósito institucional

Principais resultados:
Evolução em índices de engajamento e participação e alta pontuação na avaliação de cultura e propósito



32

horas/pessoa é o tempo médio de treinamento nas empresas com RH inovador, contra 16 horas nas demais

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL



Universidade em Rede

Funcionários da Totvs criam seus próprios conteúdos educativos

Plataforma online apoia o desenvolvimento de habilidades, conecta empregados e facilita o crescimento profissional, gerando economia e eficiência

A Totvs precisava fornecer capacitação técnica e desenvolvimento de *soft skills* de forma eficiente e econômica. A necessidade de atualizar conhecimentos rapidamente, juntamente com os altos custos de consultorias externas, evidenciou que era necessário criar um modelo sustentável e ágil para a produção de conteúdos educativos.

Para resolver esse problema, a empresa criou a Universidade em Rede, uma plataforma online onde os próprios trabalhadores produzem os materiais de treinamento.

A ação foi estruturada em três pilares: os Produtores, que criam os conteúdos; a Gamificação, que incentiva a participação com premiações; e o Coaching Educacional, em que profissionais de RH auxiliam na qualidade e no desen-

volvimento das capacitações.

Desde o lançamento, a Universidade em Rede da Totvs mantém 110 produtores ativos, gerando cerca de 2,5 mil conteúdos novos anualmente. Isso resultou em uma economia de mais de 1,2 milhão de reais. A plataforma também reduziu a necessidade de processos seletivos externos para vagas juniores, favorecendo o crescimento interno.

Os conteúdos são utilizados por mais de 4,5 mil funcionários, incluindo 2,5 mil líderes, de todas as áreas da empresa, e por cerca de 3,2 mil clientes da TOTVS. Conta com *feedbacks* constantes dos usuários, o que garante uma melhoria contínua para o projeto.

A iniciativa não só aumentou a qualificação dos empregados, mas também promoveu um ambiente de inovação.

Totvs

Sector de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
10.000

Nome da Iniciativa:
Universidade em Rede

Equipe da iniciativa:
Tatiana Cordoni
Pizza (Gerente de Desenvolvimento e Educação) e Rosane Mendes de Souza Flores (Coordenadora de Educação Corporativa)

Principal objetivo:
Capacitar funcionários e clientes através de conteúdos produzidos internamente

Principais resultados:
Economia de R\$ 1,2 milhão, aumento no encarecimento interno e adesão de mais de 4,5 mil funcionários

Marvin People AI

Inteligência artificial acelera desenvolvimento de talentos na Ília

Projeto ajudou a alinhar carreira, desenvolvimento e cultura organizacional, promovendo o crescimento individual e eficiência na gestão de pessoas

Com o crescimento acelerado da equipe e a consolidação do trabalho remoto, a Ília percebeu a necessidade de melhorar a gestão da sua base de conhecimento e focar no desenvolvimento individual dos empregados.

Para lidar com essas questões, foi criado o Marvin People AI, um ecossistema de ferramentas de inteligência artificial que sincroniza os objetivos de carreira dos funcionários com os ciclos de avaliação de desempenho e com a universidade corporativa, a Ília University.

O Marvin inclui um *chat* conversacional no Slack e um mapa de carreira que mostra tanto a estrutura organizacional como as possibilidades de progressão profissional. Alimentado por uma vasta base de dados, *skills* para mais de 100 cargos e recursos do LinkedIn

Learning, o Marvin oferece planos de desenvolvimento personalizados para cada usuário.

Dessa forma, a ferramenta promove uma “carreira neural,” que se adapta às necessidades dos trabalhadores. Além disso, facilita a criação e acompanhamento de PDIs, aumentando a participação nos ciclos de avaliação de desempenho.

Desde seu lançamento, o Marvin gerou mais de 700 interações, criou 410 PDIs e aumentou em 15% o percentual de respostas na avaliação de desempenho, com 95% de adesão. Ele também otimizou o trabalho dos *business partners* (BPs) e líderes, permitindo que eles tenham um foco maior na mentoria e desenvolvimento estratégico dos profissionais. Antes do lançamento, o projeto foi avaliado por entrevistas semiestruturadas com mais de 12 lideranças da Ília e membros do RH.

Ília

Sector de atuação:
Tecnologia

Nº de funcionários:
450

Nome da iniciativa:
Marvin People AI

Equipe da iniciativa:
Wesley Neris (People Analytics Lead), Cláudio Cavalcante (Analista de Big Data), Wesley Almeida (Data Scientist), Breno da Silva (Desenvolvedor Backend) e Larissa Costa (UX Designer)

Principal objetivo:
Melhorar a gestão do conhecimento e acompanhar de forma mais próxima o desenvolvimento individual dos funcionários no modelo remoto

Principais resultados:
Aumento no engajamento, formalização de PDIs e melhoria na participação nos ciclos de avaliação de desempenho

Potencializadores YouX

YouX impulsiona talentos com ajuda de especialistas internos

Profissionais ajudam a identificar e suprir as necessidades de especialização técnica de colegas do time, gerando conteúdos de capacitação

A YouX identificou uma lacuna no desenvolvimento técnico dos funcionários, que necessitavam de capacitações mais específicas e assertivas.

Para atender a essa demanda, surgiu o Potencializadores YouX. Nele, um grupo de profissionais especialistas em diversas áreas é responsável por disseminar o conhecimento técnico dentro da empresa. Esses especialistas atuam como facilitadores no processo de aprendizagem, identificando carências e oportunidades de qualificação.

Os Potencializadores participam de quatro principais iniciativas: YouXpertise, que promove encontros mensais para discussão de negócios e desafios; as Trilhas de Desenvolvimento, que oferecem capacitações por meio da universidade corporativa; as Guildas, que incenti-

vam o compartilhamento de conhecimento técnico; e Capacitações e Eventos Externos, que identificam e organizam treinamentos e cursos relevantes para os trabalhadores.

A metodologia 70/20/10, que defende que 70% do aprendizado vem da experiência prática no trabalho, 20% de interações com outras pessoas e 10% de cursos formais, serve como fundamento para o projeto.

Como resultado do programa, foram criadas duas trilhas de *onboarding* e oito de desenvolvimento, totalizando mais de 95 horas de conteúdo. A iniciativa tem impacto global na YouX, abrangendo todas as áreas da organização e facilitando o aprimoramento técnico de todos os funcionários.

O programa também gerou uma maior integração entre as equipes, fortalecendo a cultura de colaboração e troca de conhecimentos na YouX.

YouX

Sector de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
200

Nome da Iniciativa:
Potencializadores
YouX

Equipe da iniciativa:
Rafaela Costa Brandão (Consultora de T&D e DE&I), Rodrigo Marçal Gandia (Diretor de Pessoas & Cultura) e Ana Julia Gomes (Estagiária de T&D)

Principal objetivo:
Desenvolver habilidades técnicas dos funcionários através de especialistas internos

Principais resultados:
Criação de novas trilhas de *onboarding* e desenvolvimento, totalizando mais de 95 horas de conteúdo



16%

dos funcionários das certificadas passaram pelos programas de desenvolvimento de jovens, contra 6% das outras

DESENVOLVIMENTO DE JOVENS



Aprendiz Técnico Unilever

Unilever transforma primeiro emprego com inclusão e capacitação

Projeto desenvolve jovens com formação técnica, focando em habilidades digitais e proporcionando uma experiência completa na indústria

A Unilever enfrentava o desafio de preparar jovens para o primeiro emprego, especificamente em áreas técnicas de manufatura, manutenção, processos e qualidade. Precisava também reduzir custos com contratações externas e diminuir a rotatividade.

O projeto Aprendiz Técnico Unilever nasceu para atender essas demandas. Seu principal objetivo era criar um *pipeline* de talentos, capacitando-os em áreas críticas e conectando-os com a cultura da empresa.

Foram recrutados jovens com formação técnica, muitos cursando nível superior, para um programa de 15 meses. Cada aprendiz recebeu um projeto específico em uma área da fábrica e foi apoiado por um padrinho. Ao final do ciclo, os jovens apresentaram o trabalho para toda a liderança da fábrica, re-

sultando em três ações de grande impacto para a Unilever.

Um ponto de destaque está na diversidade do grupo: 67% eram mulheres, 47% pardos e 20% pretos, com todos vindo de famílias de baixa renda.

Dessa forma, o projeto não só fortaleceu a marca empregadora, mas contribuiu para a formação de uma força de trabalho mais diversa.

Ao final da capacitação, cerca de 87% dos participantes foram realocados no mercado de trabalho, sendo 54% efetivados na Unilever e 33% contratados por outras grandes empresas.

A iniciativa também contribuiu para a estratégia global da Unilever de impactar 10 milhões de jovens até 2030, promovendo o *upskilling* em capacidades digitais e técnicas.

Unilever

Sector de atuação:
Indústria de Bens de Consumo

Nº de funcionários:
11.400

Nome da iniciativa:
Aprendiz Técnico Unilever

Equipe da iniciativa:
Tiago Fontes (Gerente de Recursos Humanos), Fabiana Vasconcelos (Gerente de Manufatura), Lara Bonfim (Gerente de Engenharia), Isabella Batista (Coordenadora de Manufatura), Luciana Gomes (Diretora de Operações), Laís Franco (Coordenadora de Desenvolvimento) e Gilberto Soares (Coordenador de RH)

Principal objetivo:
Desenvolver um *pipeline* para áreas técnicas, reduzir custos e rotatividade em funções e preparar jovens para a cultura Unilever

Principais resultados:
87% dos participantes foram realocados no mercado de trabalho, 54% foram efetivados na Unilever, impacto positivo no clima organizacional e fortalecimento da marca empregadora



YouX Group

YouXLab

YouXLab capacita jovens do ensino médio em tecnologia

Programa promove inclusão social e digital, treinando estudantes de escolas públicas e preparando-os para o mercado de trabalho

Jovens que estão cursando o ensino médio em escolas públicas muitas vezes têm dificuldades de entrar no trabalho, especialmente na área de tecnologia. Ciente desse cenário e da escassez de profissionais qualificados no setor, o YouX Group estruturou o YouXLab para promover a inclusão digital e social de jovens vulneráveis.

Por meio da Aprendizagem Baseada em Projetos (PBL), o programa oferece uma combinação de desenvolvimento de habilidades técnicas, como programação e gestão de projetos, e competências comportamentais, incluindo comunicação, gestão de tempo e trabalho em equipe. Os participantes também são envolvidos em desafios culturais alinhados com os pilares do YouX, como Inova-

ção, Sustentabilidade e ESG.

A ação dura nove meses e é dividida em três fases. Cada uma inclui uma Avaliação 360º para *feedback* e aprimoramento. Durante a última etapa, os jovens trabalham em um projeto real, aplicando os conhecimentos adquiridos. Os mentores, que são profissionais da própria empresa, acompanham os jovens de perto, preparando-os para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Na primeira turma, 60% dos participantes foram contratados, com três Labers efetivados. A segunda turma começou com 14 integrantes, e a meta é formar 400 jovens até 2030. Há também expectativas de investir mais de 500 mil reais na criação de um instituto sem fins lucrativos para sustentar e expandir o YouXLab.

YouX Group

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
200

Nome da Iniciativa:
YouXLab

Equipe da iniciativa:
Rafaela Brandão
(Consultora de T&D),
Rodrigo Marçal
Gandía, João Marcelo
(Desenvolvedor)
e Gabrielle Couto
(Consultora de R&S)

Principal objetivo:
Capacitar jovens talentos em tecnologia e inovação, promovendo inclusão social e digital

Principais resultados:
60% de inserção no mercado de trabalho dos participantes e meta de formar 400 jovens até 2030

Tigre

Programa de Estágio Tigre 2024

Tigre traz formação prática e imersão na cultura a estagiários

Jovens recebem apoio em iniciativas reais, se envolvem em projetos globais e têm visão ampla de oportunidades e desafios da empresa

Preparar os estagiários para o mercado e para potenciais posições dentro da empresa é um desafio comum aos empregadores. Mas a Tigre queria ir além e criar uma trilha de aprendizado robusta, que focasse na experiência real e na vivência da cultura da empresa.

Assim nasceu o Programa de Estágio Tigre 2024, que proporciona envolvimento dos jovens em projetos globais e traz uma visão ampla de oportunidades e desafios enfrentados pela empresa em suas diferentes unidades. Os estagiários integram a Liga de Feras, na qual participam de projetos e interagem com colegas de todas as unidades do Brasil e de outros países.

Dentro do programa, 70% do aprendizado é prático, através de projetos reais e responsabilidades

no trabalho, 20% é constituído por interações com profissionais, que incluem tutoria e troca de conhecimentos, e 10% são treinamentos formais. Essa estrutura permite aos estagiários uma imersão completa nos processos e cultura da empresa.

A prática do *job rotation*, implementada nos últimos três meses do programa, também merece destaque. Nela, o estagiário assume responsabilidades em uma nova área por um período específico com o propósito de desenvolver habilidades e enriquecer ainda mais a sua experiência.

O programa levou a Tigre a alcançar um NPS de 85 pontos, com uma nota de 4,8 de 5 no Glassdoor. Além disso, 79,31% dos estagiários pertencem a grupos diversos, reforçando o compromisso da Tigre com a diversidade e inclusão.

Grupo Tigre

Sector de atuação:
Indústria de materiais de construção

Nº de funcionários:
5.000

Nome da Iniciativa:
Programa de Estágio Tigre 2024

Equipe da iniciativa:
Stephanie Ribeiro (Analista de Atracção e Seleção), Patricia Saddock De Sá (Gerente Executiva de Cultura e Desenvolvimento), Doris Carolina Marin Bautista (Jefe Atracción y Cultura) e Hillary Balmant Jamil (Estagiária de Cultura e Desenvolvimento)

Principal objetivo:
Desenvolver estagiários para enfrentar desafios profissionais e preparar futuros líderes

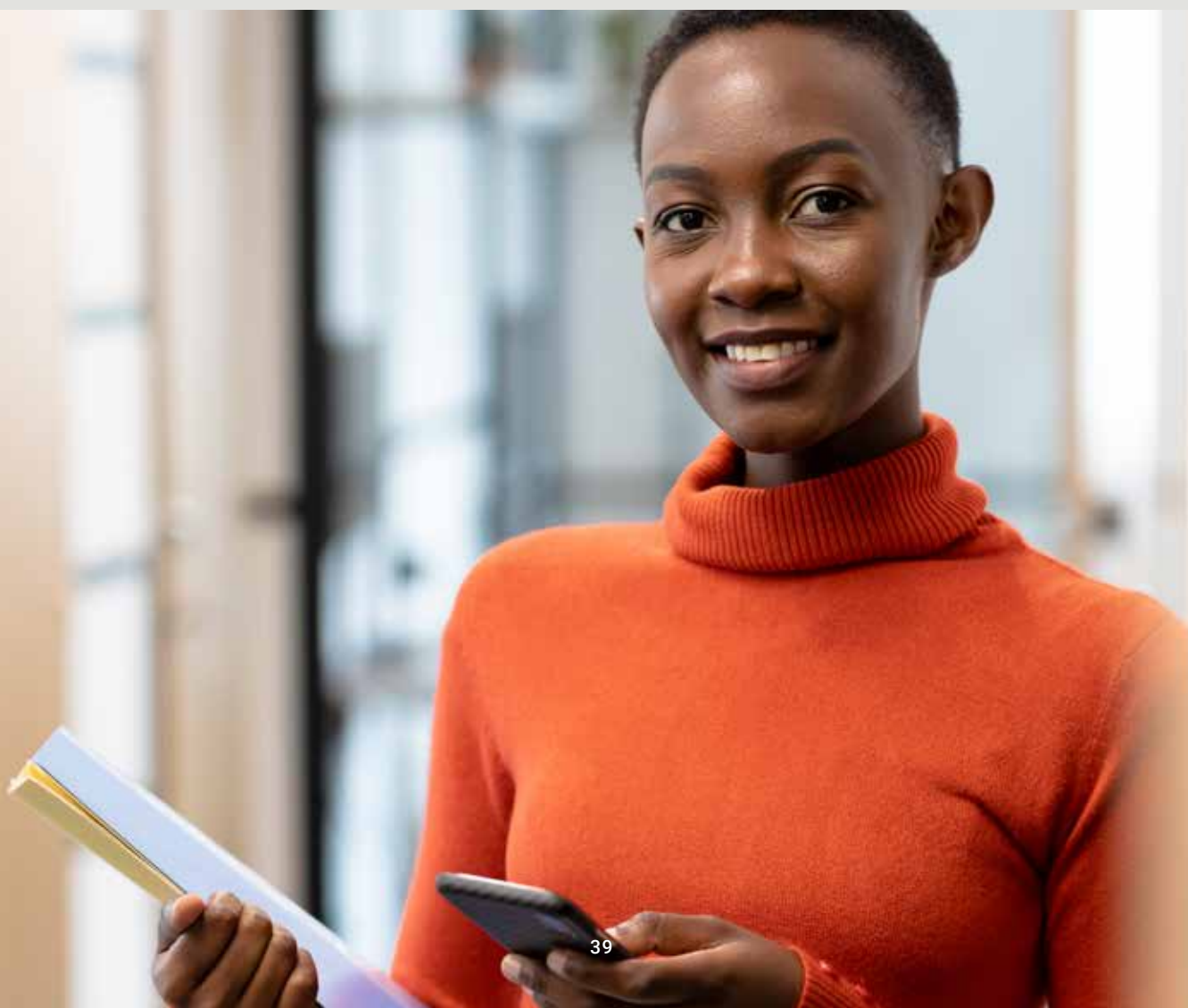
Principais resultados:
Alta satisfação dos estagiários, desenvolvimento de habilidades essenciais, promoção da diversidade e inclusão, fortalecimento da marca empregadora



56%

das empresas
com RH inovador
mantêm um
percentual mínimo
de pessoas negras
em cargos
de gestão

DIVERSIDADE





Banco do Brasil

Finalista Parceiro da Inovação no RH | AME

BB em Libras

Intérpretes em Libras trazem acessibilidade ao Banco do Brasil

Serviços implementados pelo banco tanto de forma presencial quanto remota promovem um ambiente inclusivo para funcionários com deficiência auditiva

No Brasil, aproximadamente 10 milhões de pessoas possuem algum grau de deficiência auditiva, incluindo a surdez total. Isso torna o investimento em acessibilidade no mercado de trabalho um esforço importante para o desenvolvimento da economia e destes profissionais.

Pensando nisso, o BB lançou o BB em Libras, que envolve a contratação da Associação Amigos Metroviários dos Excepcionais (AME) para fornecer serviços de intérpretes em Libras, tanto de forma presencial quanto remota.

A iniciativa oferece ainda agendamento de intérpretes para eventos online via Microsoft Teams e atendimento instantâneo via *QR Code*.

Em novembro de 2022, um projeto piloto foi iniciado para testar o serviço com funcionários surdos, visando uma comunicação mais eficaz durante reuniões e outros mo-

mentos de interação. Em outubro de 2023, o BB oficializou o serviço, estendendo o benefício para todos os colaboradores que necessitam.

A implementação dessa solução trouxe uma série de benefícios, como aumento da produtividade, redução do estresse e um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

Seis funcionários do Banco do Brasil foram diretamente beneficiados pela iniciativa. O projeto também fortaleceu a imagem do Banco do Brasil como uma instituição socialmente responsável, comprometida com a diversidade e a inclusão.

Os colaboradores PcDs auditivos, que são usuários de Libras, foram convidados a participar tanto do grupo de trabalho responsável por realizar o teste de conceito em colaboração com a empresa fornecedora do serviço.



Banco do Brasil

Setor de atuação:
Serviço financeiros e bancos

Nº de funcionários:
86.000

Nome da Iniciativa:
BB em Libras

Equipe da iniciativa:
Céssia Figueiredo (Gerente de Soluções), Mariana Dias (Diretora), Adriano Scheeren (Gerente Executivo), Gisele Souza (Gerente Executiva), Carolina Guarçoni (Gerente de Soluções), Juliana Campello (Gerente de Saúde Ocupacional), Camila Mio (Auxiliar de Enfermagem), Maria Anita Diniz (Assessora), Claudiane da Silva (Assessora), Chrystian Rodrigues (Assessor) e Thamires Souza (Assessora)

Principal objetivo:
Promover a inclusão e acessibilidade de funcionários surdos, garantindo comunicação eficaz e participação plena no ambiente de trabalho

Principais resultados:
Melhoria na comunicação, inclusão e cultura organizacional



Hospital Albert Einstein

Finalista RH Mais Inovador

Responsabilizando o sistema de saúde com equidade na UPA Campo Limpo

Einstein busca oferecer atendimento mais justo ao público

Ciência da melhoria e *design* centrado na pessoa foram aplicados para diminuir disparidades no tratamento de pessoas por raça, orientação sexual e deficiências

A pandemia evidenciou a desigualdade no acesso à saúde. Em dezembro de 2021, a UPA Campo Limpo, uma unidade pública do Hospital Albert Einstein, percebeu que havia disparidades no tratamento de pessoas, dependendo da cor da pele, orientação sexual, deficiências, faixa etária e outros fatores. Havia um ambiente hostil, especialmente para pacientes e funcionários vulneráveis.

Como resposta a esse cenário, foi desenvolvido o primeiro projeto de equidade em saúde da América Latina. Utilizando a metodologia IHI Breakthrough Series Collaborative, combinada com ciência da melhoria e *design* centrado na pessoa, a campanha contou com cinco áreas de atuação: criação de uma estrutura de apoio à equidade, adaptação de serviços de saúde, uso de dados

para identificar desigualdades, parcerias com a comunidade para criar soluções e espaços de conscientização contínua sobre inclusão.

A partir de entrevistas e dados coletados, a UPA identificou os grupos prioritários para abordar e desenvolveu protocolos específicos, de acordo com as particularidades de cada um. O projeto resultou em uma melhora significativa no pertencimento de empregados de grupos minorizados.

A ação beneficiou e continua beneficiando 600 funcionários, dos quais 7% a 10% são LGBTQIA+ e 5% são pessoas com deficiência. Foram beneficiados ainda 18 mil pacientes por mês, incluindo 10% a 15% com deficiência, 10% LGBTQIA+ e 20% idosos. O projeto foi concebido com apoio de pacientes, funcionários e comunidade.

Hospital Albert Einstein

Setor de atuação:
Saúde

Nº de funcionários:
20.000

Nome da Iniciativa:
Responsabilizando o sistema de saúde com equidade em saúde na UPA Campo Limpo

Equipe da iniciativa:
Santiago Nariño (Especialista em ESG), Meire Augusta Celestino Amaro (Analista Práticas Qualidade e Segurança Sr), Fabiana Cristina Costa de Oliveira (Gerente Assistencial UPA Campo Limpo), Victor Emanuel Santos Alves (Enfermeiro Pleno UPA Campo Limpo), Angela Gomes do Livramento (Líder de Atendimento), Evellyn Lobato da Silva (Analista de Experiência do Paciente), Marília Ribeiro de Azevedo Aguiar (Médica da UPA Campo Limpo), Jaque Fantinelli (Psicóloga e especialista em melhoria), Liane Athayde Beringsh Bueno (Médica UPA) e Priscila Surita (Superintendente ESG)

Principal objetivo:
Promover equidade e inclusão no atendimento de saúde de grupos minorizados e vulneráveis

Principais resultados:
Mais de 600 funcionários e 18 mil pacientes beneficiados por mês, com melhora na percepção de pertencimento

TIM

TIM Pérolas Negras

TIM acelera a carreira de talentos negros

O Programa aumentou a representatividade de pessoas negras em cargos de liderança, promovendo equidade e inclusão em todas as áreas e níveis hierárquicos

A pesar de 40% da força de trabalho da TIM ser composta por funcionários negros, eles estavam concentrados majoritariamente em cargos iniciais, com pouca representação em posições de liderança.

Essa disparidade apontou a necessidade de garantir que esses talentos tivessem mais oportunidades de crescimento dentro da organização. Foi assim que a TIM lançou o programa TIM Pérolas Negras em 2023.

A ação foi composta por três fases distintas, cada uma projetada para apoiar e acelerar o desenvolvimento de carreira dos empregados negros.

A primeira fase, chamada Envolver, foca na sensibilização contínua sobre questões raciais, tanto dentro da empresa quanto na

sociedade em geral.

A segunda fase, Acelerar, é dedicada à capacitação em temas como autoconhecimento, ancestralidade, marca pessoal e finanças. E a etapa final, Potencializar, se concentrou em preparar os participantes para cargos de liderança.

Aqueles que estavam em posições de pré-liderança recebem uma formação personalizada, incluindo mentorias, *assessments* e estudos de caso.

Em 2023, a proporção de líderes negros aumentou de 15% para 20% e a presença de profissionais negros na empresa passou de 37,4% para 41,4%. O NPS recebido foi de 94,6%, com avaliações de satisfação altas entre os participantes. Até dezembro de 2025, a meta é aumentar a representatividade de líderes negros para 25%.

TIM

Setor de atuação:
Telecomunicações

Nº de funcionários:
13.000

Nome da Iniciativa:
TIM Pérolas Negras

Equipe da iniciativa:
Erika de Oliveira Alves da Costa (Gerente Sênior de Cultura, Diversidade e Inclusão), Mariana Cardoso (Analista de Diversidade & Inclusão), Luana Nery (Consultora de Comunicação Interna), Kleones Maranhão (Consultor Sênior de Educação), Jéssica Rodrigues (Especialista Sênior de Desenvolvimento de Talentos) e Paula Carreira (Gerente Executiva de Business Partner)

Principal objetivo:
Aumentar a representatividade de pessoas negras em cargos de liderança

Principais resultados:
Com mais de 10,4 mil pessoas atendidas diretamente e quase 4 mil de forma indireta, o programa gerou aumento na representatividade de líderes negros e fortalecimento da marca empregadora



87%

das certificadas mapeiam o uso de tecnologia em RH como parte da experiência dos funcionários

EMPLOYEE EXPERIENCE



SA Campus 2023

BASF une os mundos virtual e real em *onboarding*

Iniciativa combinou atividades presenciais a experiências digitais, incluindo visitas a salas temáticas apresentando as diversas divisões da empresa no metaverso

Receber e integrar novos funcionários à cultura organizacional em um cenário de trabalho remoto, com pessoas espalhadas por toda a América do Sul. Esse foi o desafio que motivou a Basf a lançar o SA Campus 2023, uma iniciativa que combinou tecnologia de colaboração virtual a experiências presenciais de *Entry Experience* da companhia.

O projeto integrou o uso do metaverso, onde os funcionários puderam explorar salas temáticas, que apresentavam as diversas divisões da empresa, interagir com líderes e colegas de vários países e participar de atividades que reforçaram a compreensão da cultura e dos valores da Basf. Cada participante foi representado no metaverso por um avatar, gerado a partir de sua foto, criando a sua réplica virtual.

Essas experiências virtuais fo-

ram complementadas por eventos presenciais em várias localidades, ajudando os participantes a construir relacionamentos mais sólidos e se sentir realmente parte de uma comunidade global.

A ação beneficiou 300 pessoas e resultou em um aumento significativo no sentimento de pertencimento e engajamento dos empregados, com muitos participantes relatando uma compreensão mais profunda dos objetivos e valores da empresa. Também contribuiu para ampliar a abertura e transparência com a alta liderança, além de fortalecer o *networking* e o compartilhamento de ideias e experiências.

O projeto foi construído em conjunto com representantes de todas as áreas de negócio da Basf. Cada setor teve um grupo de trabalho para cocriar as suas iniciativas próprias e definir como seria apresentada a sua divisão.

BASF

Sector de atuação:
Produtos químicos

Nº de funcionários:
1.900

Nome da Iniciativa:
SA Campus 2023

Equipe da iniciativa:
Laura Fontana (Employee Experience & Engagement Consultant), Bruno Ferrante (Talent Management Sr Manager), Jéssica Savazzi (HRBP), Claudia Rico (HRBP), Daniel Dias (Pension & Credit Union Services Manager), entre outros

Principal objetivo:
Proporcionar uma imersão na cultura da BASF mesmo à distância, fortalecer o engajamento e promover o *networking* interno

Principais resultados:
300 pessoas impactadas, aumento do engajamento e sentimento de pertencimento, maior proximidade à alta liderança

Gran

Finalista RH Mais Inovador

GranCollab

Gran fortalece laços de time remoto com encontros presenciais

Programa conecta profissionais de todo o Brasil em espaços de *coworking* para fortalecer o sentimento de pertencimento e engajamento

Em um cenário onde o trabalho remoto se tornou a regra, a Gran enfrentou um desafio: como manter o sentimento de pertencimento e integração entre profissionais espalhados por todo o Brasil?

Com sede em Brasília e uma unidade em Curitiba, a companhia viu sua equipe se expandir para diversas regiões, aumentando o risco de isolamento e reduzindo o engajamento.

Foi nesse contexto que nasceu o GranCollab, um projeto pensado para criar uma comunidade coesa entre os funcionários, independentemente de sua localização geográfica.

O GranCollab foi implementado em várias etapas, começando com a coleta de *feedbacks* e expectativas dos profissionais. Com base neste mapeamento, as primeiras ações foram desenhadas.

A empresa organizou encontros

presenciais em estados com maior concentração de funcionários, como São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná.

Esses eventos incluíram espaços de *coworking* e serviços de *buffet*, proporcionando um ambiente acolhedor e colaborativo.

O GranCollab não se limita apenas aos encontros presenciais. Além de proporcionar a interação física entre trabalhadores, o projeto também reforça o conceito de comunidade de maneira contínua, incentivando os funcionários a manterem contato através de grupos no Slack, onde podem discutir, colaborar e planejar encontros por conta própria.

O projeto não apenas aumentou o engajamento e a satisfação dos empregados, mas também fortaleceu a cultura organizacional, contando com um NPS de 100% e *feedbacks* positivos.

GRAN

Sector de atuação:
Tecnologia

Nº de funcionários:
1.000

Nome da Iniciativa:
GranCollab

Equipe da iniciativa:
Monica de Amorim
(Business Partner Líder)

Principal objetivo:
Promover a integração e o sentimento de pertencimento entre colaboradores remotos

Principais resultados:
Aumento do engajamento, fortalecimento da cultura organizacional, NPS de 100% e *feedbacks* positivos

JUDE

Projeto automatiza reconhecimento na CI&T com *chatbot*

Com ampla adesão, ferramenta economizou tempo do RH, reforçando pertencimento, eficiência e agilidade operacional.

Em meio a uma cultura onde o reconhecimento é essencial para o engajamento, a CI&T enfrentava desafios operacionais e de escalabilidade para reconhecer e motivar os funcionários.

Concebido para substituir o antigo sistema, o JUDE foi criado para guiar a avaliação dos colegas a partir de um *chatbot* interativo, com linguagem natural e postura amigável.

Os principais tipos de reconhecimento incluem: *You Rock!*, que reconhece ações individuais ou de grupo; *Culture Ambassador*, que homenageia pessoas exemplares alinhadas aos valores da empresa e promotoras da diversidade e respeito; *Individual Highlight*, para indivíduos com atitudes e contribuições extraordinárias que impactam a empresa; e *Team Hi-*

ghlight, que celebra equipes que alcançam resultados excepcionais e servem de exemplo com seu desempenho e entregas notáveis.

A adesão ao novo programa de reconhecimento aumentou em 70%, enquanto o tempo médio de processamento foi reduzido de 15 dias para apenas 4 dias úteis.

As pesquisas de clima organizacional também apontaram que os níveis de satisfação cresceram. A automação do sistema ainda economizou 76% do tempo dos analistas, permitindo que a equipe de *Belonging* se concentrasse em outras iniciativas estratégicas.

Com isso, o JUDE não apenas aprimorou a eficiência operacional e liberou tempo do RH, mas também fortaleceu a cultura organizacional da CI&T.

CI&T

Setor de atuação:
Tecnologia

Nº de funcionários:
6.000

Nome da iniciativa:
JUDE

Equipe da iniciativa:
Mariana Rosa Alves
Ferreira Machado (Analista de Belonging Sr.), Thamara Melendes (Head of Belonging), Iago Lemes (Belonging Analyst), Isabela Biondo (Belonging Analyst), Kévellynn Silva (Belonging Analyst), Luiza Pires (Belonging Analyst), Marina Tomaz (Belonging Analyst), Raphael Bambirra (Principal Architect), Eddy Moura (Belonging Analyst), Patricia Matt (Belonging Analyst), Mariana Machado (Belonging Analyst), André Ogura Dantas (Principal Architect), Bruno Botelho (Architecture Manager), Vitor Pacheco Resende (Software Architect) e Vic Marchiori (People Innovation Manager)

Principal objetivo:
Promover uma cultura de pertencimento e representatividade através de um sistema de reconhecimento eficiente e automatizado

Principais resultados:
Aumento de 70% na adesão ao programa de reconhecimento, redução do tempo de processamento para 4 dias úteis e economia de 76% do tempo dos analistas



9

de cada 10
gestores são
responsáveis
pela formação
de sucessores,
nas organizações
com RH inovador

LIDERANÇA





CoE PeopleX

ePharma transforma o RH em centro de excelência

Iniciativa padroniza processos de RH, empodera lideranças e oferece produtos e serviços escaláveis, melhorando a experiência de seus funcionários

Fazer da área de Recursos Humanos um centro de excelência, capaz de oferecer serviços de alta qualidade, escalar processos e empoderar lideranças. Este é o sonho da área de gestão de pessoas de muitas empresas, mas a ePharma PBM do Brasil decidiu transformá-lo em realidade.

Em 2023, a companhia reconheceu a necessidade de evoluir a área de *People* para atender às expectativas de uma gestão moderna e eficiente, e a solução encontrada foi a criação do CoE PeopleX.

A proposta era transformar a área através da “produtização” dos serviços de RH, ou seja, modelar as soluções oferecidas pelo departamento de forma que elas se tornassem mais acessíveis e escaláveis.

Assim, o CoE nasceu como um núcleo de conhecimento, reunindo

especialistas para desenvolver e implementar melhores práticas em processos, ferramentas e metodologias.

Ele foi dividido em três frentes: catálogo, atendimento e capacitação. O catálogo oferece produtos que os líderes podem acessar diretamente e serviços que exigem suporte especializado. O atendimento inclui autosserviço, atendimentos digitais e consultorias presenciais. E a capacitação foca no desenvolvimento contínuo das lideranças, preparando-as para gerenciar suas equipes de forma mais autônoma e eficaz.

O impacto positivo na cultura organizacional da epharma se deu com uma melhor integração e alinhamento dos objetivos estratégicos, uma comunicação mais clara e eficiente e com impacto de 100% dos líderes.

ePharma

Setor de atuação:
Saúde e tecnologia

Nº de funcionários:
460

Nome da iniciativa:
CoE PeopleX

Equipe da iniciativa:
Maria Alice Jovinski (Gerente Associado de People Experience), Rafael Ramon Alves (Analista de Recursos Humanos) e Bruna Pereira (Gerente de Recursos Humanos), entre outros

Principal objetivo:
Transformar a área de RH em um centro de excelência, empoderando lideranças e “produtizando” serviços

Principais resultados: Melhor comunicação e alinhamento entre lideranças e equipes, acesso facilitado a recursos de RH e impacto positivo na cultura organizacional; 100% das lideranças impactadas



Hospital Albert Einstein

Finalista RH Mais Inovador

Programa de Liderança Ubuntu

Equidade e diversidade são aceleradas por líderes no Einstein

Ação capacita líderes para implementar projetos inclusivos, promovendo um ambiente de trabalho diverso e acolhedor, que já impactou mais de 3 mil funcionários

O Brasil enfrenta uma significativa disparidade racial e social, e ela também afeta o mercado de trabalho. Dados mostram que pessoas negras e com deficiência enfrentam maiores desafios para conseguir empregos, especialmente em posições de liderança.

No Hospital Albert Einstein, o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, iniciado em 2019, já havia alcançado avanços importantes, mas a necessidade de desenvolver líderes que fomentam um ambiente de isonomia ainda persistia.

Por isso, a Sociedade Brasileira Israelita Albert Einstein (SBIB Hospital Albert Einstein) lançou o Programa de Liderança Ubuntu, uma iniciativa pioneira voltada para fortalecer a liderança inclusiva. O objetivo era capacitar líderes a promover a equidade em saúde, diver-

sidade e inclusão entre os mais de 24 mil funcionários do Einstein.

Com duração de 10 meses, a iniciativa incluiu sessões presenciais, encontros virtuais e sessões de *coaching*. Ao todo, 48 líderes de 17 áreas foram desafiados a criar projetos alinhados às metas institucionais de diversidade.

As ações desenvolvidas atenderam ao objetivo de incentivar a inclusão e o pertencimento, além de trazer melhorias nas cinco áreas avaliadas: conhecimento fundamental, recursos emocionais e comunicação, consciência de raça e racismo, tradução do conhecimento em ação e motivação e priorização.

O programa foi desenvolvido em colaboração com um grupo de especialistas em equidade em saúde e diversidade, equidade e inclusão, incluindo consultoras negras.

Sociedade Brasileira Israelita Albert Einstein

Setor de atuação:
Saúde

Nº de funcionários:
20.000

Nome da iniciativa:
Programa de Liderança Ubuntu

Equipe da iniciativa:
Santiago Nariño (Especialista ASG), Meire Augusta Celestino Amaro (Analista Práticas Qualidade e Segurança Sr), Jacque Torres (Consultora de Equidade), entre outros

Principal objetivo:
Desenvolver líderes inclusivos e promover a equidade

Principais resultados:
Envolvimento de 48 líderes, de 17 áreas, e mais de 3 mil funcionários afetados diretamente, criando um ambiente de trabalho mais diverso e acolhedor

Programa Líder Conectado

Dinâmicas aprimoram relações de liderança no Grupo Sabin

Com foco no desenvolvimento humano, projeto promove dinâmicas para melhorar a comunicação e a empatia, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável

Como fortalecer as relações entre líderes e liderados? O Grupo Sabin decidiu enfrentar esse desafio criando o Programa Líder Conectado.

A motivação partiu de pesquisas de clima organizacional que indicavam a necessidade de reforçar valores como confiança, humanização e respeito

A iniciativa se baseia em uma cartilha que orienta líderes a conduzirem dinâmicas centradas em temas como Fortalecer a Conexão, Inspirar, Desenvolver e Celebrar, Agradecer e Propósito.

Eles passam por uma preparação para garantir que as atividades sejam conduzidas de forma inclusiva e que todos se sintam confortáveis para compartilhar suas experiências e perspectivas.

Dessa forma, os trabalhadores

foram encorajados a se conectar em um nível mais profundo, compartilhando histórias pessoais e profissionais que fortaleceram a empatia e a compreensão mútua.

Com uma abordagem baseada em dados e *feedback* contínuo, o Programa Líder Conectado se destaca por promover uma cultura de confiança, colaboração e inclusão.

Ao capacitar 100% da liderança, que conduziu cada dinâmica com seus times em todo o Brasil, conseguiu alcançar mais de 6 mil colaboradores, em todos as áreas e setores da empresa, incluindo a área técnica, administrativa e unidades de negócio.

O programa foi desenvolvido com base em *feedbacks* de líderes e equipes, coletados por meio de pesquisas, entrevistas e grupos focais.

Grupo Sabin

Sector de atuação:
Saúde e bem-estar

Nº de funcionários:
7.000

Nome da iniciativa:
Programa Líder Conectado

Equipe da iniciativa:
Mércia Soares Borges Monteiro (Coordenadora de Cultura e Bem-Estar), entre outros

Principal objetivo:
Fortalecer as relações entre líderes e liderados, resultando em ambiente de trabalho colaborativo e saudável

Principais resultados:
O senso de pertencimento aumentou e o orgulho de fazer parte da empresa alcançou 93%



92%

daquelas com RH inovador medem a equidade salarial entre homens e mulheres, versus 75% das demais

PEOPLE ANALYTICS





Rede de Talentos

Análise de redes mapeia talentos em fabricante da Coca-Cola

Análise revelou quem são os influenciadores internos e apontou a necessidade de distribuir melhor a carga de trabalho e preparar sucessores

Com seus 49 anos de história, a Sorocaba Refrescos, mais antiga fabricante familiar da Coca-Cola Brasil, percebeu que era hora de rever a forma como gerenciava talentos. Ela precisava de uma visão integrada que combinasse métricas de capital social e humano para otimizar a sinergia entre equipes e alavancar o potencial individual e coletivo.

O projeto foi implementado pela consultoria Mapa de Talentos, com tecnologia da *Cognitive Talent Solutions* (CTS).

A iniciativa inovou ao unir a análise de redes organizacionais (ONA) com assessments, criando uma abordagem única para identificar e entender conexões entre as pessoas e suas competências individuais.

A ONA mapeou interações, revelando quem são os influenciado-

res, aqueles que oferecem suporte técnico e pessoal e as pessoas em quem outros confiam.

Esses dados foram combinados com o *assessment* de talentos, que identificou as capacidades naturais de cada colaborador.

A análise também apontou a necessidade de distribuir melhor a carga de trabalho e preparar sucessores, especialmente considerando que muitos colaboradores tinham longos tempos de casa. Essa compreensão ajudou a Sorocaba Refrescos a criar programas de mentoria e treinamento, alinhando os talentos às competências organizacionais prioritárias.

Participaram 193 colaboradores no mapeamento de redes e 125 no mapeamento de talentos, de áreas diversas.

Sorocaba Refrescos

Setor de atuação:
Produção e distribuição de bebidas

Nº de funcionários:
960

Nome da Iniciativa:
Rede de Talentos

Equipe da iniciativa:
Felipe Romero (Coordenador de DHO) e Angelo Fanti (Gerente de RH)

Principal objetivo:
Identificar e desenvolver profissionais estratégicos com uma nova abordagem, integrando capital social e humano

Principais resultados:
Identificação de talentos, mapeamento de necessidades de desenvolvimento e sucessão e alinhamento das pessoas às competências organizacionais prioritárias para a empresa

Jornada de aculturação, democratização e disseminação de *People Analytics*

RH da Totvs incentiva tomada de decisões baseadas em dados

Com a criação de *datalakes* e *dashboards*, a Totvs democratizou o acesso aos dados de RH, permitindo que líderes tomem decisões mais informadas e precisas

Em um cenário onde a precisão e a agilidade nas decisões são cruciais, a Totvs precisava transformar dados em insights estratégicos. A empresa percebeu que a falta de acesso e clareza sobre certas informações dificultava as discussões e a tomada de decisões.

Para superar esse desafio, foi criada a Jornada de Aculturação, Democratização e Disseminação de *People Analytics*. O primeiro passo foi a criação de um *datalake* para gerenciar o grande volume de dados de RH.

A equipe também montou uma documentação para garantir a integridade dos dados e criou processos de ETL automatizados, utilizando DBT, GCP e *Python* para acelerar o carregamento e minimizar erros. Por fim, foram construídos *dashbo-*

ards para todos os líderes para que eles tivessem uma análise mais profunda de métricas críticas, como remuneração, desenvolvimento profissional e diversidade.

Essas ferramentas não só eliminaram o viés subjetivo das avaliações, mas ofereceram uma visão clara das dinâmicas internas da empresa. Como consequência, a usabilidade das ferramentas de *People Analytics* aumentou 134%, com uma média de acessos diários crescendo de 956 em 2022 para 2.237 em 2024.

A área de Recursos Humanos também ganhou destaque ao fornecer dados críticos para as decisões dos gestores, alinhando-se aos pilares da empresa. Assim, a iniciativa não só aprimorou a gestão de talentos como também fortaleceu a cultura organizacional.

Totvs

Sector de atuação:
Tecnologia da Informação

Nº de funcionários:
10.000

Nome da Iniciativa:
Jornada de aculturação, democratização e disseminação de *People Analytics*

Equipe da iniciativa:
John Silva Fonseca (Coordenador de *People Analytics*), Fernando Augusto Sollak (Diretor de Relações Humanas), Diego Machado Vieira (Gerente de Remuneração e *People Analytics*), Thiago Matsumoto Zichi (Analista II de *People Analytics*), Danilo de Mello (Analista III de *People Analytics*) e Isabel Aires Gueracimczik (Estagiária)

Principal objetivo:
Transformar dados de RH em insights estratégicos, democratizando o acesso às informações e melhorando a tomada de decisões na empresa

Principais resultados:
Aumento de 134% no uso das ferramentas de *people analytics*, desenvolvimento de algoritmos para decisões de mérito e previsão de turnover, democratização do acesso aos dados do RH

Gera

Mapa de calor de risco e impacto

Gera diminui risco de perder talentos com *people analytics*

Com a nova ferramenta, empresa mapeia posições-chave, gerencia melhor as promoções e aloca recursos para desenvolvimento de forma inteligente

Quando informações essenciais estão concentradas em poucos indivíduos e não são devidamente documentadas, cria-se um cenário de risco para as empresas. Afinal, a operação pode ficar vulnerável caso esses funcionários deixem a organização.

A Gera estava vivenciando esse desafio. Ela enfrentava dificuldades em tomar decisões estratégicas devido à falta de acessibilidade a informações, e precisava de uma visão integrada e objetiva das pessoas, baseada em dados concretos.

A solução foi criar o Mapa de Calor de Risco e Impacto para consolidar critérios e indicadores que avaliassem o impacto que cada profissional tinha na organização. O projeto envolveu a definição de onze critérios usados para indicar o nível de criticidade dos

trabalhadores e ajudar a liderança a tomar decisões com base nessas informações.

O mapa foi capaz de identificar 13 posições-chave ocupadas por 19 colaboradores, dos quais 11 apresentavam um nível de risco “crítico” ou “muito alto”, de acordo com fatores como impacto nos resultados e dificuldade de reposição no mercado.

Essa clareza levou à implementação de planos de sucessão para 30% dos funcionários mais críticos, assegurando a continuidade do conhecimento e a estabilidade operacional da empresa. Por fim, a parametrização também ajudou a Gera a gerenciar melhor as promoções e alocação de recursos para desenvolvimento de talentos, além da concessão de 22 bolsas de estudo e certificações.

Gera

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
100

Nome da Iniciativa:
Mapa de calor de risco e impacto

Equipe da iniciativa:
Carolina Baldrigher (analista de administração de pessoal), Bruna Ribeiro (coordenadora de DHO), Beatriz Giro (analista de educação corporativa), Bruna Peixoto (analista de RH), Marcel Aniceto (especialista de comunicação corporativa) e Gisele Marques (diretora de People & Culture)

Principal objetivo:
Centralizar informações críticas sobre colaboradores e facilitar decisões estratégicas baseadas em dados

Principais resultados:
Identificação de posições críticas, implementação de planos de sucessão, alocação estratégica de recursos para desenvolvimento de talentos e fortalecimento da cultura organizacional baseada em dados e transparência



83%

das certificadas
oferecem plano
de previdência
privada, contra
metade das demais

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS



Licença maternidade para mães não gestantes

Petrobras garante licença integral a mãe que não engravidou

Iniciativa pioneira cobre custos para que funcionária em relação homoafetiva possa gozar de 120 dias de licença junto a parceira gestante

Ser reconhecida na sua função materna. Esse é o desejo de toda mulher que assume este importante papel, tanto na vida privada como na sociedade. No entanto, esta não é a realidade de muitas mães em relacionamentos homoafetivos que, pelo fato de não terem gerado a criança em seu ventre, não gozam do mesmo direito a licença que a mãe gestante.

Embora a justiça já reconheça a possibilidade de mães não gestantes tirarem licença maternidade integral, isso só é permitido caso a parceira abra mão da sua própria licença. Do contrário, a mãe que não engravidou só pode gozar dos 5 dias de licença paternidade permitidos por lei.

Na Petrobras, essa política leva a sentimentos de tristeza e constrangimento entre as mães nesta situação, que percebiam a equipara-

ção com os pais como inadequada e insuficiente. Para solucionar essa questão, a estatal implementou em 2023 a licença maternidade para mães não-gestantes.

Os 120 dias de licença são custeados pela própria companhia, já que não estão amparados pela Previdência Social. A rápida implementação do benefício contou com a participação ativa das empregadas beneficiadas, que foram ouvidas em reuniões para acelerar a adoção.

Desde a atualização do Acordo Trabalhista da empresa, duas pessoas já se beneficiaram diretamente, mas os resultados vão além, impactando positivamente a cultura, o clima organizacional, o engajamento e a sociedade.

Outras estatais e empresas do ramo se inspiraram a criar iniciativas similares.

Petrobras

Setor de atuação:
Petróleo e Gás

Nº de funcionários:
40.000

Nome da iniciativa:
Licença maternidade para mães não gestantes

Equipe da iniciativa:
Equipes de Atração, Marca Empregadora e Jornada; Recrutamento e Seleção de Novos Empregados, Estratégia de Recursos Humanos, Diversidade, Inclusão e Cultura, e Comunicação

Principal objetivo:
Garantir equidade de direitos para mães em relações homoafetivas

Principais resultados:
Duas beneficiadas diretamente e outras estatais influenciadas a adotar o benefício

Tokens

Política de remuneração da Oxygea atrai talentos com perfil investidor

Iniciativa conecta a remuneração dos funcionários ao sucesso das *startups*, promovendo um ambiente de inovação e tomada de riscos controlados

Como o esquema de remuneração pode ajudar a captar um perfil de profissional alinhado à cultura da empresa? Esse era o dilema da Oxygea, investidora e aceleradora de *startups* focada em sustentabilidade e transformação digital.

A marca é um veículo de *Corporate Venture Capital* (CVC) e *Venture Building* (CVB) da Braskem e precisava atrair talentos com *mindset* empreendedor e apetite para riscos. As opções de mercado, focadas em estabilidade, não atendiam a essa necessidade.

Em conjunto com a Distu, a Oxygea desenvolveu o programa *Tokens*, que oferece um Incentivo de Longo Prazo (ILP) aos funcionários. Nele, os participantes investem parte de sua remuneração variável na empresa, transformando-a em tokens que valorizam ou desvalorizam conforme o desem-

penho das *startups* do portfólio.

Simulando uma carteira de investimentos, o programa não apenas alavanca a tomada de decisões rápidas sobre investir ou desinvestir, mas também engaja todos os funcionários no apoio às *startups* do portfólio, garantindo um compromisso compartilhado com o sucesso.

A implementação do programa aumentou o engajamento, com todos os funcionários podendo aderir voluntariamente ao programa, enquanto as lideranças seniores participam obrigatoriamente.

Além disso, fomenta uma cultura de inovação, empreendedorismo e colaboração genuína, que é essencial para o ecossistema de *startups*.

O programa foi construído de forma colaborativa, envolvendo *benchmarks* com empresas mais maduras.

Oxygea

Sector de atuação:
Investimento e Aceleração de Startups (*Corporate Venture Capital* e *Venture Building*)

Nº de funcionários:
20

Nome da Iniciativa:
Tokens

Equipe da iniciativa:
Rafaela Marques (Head of People), Renata Carriel (Head of Legal), Artur Faria (CEO), Bruno Wittmaack (CFO), Vitor Moreira (Managing Director), Livia Hallak (Head of Portfólio), Fernando Sato (HR Director Braskem), Mauricio Meira (Compensation Specialist Braskem) e Alexandre Sallum (Partner Distu)

Principal objetivo:
Criar um programa de remuneração que alinhe os incentivos dos funcionários com os resultados das *startups* do portfólio, promovendo uma cultura de inovação, tomada de risco e colaboração

Principais resultados:
Aceleração da tomada de decisão em relação a investimentos e desinvestimentos, maior engajamento, introdução de um modelo de remuneração inovador

Gran

Finalista RH Mais Inovador

GranPix

Projeto da Gran honra grandes realizações de funcionários

Com recompensa de até 10 salários, iniciativa reconhece realizações excepcionais, motivando empregados a perseguir excelência e inovação

Na Gran, não havia um processo claro para reconhecer as entregas excepcionais. Sem uma estrutura definida, a percepção era de que o mérito nem sempre era devidamente recompensado, o que poderia desmotivar os profissionais.

Para preencher essa lacuna e promover uma cultura de meritocracia, foi idealizado o GranPix, um Comitê de Avaliação de Resultados e Projetos dedicado a premiar as melhores realizações individuais ou em grupo.

O processo começa com a abertura de inscrições ao final de cada trimestre, onde os funcionários submetem projetos e resultados notáveis.

Os diretores avaliam e selecionam as mais promissoras para defesa perante o Comitê. Durante a defesa, os envolvidos apresentam seus projetos e demonstram o impacto das realizações. Os eleitos são reconhecidos

em uma cerimônia e recebem prêmios que variam de 0,5 a 10 salários, dependendo do nível de contribuição.

Desde sua implementação no primeiro trimestre de 2024, o GranPix recebeu 40 inscrições e premiou 22 projetos. A primeira edição elevou o engajamento e entusiasmo entre os funcionários, além de gerar *feedbacks* positivos dos diretores.

A ação se destaca por sua abordagem inclusiva e transparente, oferecendo oportunidades de reconhecimento para todos os níveis de trabalhadores. Também fomenta a inovação, eficiência e desenvolvimento de talentos. O sucesso do GranPix também refletiu na visibilidade externa da empresa. Após o anúncio dos vencedores, muitos colaboradores compartilharam suas conquistas no LinkedIn, gerando uma movimentação significativa na rede social.

Gran

Sector de atuação:
Educação

Nº de funcionários:
1.000

Nome da iniciativa:
GranPix

Equipe da iniciativa:
Luis Coelho
(Coordenador de People Analytics)
e Marcela ElMoor
(Diretora de Pessoas e Cultura)

Principal objetivo:
Reconhecer e premiar entregas excepcionais, promovendo meritocracia e motivação

Principais resultados:
40 inscrições,
22 projetos premiados, engajamento significativo dos funcionários, *feedbacks* positivos, e promoção da cultura de inovação e meritocracia



3

de cada 4 organizações com RH inovador monitoram o nível de estresse dos trabalhadores

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA





Projeto ComViver

FDC lança projeto de combate à pobreza multidimensional interna

Fundação aplicou índice IPM, da Universidade de Oxford, para entender e atuar sobre a realidade de seus funcionários e suas famílias

A pobreza, muitas vezes, não diz respeito apenas à questão financeira. Elementos como acesso à saúde, educação e habitação também são determinantes para identificar e caracterizar pessoas em situação de vulnerabilidade. Essa é a lógica do Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), desenvolvido pela Universidade de Oxford.

Em 2020, um relato de Ramón Mendiola, CEO da FIFCO, que descreveu como a empresa enfrentou a pobreza multidimensional entre seus próprios funcionários, inspirou a Fundação Dom Cabral (FDC) a fazer o mesmo.

Usando a metodologia IPM adaptada para o setor privado, a fundação criou o Projeto ComViver, uma ação em parceria com a Wise Responder para identificar e abordar privações

não apenas entre os funcionários, mas também em suas famílias.

O projeto incluiu um questionário, o treinamento de facilitadores e uma campanha de comunicação interna.

Após a aplicação do questionário, que contou com a participação de 65,1% dos empregados, foram identificadas cinco famílias em situação de pobreza multidimensional. Além dessas, outras famílias apresentaram privações significativas que não as classificavam como pobres, mas que demandavam atenção.

Em janeiro de 2024, um profissional de RH formado em Assistência Social foi indicado para fazer um acompanhamento próximo às famílias identificadas, com o objetivo de elaborar um plano de ação para mitigar os riscos.

Fundação Dom Cabral

Setor de atuação:
Educação e Desenvolvimento Executivo

Nº de funcionários:
400

Nome da iniciativa:
Projeto ComViver

Equipe da iniciativa:
André Lúcio Santos de Almeida (Professor e Coordenador do Hub de Inclusão Social), Cláudia Guimarães Pereira (Diretora da Área de Pessoas), Daniela Capella Mercier (Gerente de Ambiente Organizacional e Comunicação Interna), Flávia de Magalhães Alvim (Professora Associada e Pesquisadora do Hub de Inclusão Social), Luiza Ribeiro Fagundes (Gerente de Clientes e Soluções Sociais) e Mariana Alves Simões (Analista de Desenvolvimento e Pesquisadora do Hub de Inclusão Social)

Principal objetivo:
Identificar e endereçar privações de pobreza multidimensional entre funcionários e suas famílias

Principais resultados:
Identificação de cinco famílias vulneráveis, desenvolvimento de planos de ação para abordar privações identificadas e fortalecimento da cultura organizacional focada no bem-estar dos empregados

Danone

Programa Be Well Danone

Danone lança programa integral de saúde mental para funcionários

Iniciativa abrange *workshops* sobre transtornos mentais, rodas de conversa e um aplicativo de autocuidado com um botão de emergência emocional

A saúde mental está em pauta no mundo corporativo, principalmente no Brasil, que é considerado o país mais ansioso do mundo e o quinto mais depressivo, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Atenta a esse cenário, a Danone Brasil lançou o Be Well, uma ação que pretende criar um ambiente onde a saúde mental seja abordada de forma holística e integrada, oferecendo suporte psicológico e promovendo uma cultura de abertura e acolhimento.

O projeto inclui *workshops* mensais sobre temas como estresse, *burnout* e impacto das mídias sociais na saúde mental, além de rodas de conversa para áreas impactadas.

Há também iniciativas como o Avatar da Saúde, que oferece

apoio psicológico emergencial, e o programa Danone Celebra, que reconhece as conquistas dos funcionários e reforça a importância do seu bem-estar.

A Danone ainda oferece acesso a plataformas como Gympass e Totalpass, que incluem ferramentas de saúde mental, e tem políticas de *short Friday* e trabalho flexível que ajudam a equilibrar vida pessoal e profissional.

Em 2023, mais de 1,6 mil Danoners participaram dos *workshops*, 10 rodas de conversa foram realizadas, 70% dos funcionários responderam questionários individuais e a média de afastamentos por motivos psicológicos foi mantida em 0,4%.

O projeto impactou todos os funcionários e suas famílias, com foco especial em áreas como vendas e *supply chain*.

Danone

Sector de atuação:
Alimentos e Bebidas

Nº de funcionários:
3.300

Nome da iniciativa:
Programa Be Well Danone

Equipe da iniciativa:
Arthur Boranelli (gerente médico jr), Ana Barjas (enfermeira do trabalho), Isabela Jacob, Arthur Boranelli (enfermeira do trabalho), Paula Ribeiro (assistente social) e Giselly Viveiros (compensation & benefits sr manager)

Principal objetivo:
Promover a saúde mental dos funcionários, proporcionando suporte psicológico e criando um ambiente de trabalho acolhedor

Principais resultados:
Aumento no engajamento e redução na taxa de afastamentos por questões relacionadas à saúde mental

Programa Viva Yara

Iniciativa da Yara mapeia e previne riscos à saúde mental

Iniciativa fortalece segurança no trabalho, promovendo análises preventivas e identificando funcionários que precisam de apoio

No cenário pós-pandemia, a saúde mental se tornou um desafio urgente. Reconhecendo a relevância deste tema, a Yara Brasil lançou o Programa Viva Yara, que tem como pilares um ambiente de trabalho saudável e a saúde do indivíduo. A proposta é que os profissionais encontrem um espaço psicologicamente seguro e com suporte especializado.

Um dos principais componentes é o Mapeamento de Risco Psicossocial, que utiliza ferramentas para avaliar o ambiente de trabalho em várias dimensões, como apoio da liderança, previsibilidade, autonomia e clima organizacional. Essa análise é realizada por meio de *workshops*, onde líderes e influenciadores discutem resultados e desenvolvem planos de ação.

O Termômetro do Bem-Estar

é outra plataforma importante. Ele promove uma autoavaliação emocional, ajudando a identificar rapidamente funcionários que precisam de apoio. Dessa forma, é possível oferecer acesso a atendimento psicológico e psiquiátrico quando necessário.

Com mais de 60 mil registros no Termômetro do Bem-Estar desde 2020 e impacto nos 15 mil empregados da Yara em todo o mundo, a empresa conseguiu salvar vidas e promover um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor.

A companhia também aderiu ao movimento *Mente em Foco* (iniciativa do Pacto Global da ONU Brasil) e foi premiada pela ONU em duas categorias: Profissional de Referência e Orientação para Manejo de Crises, fortalecendo assim sua marca empregadora.

Yara Brasil Fertilizantes

Sector de atuação:
Fertilizantes

Nº de funcionários:
5.100

Nome da Iniciativa:
Programa Viva Yara

Equipe da iniciativa:
Luiz Antonio Setti Barbosa (Gerente de Saúde Corporativa), Marcela da Silva Lázaro (Coordenadora de Saúde Corporativa), Bruna Sampaio (Técnica de Enfermagem), Ana Paula Zavan (Analista de Saúde Corporativa) e Ricardo Mosimann Silveira (Diretor de HESQ & Asset Care Yara Brasil)

Principal objetivo: Criar um ambiente de trabalho saudável e oferecer suporte para a saúde mental dos funcionários

Principais resultados: Capacitação de líderes, desenvolvimento de planos de ação, implementação de sistemas de monitoramento e salvamento de vidas através do Termômetro do Bem-Estar



78%

dos RHs inovadores
usam inteligência
artificial, principalmente
em recrutamento (78%)
e comunicação (67%)

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DO RH



AI de Folha de Pagamento

Inteligência Artificial automatiza a folha de pagamento na Unilever

Empresa passou a rodar a folha de pagamento com ajuda de BOTs, gerando otimização de processos, redução de discrepâncias e melhora na experiência

Gerenciar a folha de pagamento de uma grande corporação requer um esforço igualmente gigantesco. A Unilever, com uma força de trabalho composta por 11,4 mil pessoas, vivenciava esse desafio. A companhia precisava garantir uma precisão mínima de 99,5% nos pagamentos, além de cumprir com obrigações governamentais e aplicar controles corporativos rigorosos.

Buscando mais flexibilidade, menos trabalho manual e uma abordagem consultiva, a Unilever sentiu a necessidade de transformar a área, e digitalização foi o caminho escolhido.

Um dos primeiros passos foi desenvolver *bots* para automatizar processos críticos, como o gerenciamento de *inputs* de dados e a reconciliação entre sistemas. O BOT

agora executa 100% do processo, realizando *downloads*, ajustes e validações, o que eliminou a necessidade de intervenção manual.

Um novo sistema de gestão processual, integrado com SAP HCM e inteligência artificial, também contribuiu com o processo de transformação digital, possibilitando a simulação da folha de pagamento, identificação e correção de anomalias e aprovação eletrônica. Com isso, a precisão nos pagamentos aumentou para 99,92%, superando o padrão de mercado.

As novidades estão ajudando a Unilever a otimizar recursos e tempo dos profissionais de RH, que podem se dedicar a atividades mais estratégicas. São beneficiados diariamente 2 mil gestores, todos os empregados, além das áreas de Recursos Humanos, Controladoria e Tesouraria.

Unilever

Sector de atuação:
Produtos de Consumo

Nº de funcionários:
11.400

Nome da Iniciativa:
AI de Folha de Pagamento

Equipe da iniciativa:
Carolina Julião (coordenadora de Folha de Pagamento), Lucinéia Freitas (coordenadora de Folha de Pagamento), Maria Silva (analista de Folha de Pagamento), Renata Bianchi (analista de Folha de Pagamento), Flávia Gouvea (analista de Folha de Pagamento), Dayane Guimarães (analista de Folha de Pagamento) e Amanda Nogueira (coordenadora de Tecnologia)

Principal objetivo:
Digitalizar e otimizar o processo de folha de pagamento, aumentando a precisão e eficiência

Principais resultados:
Automação de processos, precisão de 99,92% nos pagamentos e liberação de 6 mil horas anuais de trabalho



Raízen

Finalista RH Mais Inovador

Ressignificando a experiência no atendimento ao colaborador por meio de agentes artificiais

Assistente virtual tira dúvidas de funcionários na Raízen

IA generativa é usada para oferecer atendimento eficiente e rápido para quem precisa de direcionamento de forma imediata e precisa

É possível usar a Inteligência Artificial para criar uma comunicação mais humanizada? Pode parecer contraditório e improvável, mas a Raízen mostrou que sim. A companhia queria melhorar o atendimento aos funcionários, oferecendo respostas rápidas e precisas para questões do dia a dia, e a BIA foi a solução encontrada para isso.

A assistente virtual baseada em IA Generativa foi projetada para fornecer um atendimento humanizado, utilizando linguagem natural para criar interações fluidas e agradáveis com os usuários. Ela não apenas responde perguntas, mas interpreta contextos e oferece recomendações.

A equipe responsável integrou conteúdos de diferentes áreas da companhia, como RH, TI e jurídica,

garantindo que a assistente pudesse responder a uma ampla variedade de perguntas e fornecer orientações detalhadas sobre políticas internas.

Desde seu lançamento, em janeiro de 2024, a BIA tem sido continuamente atualizada e aprimorada com novas funcionalidades e temas.

Até o momento, a BIA já realizou mais de 18 mil interações com 4.654 usuários e tem uma taxa de satisfação de 71%. Com a ajuda da assistente, o tempo de atendimento médio, que era de 4 horas - podendo chegar a mais de um dia, para casos mais complexos -, passou a ser imediato.

A novidade também melhorou a eficiência operacional, liberando tempo para que as equipes se concentrem em atividades de maior valor agregado.

Raízen

Sector de atuação:
Energia e Infraestrutura

Nº de funcionários:
41.500

Nome da Iniciativa:
Ressignificando a experiência no atendimento ao colaborador por meio de agentes artificiais

Equipe da iniciativa:
Luciano Neves (Inteligência Artificial), Diego Grigorine (Atendimento ao Colaborador), Adriana Fernandes (HR Tech), Luiz Felipe Gonçalves Magalhães (Inteligência Artificial), Andre Brochado Campolina (Inteligência Artificial), Rafael Mateus da Silva (Atendimento ao Colaborador), Josiane Faria do Nascimento (Atendimento ao Colaborador), Guilherme Ometto Beig (Atendimento ao Colaborador), Adilmar Coelho Dantas (Arquitetura de Software) e Felipe Rodrigues Lurial Gomes (HR Tech)

Principal objetivo:
Fornecer um atendimento rápido e eficiente para funcionários, utilizando uma assistente virtual baseada em IA Generativa para responder dúvidas e fornecer orientações

Principais resultados:
Melhorias significativas na experiência do funcionário, redução de tempo na resolução de questões simples, maior eficiência operacional e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor

Auga - Plataforma Digital de Desenvolvimento e Carreira

Votorantim integra gestão de pessoas e dados em sistema

Plataforma centraliza dados, automatiza processos e integra sistemas, incluindo 1:1s, *feedbacks*, trilhas de carreira e uma biblioteca de conteúdos

Integrar dados, processos e pessoas é um desafio comum em muitos negócios. Para o Centro de Excelência da Votorantim, essa necessidade era urgente.

No entanto, a complexidade de alinhar as expectativas dos colaboradores com os objetivos da empresa, ao mesmo tempo em que se promove uma cultura de aprendizado contínuo e inovação, exigia uma abordagem inovadora.

Em resposta a esse desafio, nasceu o projeto Auga. Trata-se de uma plataforma de inteligência sobre pessoas desenvolvida para transformar o ambiente empresarial, criando um espaço de autoconhecimento e crescimento profissional.

Com o Auga, o Centro de Excelência da Votorantim criou um ecossistema digital que integra

todos os aspectos do desenvolvimento de carreira, desde a coleta de dados estruturados até a criação de planos de desenvolvimento individual (PDIs). A plataforma inclui módulos como 1:1s, *feedbacks*, trilhas de carreira e uma biblioteca de conteúdos, centralizando todas as ferramentas necessárias para uma gestão de talentos eficiente.

O projeto não só automatizou processos anteriormente manuais e demorados, como também proporcionou uma visão holística da evolução dos colaboradores. Entre os benefícios trazidos, também estão a digitalização de treinamentos, a melhoria na experiência do usuário e a integração de dados de maneira sistemática para permitir análises avançadas e decisões estratégicas.

Centro de Excelência da Votorantim

Setor de atuação:
Centro de Serviços Compartilhado

Nº de funcionários:
850

Nome da Iniciativa:
Auga - Plataforma Digital de Desenvolvimento e Carreira

Equipe da iniciativa:
Bruno Goncalves Rossi (Consultor de Dados), Hermano Esch Ferreira Da Costa (Gerente de Inovação), Andre Cury Carloni (Gerente Geral do Centro de Excelência), Gustavo Henrique dos Anjos (Analista de Inovação), Claudemir Alexandre Silva (Gerente Geral Solução de Negócios), Francielle Fernandes de Faria (Coordenadora de Gente e Cultura), Ana Paula Turecke Villagra da Silva Marq (Gerente de Gente e Cultura), Cristal Milani Scaramussa Marin (Consultora de Gente e Cultura), Yugo Watari (Gerente de Dados) e Ana Luiza Lima Adam (Analista de Gente e Cultura)

Principal objetivo:
Centralizar a inteligência de dados e potencializar o desenvolvimento de pessoas

Principais resultados:
Automação de processos, integração de sistemas de RH, melhoria na experiência do usuário e gestão eficiente de desenvolvimento de pessoas



RH MAIS INOVADOR



Destaques - RH mais inovador

Raízen se destaca com projetos de tecnologia e equidade racial

Empresa adotou IA para tirar dúvidas de seus mais de 45 mil funcionários e impulsionou talentos negros

Em 2024, a Raízen destacou-se como RH mais Inovador ao inscrever seis projetos que equilibram a busca por eficiência e uso de tecnologia com preocupação com bem-estar e diversidade. Cinco foram certificados pelo índice da **Think Work**, com dois finalistas: um em Atração e Seleção e outro em Transformação Digital do RH. Saiba mais sobre os projetos:

Atração e Seleção

Programa Transformar: Estágio afirmativo para aumentar inclusão, com 41% de pessoas negras e 4% de PcDs contratados.

Saúde e Qualidade de Vida

APS: Cuidado preventivo e suporte personalizado, com 1.312 atendimentos em 18 unidades e média de 2,6 atendimentos por pessoa.

Transformação Digital do RH

BIA: Mais de 18 mil interações com a assistente virtual, otimizando o tempo dos funcionários e melhorando a eficiência.

Employee Experience

Integração Raízen: *Onboarding* dinâmico com tecnologia e suporte humano, impactou mais de 10 mil novos empregados.

Diversidade

Futura Liderança: Inclusão de 23 talentos negros em uma jornada exclusiva, aumentando representatividade na liderança.

As 10 empresas mais inovadoras em gestão de pessoas

Participaram do ranking aquelas que inscreveram, no mínimo, quatro projetos

Nome da empresa	Projetos inscritos	Nota final
Raízen	6	364,2
Gran	6	351,2
Hospital Albert Einstein	6	346,5
Expresso Nepomuceno	6	345,1
CI&T	5	343,9
Vivo	6	343,3
Totvs	6	341,6
ePharma PBM do Brasil	6	337,2
YouX Group	6	335,5
TIM	6	331,9



DESTAQUE DO ANO



Destaque do Ano

Sorocaba Refrescos Coca-Cola conquista público com análise de redes

**Projeto que usa tecnologia para mapeamento de talentos
vence voto popular e é coroado o grande vencedor da edição**

Pela primeira vez, o público pode escolher com antecedência o grande projeto de destaque do **Prêmio Innovations 2024**, participando antecipadamente pela internet. Tradicionalmente restrita aos presentes na cerimônia, este ano a votação foi mais ampla e democrática. Mais de 7 mil pessoas deram seus votos, no período de 8 de julho a 8 de agosto. **Confira os três projetos mais votados entre os 36 concorrentes:**

1º

**Rede de Talentos,
da Sorocaba Refrescos
Coca-Cola (People
Analytics):**

Combina a análise de redes organizacionais (ONA) com avaliação de talentos. A ONA mapeia as interações pessoais, revelando quem compartilha informações, oferece suporte técnico e pessoal, inspira e quem confia. Isso ajuda a empresa a complementar a sua avaliação de talentos, identificando capacidades naturais de cada indivíduo.

2º

**Marvin People AI, da
ÍLIA (Desenvolvimento
Profissional):**

Um conjunto de sistemas impulsionados por inteligência artificial apoia o desenvolvimento individual dos funcionários. Ele sincroniza os objetivos de carreira com a universidade corporativa e com as avaliações de desempenho, por meio de um chat conversacional integrado ao Slack e ao mapa de estrutura organizacional da Ília.

3º

**Licença Maternidade
para mães não
gestantes, da Petrobras
(Remuneração
e Benefícios):**

A Petrobras concede a licença maternidade de 120 dias às mães não-gestantes. As funcionárias mulheres, cuja licença maternidade não está amparada pela Previdência Social e cujo nome consta como mãe na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção, terão direito ao benefício.



PARCEIRO DA INOVAÇÃO NO RH



Parceiro da Inovação no RH

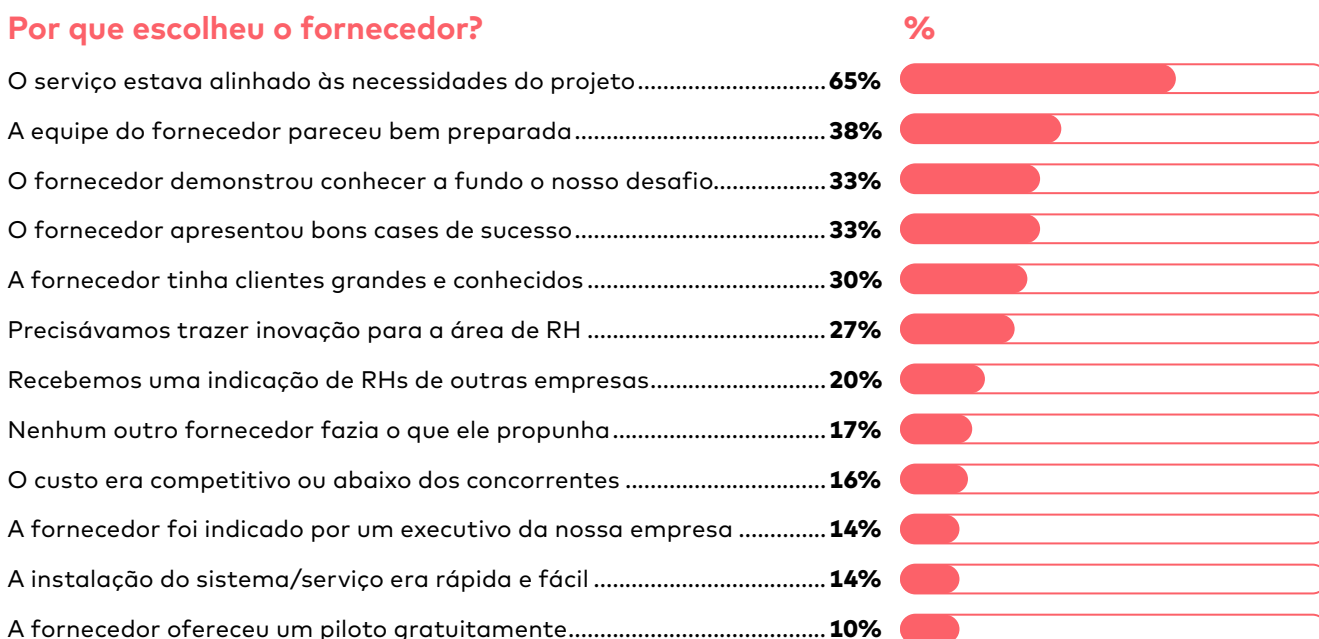
Oxygea e Distu inovam com programa de remuneração variável

Projeto alinha incentivos de funcionários ao sucesso das *startups* do *portfólio*

O projeto Tokens, criado pela Oxygea Ventures em colaboração com a Distu, foi destaque na categoria Parceiro da Inovação no RH. A iniciativa oferece um programa de remuneração variável inovador, onde os colaboradores podem investir parte de seus bônus em *startups* do *portfólio* da empresa de *venture capital*. Esses *tokens* se valorizam de acordo com o sucesso das *startups*, criando um alinhamento direto entre a remuneração dos funcionários e o desempenho das empresas investidas.

Deu *match*

Confira os principais motivos citados pelos RHs para terem escolhido seus parceiros





AS EMPRESAS CERTIFICADAS



As empresas certificadas

As empresas e projetos certificados com selo da inovação do RH

Junto com os 36 projetos finalistas, outras **86 iniciativas** tiveram desempenho suficiente para ganhar a **certificação de RH Inovador**

Projetos certificados

Nome da empresa	Nome do projeto inscrito	Categoria de inscrição
Alelo	Cultura ECOA	Cultura Organizacional
Alelo	COMERCIALMENTE: Cabeças abertas ao negócio	Desenvolvimento
Alelo	Todes pela Diversidade e Inclusão - O respeito faz a diferença	Diversidade
Árvore	PD-IA	Desenvolvimento
Banco do Brasil	BB em Libras	Diversidade
Basf	SA Campus 2023	Employee Experience
BRF	Experiênc.I.A	Atração e Seleção
BRF	CPO (Avaliação de Performance Operacional)	Carreira
BRF	Influenciadores BRF	Cultura Organizacional
BRF	A gente inclui	Diversidade
Centro de Excelência Votorantim	Auga - Plataforma Digital de Desenvolvimento e Carreira	Transformação Digital do RH
CI&T	iTalent - Inteligência Artificial para Recrutamento na CI&T	Atração e Seleção
CI&T	JUDE	Employee Experience
CI&T	Riley: Revolucionando o Atendimento de RH com Inteligência Artificial	Transformação Digital do RH
Cielo	Marca Empregadora + Bootcamp Cielo Tech PCD	Atração e Seleção
Cielo	Programa de Liderança Inclusiva	Diversidade
Cielo	Ciclo de reconhecimento	Remuneração e Benefícios
Cielo	Saúde e qualidade de vida: comunidade de saúde mental	Saúde e Qualidade de Vida
Cogna Educacional	Chatbot Rafa	Employee Experience
Cogna Educacional	Capital Humano	Transformação Digital do RH
Comerc Participações S.A.	Renove-C Cultura Comerc	Cultura Organizacional
Crescento Consultoria Financeira	Crescento Pulse	Cultura Organizacional
Danone	Programa Be Well Danone	Saúde e Qualidade de Vida
Ecolab	Movimenta Ecolab	Saúde e Qualidade de Vida
Elanco Saúde Animal	Espaço Viva+	Employee Experience
Engie Brasil	Viva Aposentadoria	Employee Experience
ePharma PBM do Brasil	Conectando propósitos	Cultura Organizacional
ePharma PBM do Brasil	CoE PeopleX	Liderança
ePharma PBM do Brasil	People ONalytics	People Analytics
ePharma PBM do Brasil	epharmCare	Saúde e Qualidade de Vida
EPPO Cidades Inteligentes	PROJETO OPA – Ouvi por aí	Cultura Organizacional
Expresso Nepomuceno	Termômetro Bem-Estar	Employee Experience
Expresso Nepomuceno	Painel de Auditoria de Folha	People Analytics
Expresso Nepomuceno	Ação Acolher	Saúde e Qualidade de Vida
Expresso Nepomuceno	Chatbot ENI	Transformação Digital do RH
Fundação Dom Cabral	Projeto ComViver	Saúde e Qualidade de Vida
Fundação Pró-Rim	Humanização e Diferenciação da Assistência da Enfermagem	Employee Experience
Gera	Gera Onboard360: Experiência Total de Integração	Employee Experience



As empresas certificadas

Projetos certificados

Nome da empresa	Nome do projeto inscrito	Categoria de inscrição
Gera	Mapa de Calor de risco e impacto	People Analytics
Gerdau	Global Leadership Program (GLP)	Liderança
Gran	Programa de Seleção de Aprendizizes	Atração e Seleção
Gran	Os impactos positivos da reformulação do EVP na atração de GranLovers	Cultura Organizacional
Gran	Programa de Desenvolvimento de Líderes do Gran	Desenvolvimento
Gran	GranCollab	Employee Experience
Gran	GranPix	Remuneração e Benefícios
Grupo Cataratas	Feira Primeiro Passo	Atração e Seleção
Grupo Cataratas	Maternar	Diversidade
Grupo Cataratas	Embaixazen	Saúde e Qualidade de Vida
Grupo Sabin	Com. Int.: Estratégia-chave para Diversidade, Equidade e Inclusão	Diversidade
Grupo Sabin	Programa Líder Conectado	Liderança
Grupo Sabin	Cuidando de quem Cuida	Saúde e Qualidade de Vida
Hospital Albert Einstein	Jornada Ágil	Cultura Organizacional
Hospital Albert Einstein	Responsabilizando o sistema de saúde com equidade em saúde na UPA Campo Limpo.	Diversidade
Hospital Albert Einstein	Einstein Pertencer - Programa de Onboarding na Cultura Organizacional: Por meio da experiência digital e da metodologia ativa de aprendizagem	Employee Experience
Hospital Albert Einstein	Programa de Liderança Ubuntu	Liderança
Hospital Albert Einstein	Fortalecendo a Liderança em Saúde Mental: Uma Jornada de Transformação	Saúde e Qualidade de Vida
Hospital Albert Einstein	LideBEM - Programa de bem-estar e gerenciamento de estresse para liderança	Saúde e Qualidade de Vida
Hypera Pharma	Programa de Reconhecimento Competências Experience	Employee Experience
Iconic	Somos Iconic	Cultura Organizacional
IGT International Coaching	Desenvolvimento de atuais líderes	Liderança
ília	Marvin People AI	Desenvolvimento
Inframerica	Programa Mulheres na Aviação, Viagem e Turismo	Diversidade
Inframerica	Programa Destaque Inframerica	Employee Experience
Inventus Power Eletrônica do Brasil	Programa de desenvolvimento da cultura Inventus Power	Cultura Organizacional
Klabin	Portal Escola de Negócios Klabin	Transformação Digital do RH
Lacoste	KPI's para alcançar D&I	Diversidade
Lacoste	Benefícios na Prática	People Analytics
Livelo	Programa de Reconhecimento	Cultura Organizacional
MOL Impacto	Semana de 4 dias	Employee Experience
Neon Pagamentos	Deck de Princípios de Design	Cultura Organizacional
Nestlé Brasil	CheckUp Saúde 2.0	People Analytics
Omni	Carreira On	Carreira
Oxygea Ventures	Tokens	Remuneração e Benefícios
Petrobras	Inovação em Marca Empregadora para Diversidade e Inclusão na Petrobras	Atração e Seleção
Petrobras	Revisão dos Valores Petrobras	Cultura Organizacional
Petrobras	Licença maternidade para mães não gestantes	Remuneração e Benefícios
Petz	Robôs RH	Transformação Digital do RH
Pipo Saúde	Pulso mensal	Carreira
Pipo Saúde	Portas Abertas com BP	Cultura Organizacional
pmweb	Lifecycle do Colaborador	People Analytics
QuintoAndar	CX dos Sonhos: Como a cultura organizacional impulsiona pessoas a criarem conexões!	Cultura Organizacional
Raizen	Programa Transformar	Atração e Seleção
Raizen	Jornada de Desenvolvimento: Futura Liderança (exclusiva para talentos negros)	Diversidade
Raizen	Programa de Integração Raizes - para além dos primeiros dias	Employee Experience
Raizen	Atenção Primária à Saúde (APS)	Saúde e Qualidade de Vida
Raizen	Ressignificando a experiência no atendimento ao colaborador por meio de agentes artificiais	Transformação Digital do RH
Schulz	PertenSer - Um Programa de Todos para a Inclusão e Pertencimento de Pessoas que vai Além da Profissão	Diversidade
Shift	On The Job Training Liderança	Liderança
Sodexo	Lean manufacturing de atração de talentos	Atração e Seleção
Sodexo	Programa Jovem Talento Sodexo	Atração e Seleção
Sodexo	Campanha Home + Office	Saúde e Qualidade de Vida
Sorocaba Refrescos Coca Cola	OE LAB	Cultura Organizacional
Sorocaba Refrescos Coca Cola	Rede de Talentos	People Analytics
Supergasbras	Censo e Assessment de Maturidade DE&I - Uma análise interna e externa dos indicadores de diversidade	Diversidade



As empresas certificadas

Projetos certificados

Nome da empresa	Nome do projeto inscrito	Categoria de inscrição
Suzano	Sommos Performance	Desenvolvimento
Tigre	Programa de Estágio Tigre 2024	Desenvolvimento de Jovens
TIM	Evolução Cultural	Cultura Organizacional
TIM	Onda Digital	Desenvolvimento
TIM	TIM Pérolas Negras	Diversidade
TIM	Strategic Workforce Planning	People Analytics
TIM	Programa Sintonize em Você (Programa de Saúde Mental/Emocional)	Saúde e Qualidade de Vida
Totvs	Universidade em Rede	Desenvolvimento
Totvs	Programa #ELASNATotvs	Diversidade
Totvs	Jornada de aculturação, democratização e disseminação de People Analytics	People Analytics
Totvs	Dias de Descanso Adicionais (Relax Days) composto por 3 importantes produtos, são eles: férias incentivadas, reset day e gift days.	Remuneração e Benefícios
Totvs	Apoio à Parentalidade – nosso posicionamento nesse momento tão especial da vida dos (as) nossos (as) profissionais: pais, mães e tutores.	Saúde e Qualidade de Vida
Unilever	Programa de Estágio: Transformação, Inclusão e Impacto	Atração e Seleção
Unilever	Prtagonistas: mulheres técnicas na indústria	Carreira
Unilever	Game Changers	Desenvolvimento
Unilever	Aprendiz Técnico Unilever	Desenvolvimento de Jovens
Unilever	ELU de Mãe	Saúde e Qualidade de Vida
Unilever	AI de Folha de Pagamento	Transformação Digital do RH
Vale	Central e Interpretes de Libras	Diversidade
Vivo	Autosserviço em atração de talentos	Atração e Seleção
Vivo	Universidade Corporativa Vivo – Academia V	Desenvolvimento
Vivo	Vivo Explore	Desenvolvimento
Vivo	Acessibilidade na Academia V	Diversidade
Vivo	Peoplebook - A revolução analítica da Vivo	People Analytics
Vivo	PeopleVivoTech Revolution	Transformação Digital do RH
Will Bank	Projeto Evolução Cultural	Cultura Organizacional
Yara Brasil Fertilizantes	Programa Viva Yara	Saúde e Qualidade de Vida
Yduqs	Educar para transformar: desenvolvimento para as famílias Yduqs	Desenvolvimento
Yduqs	Licença parental estendida para mães e pais	Remuneração e Benefícios
YouX Group	CaroneX: Conectando Pessoas, Reduzindo Pegadas	Cultura Organizacional
YouX Group	Potencializadores YouX: Desenvolvendo talentos através de talentos	Desenvolvimento
YouX Group	YouXLab	Desenvolvimento de Jovens
YouX Group	Onboarding YouX: A Experiência YouX em receber uma nova pessoa	Employee Experience



OS FORNECEDORES CERTIFICADOS



Os fornecedores certificados

Os fornecedores certificado com selo de parceiro da Inovação do RH

Neste ano, **42 empresas** de tecnologia e serviços foram reconhecidas pela sua participação em **projetos inovadores de RH**

Fornecedores certificados

Fornecedor	Nome do projeto inscrito	Nome da empresa	Categoria de inscrição
4DW Global	Semana de 4 dias	MOL Impacto	Employee Experience
99Jobs	Programa de Estágio: Transformação, Inclusão e Impacto	Unilever	Atração e Seleção
AME	BB em Libras	Banco do Brasil	Diversidade
Antera	Programa Viva Yara	Yara Brasil Fertilizantes	Saúde e Qualidade de Vida
Avanade	Chatbot Rafa	Cogna Educacional	Employee Experience
Bee Touch	Programa Viva Yara	Yara Brasil Fertilizantes	Saúde e Qualidade de Vida
Betterfly	Movimenta Ecolab	Ecolab	Saúde e Qualidade de Vida
Blend Edu e Deloitte	Censo e Assessment de Maturidade DE&I - Uma análise interna e externa dos indicadores de diversidade	Supergasbras	Diversidade
chatGPT	PD-IA	Árvore	Desenvolvimento
Clave Consultoria	Onda Digital	TIM	Desenvolvimento
Cognitive Talent Solutions	Rede de Talentos	Sorocaba Refrescos Coca Cola	People Analytics
Consultoria Nexa	Deck de Princípios de Design	Neon Pagamentos	Cultura Organizacional
Devello	Renove-C Cultura Comerc	Comerc Participações S.A.	Cultura Organizacional
Distu	Tokens	Oxygeo Ventures	Remuneração e Benefícios
Energy People	Termômetro Bem-Estar	Expresso Nepomuceno	Employee Experience
Estudio Nómade	Vivo Aposentadoria	Engle Brasil	Employee Experience
Exmartt	Programa de Integração Raízes - para além dos primeiros dias	Raizen	Employee Experience
Foram diversos fornecedores: Korn Ferry, KES, INSEAD e FDC - Inclusive este é um dos diferenciais do programa.			
GP Strategics	Global Leadership Program (GLP)	Gerdau	Liderança
GP Strategics	Universidade Corporativa Vivo - Academia V	Vivo	Desenvolvimento
GP Strategics	Acessibilidade na Academia V	Vivo	Diversidade
GRID	Einstein Pertencer - Programa de Onboarding na Cultura Organizacional: Por meio da experiência digital e da metodologia ativa de aprendizagem	Hospital Albert Einstein	Employee Experience
Human Up	Projeto Evolução Cultural	Will Bank	Cultura Organizacional
IN - Consultoria de Marcas	Cultura ECOA	Alelo	Cultura Organizacional
Institute for Healthcare Improvement	Responsabilizando o sistema de saúde com equidade em saúde na UPA Campo Limpo	Hospital Albert Einstein	Diversidade
Jacque Torres- Consultora de Equidade, Elisângela Martins Queiroz- Consultora de Equidade	Programa de Liderança Ubuntu	Hospital Albert Einstein	Liderança
Kaizen House	Lean manufacturing de atração de talentos	Sodexo	Atração e Seleção
KES	Global Leadership Program (GLP)	Gerdau	Liderança
KPI - key people insights	Pulso mensal	Pipo Saúde	Carreira
KPI - key people insights	Portas Abertas com BP	Pipo Saúde	Cultura Organizacional
LANUM	Chatbot ENI	Expresso Nepomuceno	Transformação Digital do RH
LeadEdu	Jornada de Desenvolvimento: Futura Liderança (exclusiva para talentos negros)	Raizen	Diversidade
Mapa de Talentos	Rede de Talentos	Sorocaba Refrescos Coca Cola	People Analytics
Matchbox	Programa Transformar	Raizen	Atração e Seleção
Milene Mizuta	PROJETO OPA - Ouvi por aí	EPPO Cidades Inteligentes	Cultura Organizacional
NB Heart	Evolução Cultural	TIM	Cultura Organizacional
No Clima	Marca Empregadora + Bootcamp Cielo Tech PCD	Cielo	Atração e Seleção
Setec Consulting	OE LAB	Sorocaba Refrescos Coca Cola	Cultura Organizacional
Softable	Auga - Plataforma Digital de Desenvolvimento e Carreira	Centro de Excelência Votorantim	Transformação Digital do RH
Talento Incluir	Acessibilidade na Academia V	Vivo	Diversidade
TAQE	Programa Jovem Talento Sodexo	Sodexo	Atração e Seleção
Team Up	Programa de Integração Raízes - para além dos primeiros dias	Raizen	Employee Experience
Travessia - Estratégias para Inclusão	Programa de Liderança Inclusiva	Cielo	Diversidade
Webtraining	Portal Escola de Negócios Klabin	Klabin	Transformação Digital do RH
Wise Responder	Projeto ComViver	Fundação Dom Cabral	Saúde e Qualidade de Vida
ZReality	SA Campus 2023	Bosf	Employee Experience



Publieditorial

Análise de redes traz eficiência e mais colaboração na Travelex Confidence

Solução baseada em inteligência artificial da **Cognitive Talent Solutions (CTS)** revelou líderes informais e talentos ocultos na organização, otimizando processos

A Travelex Confidence, uma das líderes no setor de câmbio, encontrou na Análise de Redes Organizacionais (ONA, na sigla em inglês) uma ferramenta poderosa para impulsionar a otimização de processos e desenvolvimento de talentos.

Utilizando a solução baseada em inteligência artificial da Cognitive Talent Solutions (CTS), a empresa pode desvendar as interações e padrões de colaboração dentro da empresa. A implementação ocorreu no Brasil, onde a empresa, especializada em câmbio, possui aproximadamente 800 funcionários.

Através da ONA Ativa, foram conduzidas pesquisas detalhadas para capturar a percepção dos colaboradores sobre suas interações. Essa abordagem

revelou líderes informais e pontos cruciais de acesso à informação, frequentemente ocultos em estruturas hierárquicas tradicionais.

Por outro lado, a ONA Passiva utilizou a análise de metadados das plataformas digitais para mapear o fluxo de comunicação entre os colaboradores, identificando silos de informação, gargalos e diversas oportunidades para otimizar a colaboração entre as equipes.

A aplicação dessas abordagens estratégicas trouxe resultados significativos para a Travelex Confidence. A empresa conseguiu identificar talentos ocultos dentro da organização, potencializando o desenvolvimento de novas lideranças e melhorando a dinâmica de trabalho e fluxos de colaboração entre as equipes.



Por
Miguel Nisemaum,
consultor ONA Partner
Brasil

Sobre a Cognitive Talent Solutions (CTS)

A Cognitive Talent Solutions (CTS) é pioneira na Análise de Redes Organizacionais (ONA) alimentada por IA generativa para ajudar as empresas a maximizarem o potencial da força de trabalho. Reconhecida pela RedThread Research, Everest Group e David Green, a CTS é a única fornecedora de ONA com recursos de IA generativa. Financiada pelo Morgan Stanley e pela Starta Ventures, a CTS atende clientes da Fortune 500 com seu Cognitive Network Analyzer™.



Cognitive Talent
Solutions.



Publieditorial

Parceria Nexo e Neon cria uma cultura orientada à estratégia

Projeto buscou unificar a paixão e a inovação da fase inicial da empresa com necessidade de excelência operacional e foco no cliente

A Neon, primeira conta digital do Brasil, passou por uma transformação cultural para acompanhar seu novo momento de negócio e se preparar para um futuro ainda mais promissor. Com a ajuda da Nexo, a empresa desenvolveu uma nova arquitetura cultural, alinhada aos seus objetivos estratégicos e capaz de trazer ainda mais clareza para seus mais de 1,5 mil funcionários.

O desafio central do projeto era: como evoluir uma cultura de forma a unir a paixão e a inovação da fase inicial da empresa com a necessidade de excelência operacional e foco no cliente crescente?

O resultado foi um novo framework de cultura autoral e único. A nova cultura

Neon traduz a busca constante da empresa em uma única frase: “ser um time excepcional, que trabalha bem junto e faz entregas vencedoras”. Simples e eficaz. A cultura foi materializada em guias, rituais e comunicações altamente tangíveis para direcionar comportamentos.

“A parceria de longo prazo com a Neon nos permitiu inovar na forma de abordar a transformação cultural, identificar as evoluções que o negócio demandava e adaptar formatos”, afirma Salomão Braga, gerente de projeto da Nexo. “A sinergia time Nexo + time Neon e total envolvimento da CHRO e CEO da organização foram chaves para a precisão e agilidade da construção”, acrescenta Mariana Lage, co-fundadora da Nexo.



Por
Luiza Falcão,
sócia da Nexo



Sobre a Nexo

A Nexo é uma consultoria que atua na transformação de culturas e no desenvolvimento de lideranças por meio de uma abordagem estratégica, centrada nas pessoas e orientada aos negócios. Já são mais de 130 projetos de transformação cultural com mais de 50 das organizações mais relevantes da América Latina.

Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

