

O Poder do Legado

**9 líderes
que inspiram**



**Think
Work
Legacy**

Sumário

Quem faz o prêmio	3
Editorial	6
Conversas encurtam distâncias	8
Metodologia	9
Numerária	11
Vencedores nas três categorias	
Inovação na Gestão	17
Mindset Digital	21
Mudanças na Sociedade	25

Quem faz o prêmio

Realização:

Think Work

A Think Work, idealizadora do prêmio Think Work Legacy, é uma *knowledge tech* com a missão de auxiliar o RH a ocupar um papel cada vez mais estratégico nas organizações. Nosso propósito é empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos, indicadores e conexões que auxiliem na tomada de decisão em um mundo em constante transformação.

Nesse contexto, criamos os prêmios Think Work Innovations e Think Work Legacy. Se o primeiro tem o objetivo de reconhecer e disseminar as práticas mais inovadoras de gestão de pessoas, o Legacy tem a missão de identificar e celebrar os líderes *C-level* que, ao colocar as pessoas no centro de suas estratégias, garantem a sustentabilidade dos negócios e deixam um legado inspirador em suas organizações.

Toda a gestão e operacionalização do Legacy é da Think Work. Isso inclui desenho da metodologia, gestão das inscrições, avaliação dos projetos, tabulação dos votos, convite do corpo de jurados e definição dos vencedores.

Nosso objetivo é reconhecer aqueles que estão deixando um legado inspirador em suas organizações e incentivar outros líderes a adotar uma abordagem mais responsável e humana, impulsionando a evolução empresarial e social como um todo.

Daniela Moreira,
Founder e COO

Matthias Wegener,
CKO



Tatiana Sendin,
Founder e CEO

Fale conosco:

Tatiana Sendin,
founder e CEO
tatiana@thinkworklab.com

Daniela Moreira,
founder e COO
daniela@thinkworklab.com

Matthias Wegener,
CKO
matthias@thinkworklab.com



Patrocínio:



A Think Work, idealizadora do prêmio Think Work Legacy, é uma *knowledge tech* com a missão de auxiliar o RH a ocupar um papel cada vez mais estratégico nas organizações. Nosso propósito é empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos, indicadores e conexões que auxiliem na tomada de decisão em um mundo em constante transformação.

Nesse contexto, criamos os prêmios Think Work Innovations e Think Work Legacy. Se o primeiro tem o objetivo de reconhecer e disseminar as práticas mais inovadoras de gestão de pessoas, o Legacy tem a missão de identificar e celebrar os líderes *C-level* que, ao colocar as pessoas no centro de suas estratégias, garantem a sustentabilidade dos negócios e deixam um legado inspirador em suas organizações.

A Top2You acredita que conversas encurtam distâncias e transformam pessoas e empresas; por isso, trabalhamos com o objetivo de conectar, inspirar e desenvolver pessoas.

Com uma abordagem inovadora e focada em resultados, a Top2You se consolidou como uma referência em mentoria corporativa no mercado brasileiro.

**Somos uma empresa
com atuação internacional, atendendo
clientes em mais de 10 países e oferecendo
seus serviços em três idiomas**

A Top2You nasceu da urgência de Simone Madrid em encontrar uma solução para os desafios que enfrentava em sua carreira. Ela percebeu que precisava conversar com alguém para ouvir alternativas e ter novos *insights*, mas não encontrou na internet um serviço que atendessem suas demandas. Foi então que teve a ideia de criar uma plataforma para ajudar outras pessoas que estivessem passando pela mesma situação.

Em 2017, Simone Madrid, Thiago Correia e Márcio Minuzzi fundaram a Top2You.

Fale conosco:

Thiago Correia,
co-founder e CEO
thiago@top2you.net

Marcio Minuzzi,
co-founder e Head of Product
marcio@top2you.net

Simone Madrid,
co-founder
simone@top2you.net





Editorial

Por mais líderes inspiradores

Em quase três décadas de carreira, cruzei com vários tipos de executivos. Alguns se destacavam pela simplicidade e pragmatismo, apesar do alto cargo. Esses líderes, conscientes de que causas e efeitos no mundo corporativo vêm de nós, seres humanos, demonstravam o que o O.C. Tanner Institute, em seu Relatório de Cultura Global de 2024, chamou de “empatia prática”: a capacidade de converter sua conexão com os outros em ações de apoio e suporte.

Esses executivos diferenciados desempenham um papel central nas respostas das corporações às crescentes demandas da sociedade, como inclusão, diversidade, equidade e justiça, em meio a mudanças climáticas, transformações demográficas e uma revolução tecnológica que tem alterado profundamente a forma como interagimos, compramos e trabalhamos.

Para dar visibilidade aos líderes que colocam as pessoas no coração de suas estratégias, a Think Work criou o prêmio Think Work Legacy, que reconhece aqueles que estão deixando um legado inspirador em suas organizações. Ao colocarmos no palco os homens e as mulheres que fazem a diferença, esperamos incentivar outros líderes a adotar uma abordagem mais sustentável, responsável e humana, impulsionando o desenvolvimento empresarial e social como um todo.

Em sua primeira edição, o Legacy recebeu a inscrição ou a indicação de 97 líderes. A vontade de melhorar a vida das pessoas, mais do que incrementar os indicadores financeiros, foi a principal motivação que levou esses executivos e executivas a desenvolver um projeto. E essa decisão se mostrou a correta. Sete em cada dez líderes colheram os resultados de suas ações ainda durante a implementação do projeto.

Cerca de 10% afirmam que os frutos começaram a ser percebidos antes mesmo da iniciativa começar, pelo simples fato de se colocar os humanos no centro das conversas.

Na **Think Work**, acreditamos que os Líderes Legacy conseguem equilibrar as necessidades das pessoas e do negócio, respeitando o planeta. Eles ajudam a organização a alcançar todo o seu potencial, sem prejudicar a vida dos consumidores, fornecedores, parceiros e, principalmente, dos trabalhadores.

Um Líder Legacy acompanha as mudanças na sociedade e como elas podem afetar os negócios e a gestão de pessoas; busca administrar a empresa de forma diferente (e melhor) e incentiva a transformação na gestão de recursos humanos. Por fim, têm uma mentalidade digital, pensam de forma ágil e usam a tecnologia como uma aliada estratégica, inclusive no RH.

Deixar um legado é, sem dúvida, uma das realizações mais impactantes que se pode ter na vida. É uma forma de influenciar o futuro ao inspirar as próximas gerações.

O **Think Work Legacy** é nosso legado. Qual é o seu?



Tatiana Sendin
Founder e CEO

Think Work

tatiana@thinkworklab.com

Conversas encurtam distâncias



Conversas encurtam distâncias, principalmente, quando é com alguém que trilhou um caminho que você almeja e que já chegou lá.

Ao unir curadoria e tecnologia, a Top2You se tornou referência em mentoria corporativa no Brasil e vem inspirando pessoas e ajudando grandes empresas a transformarem mais rápido seus desafios de negócio em resultados.

É por acreditar na importância de reconhecer e celebrar líderes que se destacam em promover práticas inclusivas no mercado de trabalho que nos unimos ao **Prêmio Think Work Legacy**. Nós também apostamos que iniciativas desta natureza inspiram outras empresas a desenvolverem ações inclusivas que impulsionam uma mudança cultural e criam ambientes de trabalho equitativos e inovadores.

Acreditamos que as empresas reunidas no prêmio Legacy reconhecem a pauta de equidade de gêneros e sabem que a relevância do assunto vai além dos percentuais de representatividade, pois é também uma questão de eficácia e prosperidade econômica.



Thiago Correia
CEO

TOP2YOU
CONHECIMENTO PARA IR MAIS LONGE

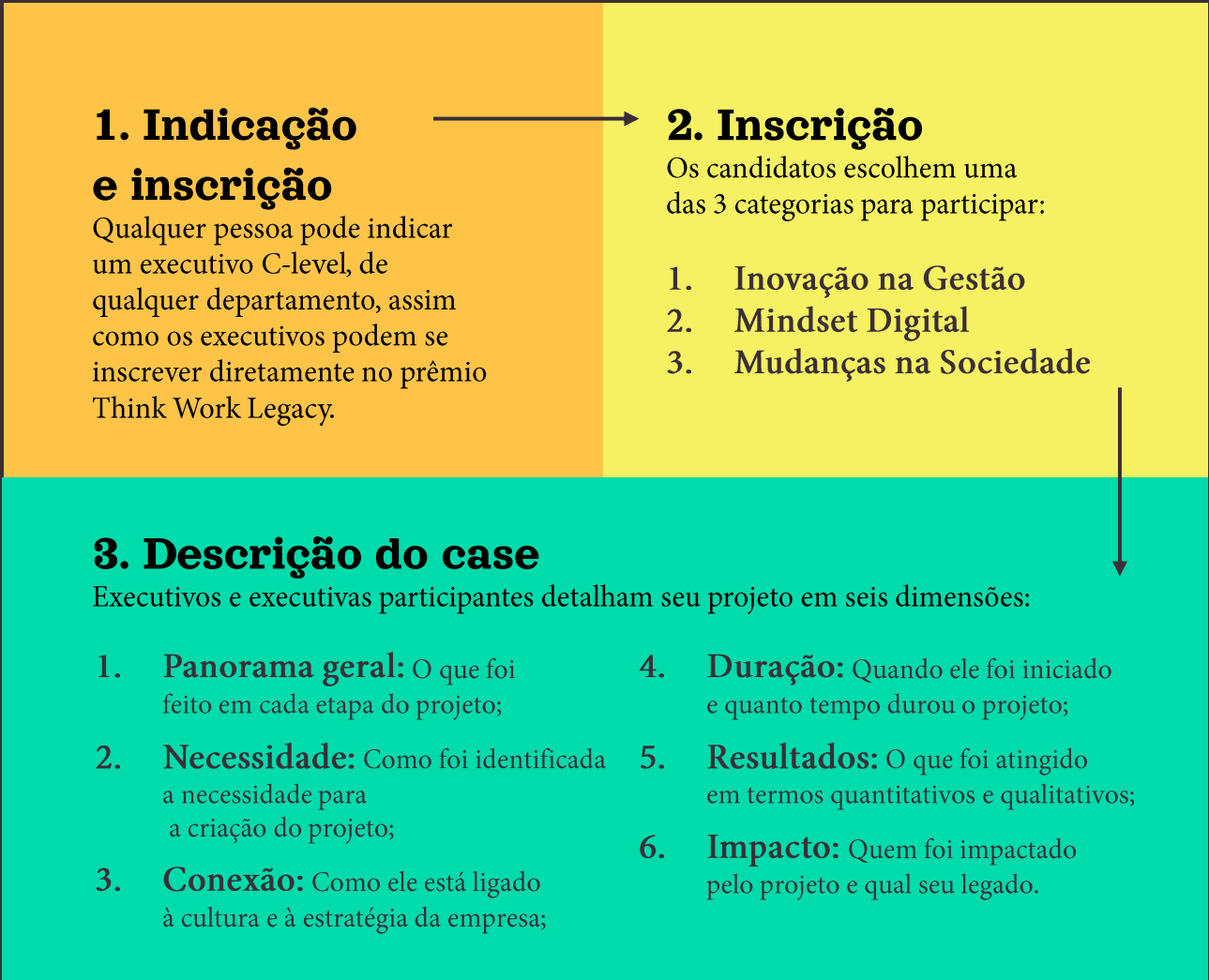
Metodologia

O prêmio Think Work Legacy foi criado para reconhecer executivos e executivas

C-Level, de todos os departamentos, que vêm moldando o futuro das empresas. Seu objetivo é premiar os líderes que, ao colocar as pessoas no centro de suas estratégias, garantem a sustentabilidade dos negócios e deixam um legado inspirador em suas organizações.

Com isso, a Think Work quer celebrar as conquistas dos gestores que transformam suas comunidades e erguem pontes para o futuro.

Conheça as etapas



4. Avaliação

Os projetos inscritos são avaliados pela equipe da Think Work, levando em conta critérios como legado, resultados e conexão com a cultura e a estratégia da organização. A partir desta avaliação, são definidos os 27 finalistas de cada categoria.

5. Voto popular

O público escolhe seus líderes favoritos. Cada pessoa pode votar uma única vez em três projetos de cada categoria.

6. Análise dos jurados

Paralelamente à votação popular, os projetos finalistas passam pela análise dos jurados – profissionais com amplo conhecimento em liderança, negócios e gestão de pessoas.

Conheça o júri:



Theo Van Der Loo



Reinaldo Bulgarelli



Maria José Tonelli



Elisangela Almeida

7. Consolidação

A soma das duas notas (do voto popular e da análise dos jurados) indica o resultado final, seguindo as seguintes proporções:

Jurados
60%
da nota final

Voto Popular
40%
da nota final

8. Premiação

Os finalistas de cada categoria são listados de acordo com sua avaliação final. Com base neste *ranking*, são reconhecidos os três líderes de cada categoria.

Os 3 vencedores de cada uma das 3 categorias são premiados em um evento em São Paulo.

Numerária



**O que move
um líder Legacy?**

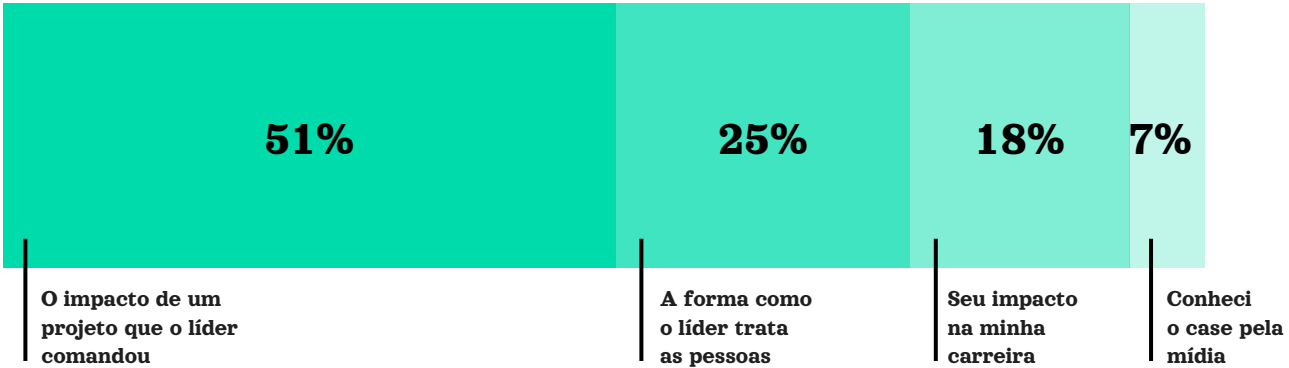
O TAMANHO DO LEGACY 2024



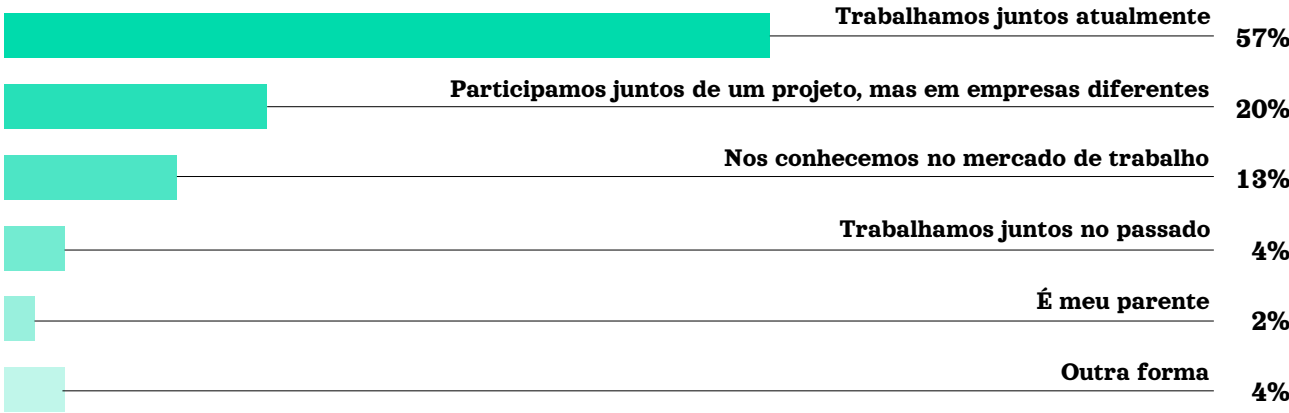
ENCONTRANDO OS LÍDERES

Pesquisas realizadas pela Think Work destacam o papel crucial de líderes inspiradores no ambiente de trabalho e além. Por isso, foi criada a etapa de indicação no prêmio Think Work Legacy, permitindo que as pessoas possam apontar as lideranças que mais influenciaram suas trajetórias profissionais e pessoais.

O que te motivou a indicar esse líder?



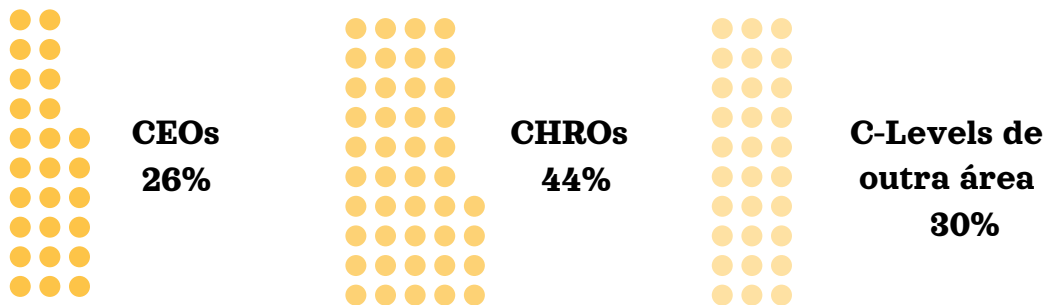
Como você conheceu esse líder?



QUEM SÃO OS LÍDERES LEGACY

O Think Work Legacy teve a participação de líderes de diversas áreas, mostrando que uma cultura centrada em pessoas não depende só do executivo de recursos humanos.

Distribuição por cargo



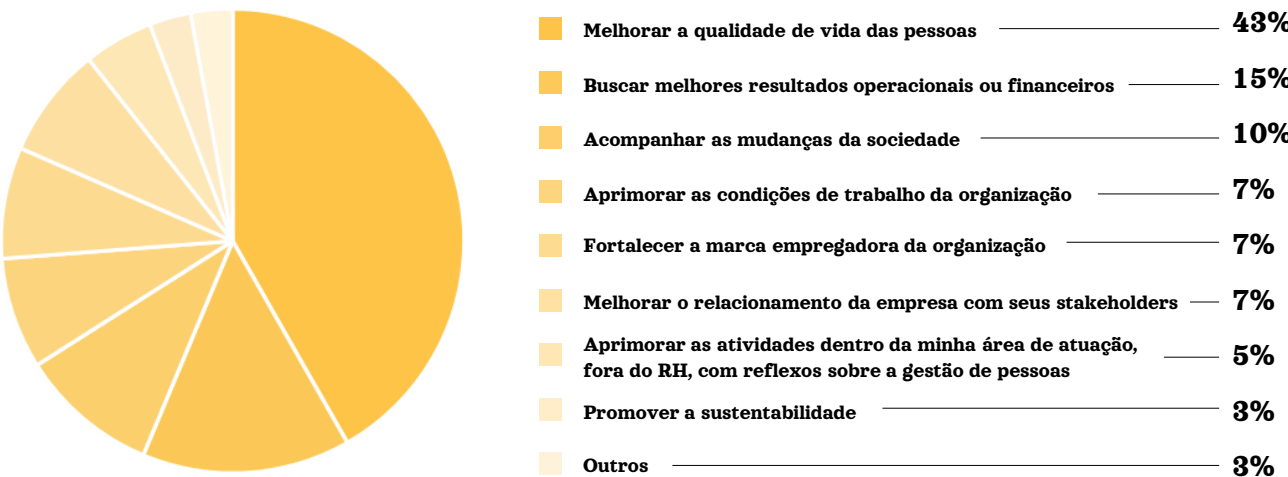
Distribuição por Gênero



O QUE TE MOVES?

A vontade de **melhorar a vida das pessoas** foi o principal fator de motivação dos líderes inscritos, independente da sua área de atuação. Nas categorias **Inovação na Gestão** e **Mindset Digital** destaca-se também o desejo de **buscar melhores resultados operacionais ou financeiros**.

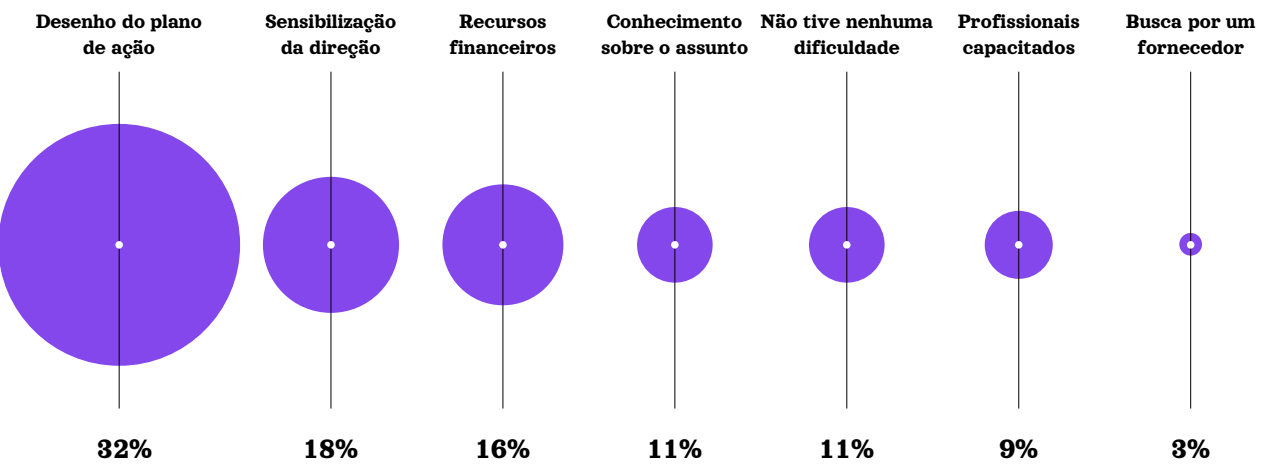
Qual foi sua principal motivação ao criar o projeto?



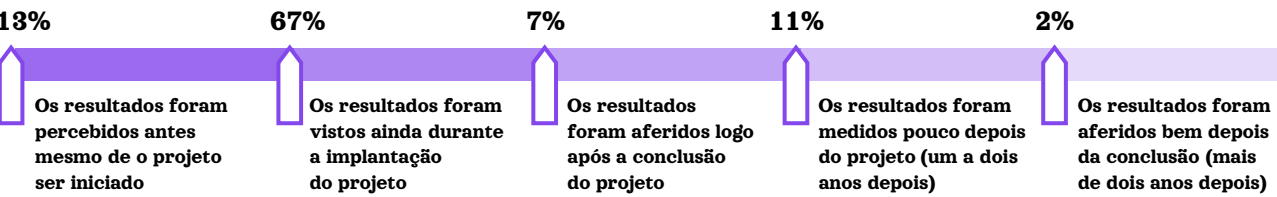
DIFICULDADES E RESULTADOS

Sete em cada dez líderes colheram os primeiros resultados de suas ações durante a implementação do projeto. Contudo, 89% dos líderes, principalmente os que não comandam a área de gestão de pessoas, reportaram terem enfrentado dificuldades.

Qual foi sua maior dificuldade ao implantar o projeto?



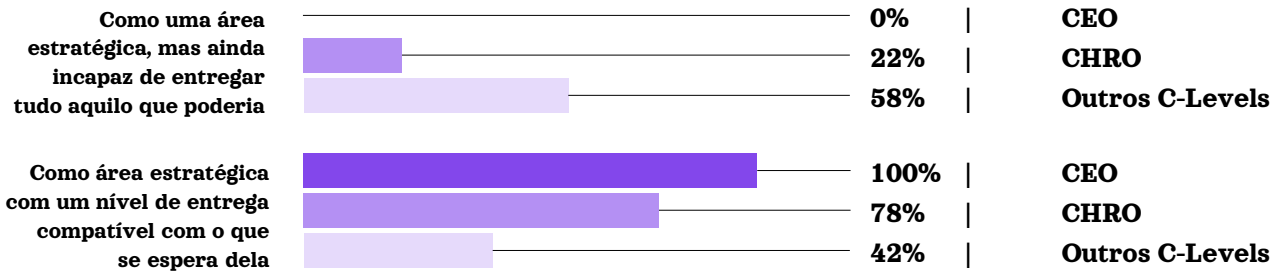
Quanto tempo o projeto demorou para entregar seus resultados?



E O RH, FAZ O QUÊ?

Os CEOs concordam que o RH é um setor estratégico, com um nível de entrega alinhado às suas expectativas. Os líderes de outros departamentos não estão tão convencidos.

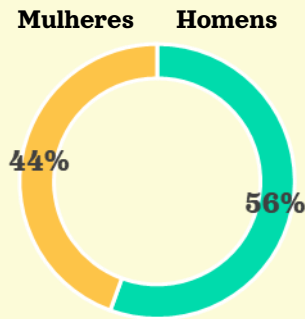
Como você enxerga a área de gestão de pessoas?



PERFIL DE UM LÍDER INSPIRADOR

Em comum, os 27 finalistas do Legacy compartilham o objetivo de melhorar a vida das pessoas. No entanto, é possível observar diferenças entre os três grupos de liderança.

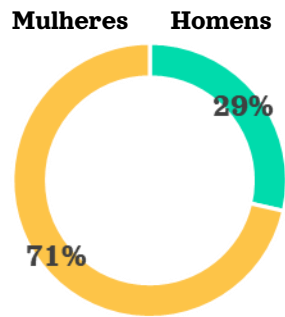
CEOS



Destaques

- Demonstram uma compreensão aprofundada da importância estratégica do RH e do seu nível de entrega, ressaltando a relevância do apoio do CEO.
- Enfrentam desafios principalmente na construção de seus planos de ação, evidenciando a necessidade do suporte do CHRO para outros líderes que desejam conduzir projetos de gestão de pessoas.
- Empreendem projetos de maior complexidade, cujos resultados, em alguns casos, só são percebidos a longo prazo.

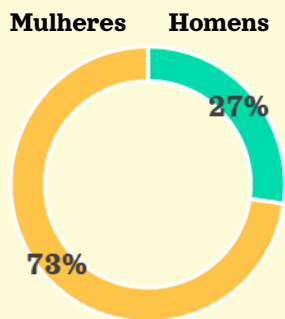
OUTROS C-LEVELS



Destaques

- Acreditam que o RH ainda pode contribuir mais para a estratégia da organização.
- Cerca de metade encontrou dificuldades ao elaborar os planos de ação para seus projetos, indicando que, apesar da disposição, precisam de mais conhecimento sobre como conduzir projetos de gestão de pessoas.
- Todos os seus projetos produziram resultados positivos durante a fase de implantação. A principal preocupação deste grupo está nas mudanças na sociedade.

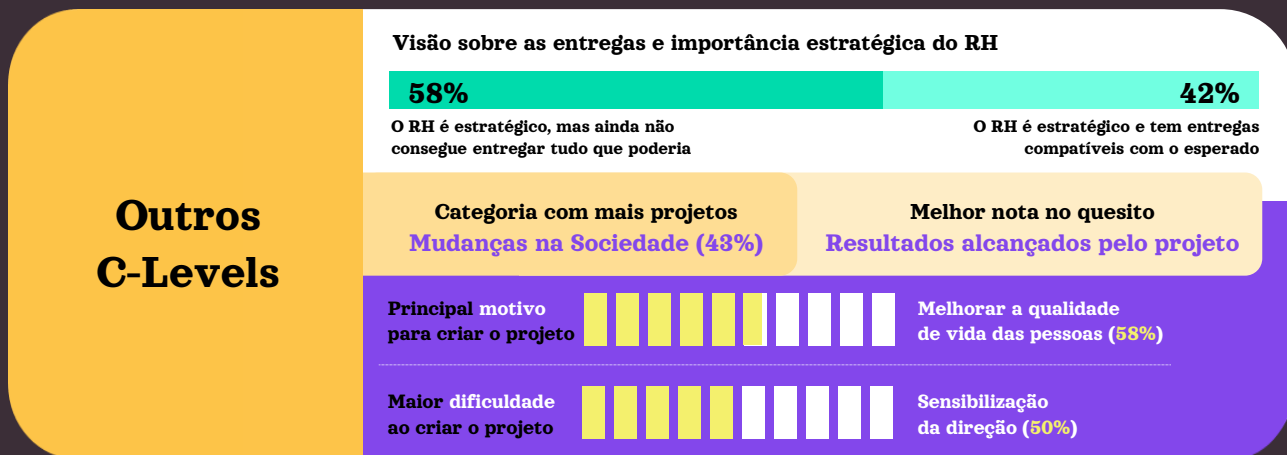
CHROS



Destaques

- São os mais focados em iniciativas que promovem a inovação na gestão.
- A principal dificuldade enfrentada por este grupo ao implementar seus projetos foi a sensibilização da direção.
- São os mais empenhados em incluir nas pautas de seus projetos as mudanças da sociedade e a busca por melhores resultados operacionais e financeiros.

Conheça as fortalezas e as fraquezas dos Líderes Legacy,
com base na análise dos dados dos 27 finalistas da premiação.



Inovação na Gestão

24% dos projetos são motivados pela busca por melhores resultados operacionais ou financeiros



Rodrigo Cristiano Ventre

Ao dar mais poder aos funcionários,
Eppo alcança resultados históricos

Adotar um novo modelo de governança, que trouxesse mais transparência, participação e clareza aos papéis dos trabalhadores, além de garantir maior reconhecimento profissional e financeiro pela contribuição de cada um. Esse era o objetivo de **Rodrigo Cristiano Ventre**, diretor executivo da Eppo, companhia de gestão de resíduos, água, esgoto e edificações.

A ideia foi introduzida na empresa em abril de 2020, quando os conteúdos do antigo programa de desenvolvimento de liderança, baseado na visão de comando e controle, foram substituídos por materiais sobre autogestão.

Em janeiro de 2021, o primeiro departamento, o de Controladoria, foi transformado em um “círculo” e rebatizado para Cuidadora, marcando o início da transição para a autogestão.

Hoje, toda a Eppo funciona sem hierarquia. A Operação ainda está no início desse processo, mas a previsão é que a governança autogerida esteja completa e madura até 2026.

Ao dar mais poder e informação às pessoas, a Eppo comemora.

A cultura organizacional evoluiu de um estágio I, caracterizado por permissividade e menor produtividade, para um estágio II, onde a empresa é mais eficaz, produtiva e resiliente, e com um bom clima para se trabalhar. Os funcionários estão mais engajados, seguros e produtivos em relação aos seus papéis e à sua atuação na companhia.

A autogestão também trouxe benefícios em termos de governança e processos, com maior definição, transparência e clareza de políticas, propósito e responsabilidades.

Com a distribuição dos poderes anteriormente centralizados em certos cargos (hoje, desnecessários), a Eppo economizou 3 milhões de reais por ano. Em 2023, a companhia fechou com a maior margem de lucro líquido em sua história de 28 anos, representando um crescimento de cinco vezes na margem líquida.

A autogestão também teve um impacto positivo na satisfação dos clientes, no aumento da produtividade e em mais inovação e desenvolvimento de novos negócios.

Nome do projeto:
Autogestão

Empresa:
EPP0 Cidades Inteligentes

Setor:
Limpeza Urbana

Visão Legacy:

“Percebo que a falta de transparência sobre o que é decidido e o porquê aumentam o presente e comum sentimento de desconfiança entre as pessoas.”

Rodrigo Cristiano Ventre
Diretor executivo



Livio Hagime Federici Kuze

Propósito e respeito às pessoas levam ICB dar a volta por cima nos negócios

Livio Hagime Federici Kuze, CEO da InterCement Brasil (ICB), acredita que toda grande transformação começa com pessoas motivadas para gerar valor, alinhadas em um propósito, e em um ambiente que promova crescimento profissional e pessoal. Seu objetivo principal era reverter anos de resultados negativos da ICB. Com base em sua experiência em processos de *turnaround*, Kuze percebeu que resultados imediatos não se sustentam a longo prazo. Portanto, com o apoio do conselho, ele adotou uma abordagem diferente: realizar um *turnaround* na ICB e, ao mesmo tempo, criar uma cultura baseada em propósito e princípios. Kuze estruturou um plano que envolvia os funcionários com o objetivo de tornar a ICB a empresa nacional mais eficiente do setor. Com a participação dos líderes da organização, foram selecionados os seguintes desafios: desenvolver uma indústria sustentável; transformar digitalmente a cadeia de valor, de fornecedores a clientes; desenvolver um modelo de gestão participativo e inclusivo; e garantir consistência nos

resultados operacionais e financeiros da companhia. Kuze definiu que o negócio da ICB vai além de produzir cimento. Sua missão é viabilizar obras eficientes e sustentáveis, ao produzir, vender e entregar materiais de construção, agregando valor em toda a cadeia. Também foram criados um propósito claro (“ter a vontade e o talento para construir e entregar o bem a cada dia, para que todas as pessoas tenham vidas melhores”) e princípios para as ações e decisões da ICB, que incluem colocar a vida em primeiro lugar, fazer o que acredita e respeitar cada indivíduo, entre outros. Com a implementação dessas estratégias, a ICB, a terceira maior empresa de cimentos do país e que tinha um resultado negativo de 50 milhões de reais em 2018, passou a ter um Ebitda de 700 milhões de reais (margem de 22%), gerando 500 milhões de reais de caixa. Essa transformação só foi possível graças a uma mudança significativa no modelo de gestão da empresa, que permitiu maior flexibilidade e decisões que respeitam as características locais de forma mais ágil e eficiente.

Nome do projeto:
Transformação Organizacional para um Futuro Sustentável

Empresa:
InterCement Brasil (ICB)

Setor:
Materiais de construção

Visão Legacy:
“Toda grande transformação começa com pessoas motivadas para gerar valor, alinhadas em um propósito comum, em um lugar onde percebem que serão acolhidas e terão oportunidade de crescer profissionalmente e pessoalmente.”

Livio Hagime Federici Kuze
CEO



Carlos Alberto Griner

Em metodologia inovadora, ouvir as pessoas faz parte do sucesso

Sempre que um novo executivo entra em uma empresa, ele acaba sobrecarregado pelas rotinas e demandas, e não consegue aplicar os benefícios esperados. Para quebrar esse ciclo, Carlos Alberto Griner, vice-presidente de gente e comunicação da Raízen, desenvolveu uma metodologia para integrar executivos recém-contratados – algo que ele aplica toda vez que ingressa em uma organização.

Antes de entrar em contato imediato com sua equipe e seus pares, ele organiza uma agenda de visitas a campo. Isso permite que ele circule pelas diversas unidades e operações, conversando com pessoas de diferentes níveis hierárquicos, atividades e regiões.

Ao chegar à Raízen, Griner realizou cerca de 31 visitas e 75 rodas de conversa, nas quais teve contato com mais de 800 funcionários.

Com o material coletado, foram tabulados os principais pontos positivos e as oportunidades de melhorias, relacionadas à cultura e ao ambiente de trabalho da empresa. Isso guiou as primeiras aproximações de Griner com a equipe de Gente da Raízen.

O grupo refletiu sobre as hipóteses coletadas, o plano estratégico que a equipe vinha seguindo, e as demandas sinalizadas pelo negócio. Assim, as iniciativas foram classificadas levando em conta impacto, complexidade e prioridade.

Na Raízen, foram priorizadas sete ações para serem conduzidas em 2023. Além disso, foram identificadas iniciativas que deveriam continuar no mesmo ritmo, bem como as que deveriam ser simplificadas ou parar.

Com o material em mãos, Griner pode iniciar o trabalho com os demais vice-presidentes, apresentando não apenas o diagnóstico realizado com os trabalhadores, mas também o plano estratégico de RH.

Um ano após sua chegada, foi possível fazer um balanço positivo dos principais projetos, que incluíram o sistema de gestão de desempenho, os temas de incentivos de curto e longo prazo e a simplificação de processos e KPIs. Esses pontos fortalecem uma cultura de colaboração essencial para o alcance dos objetivos estratégicos da Raízen 2030.

Nome do projeto:
Escuta Ativa na Integração

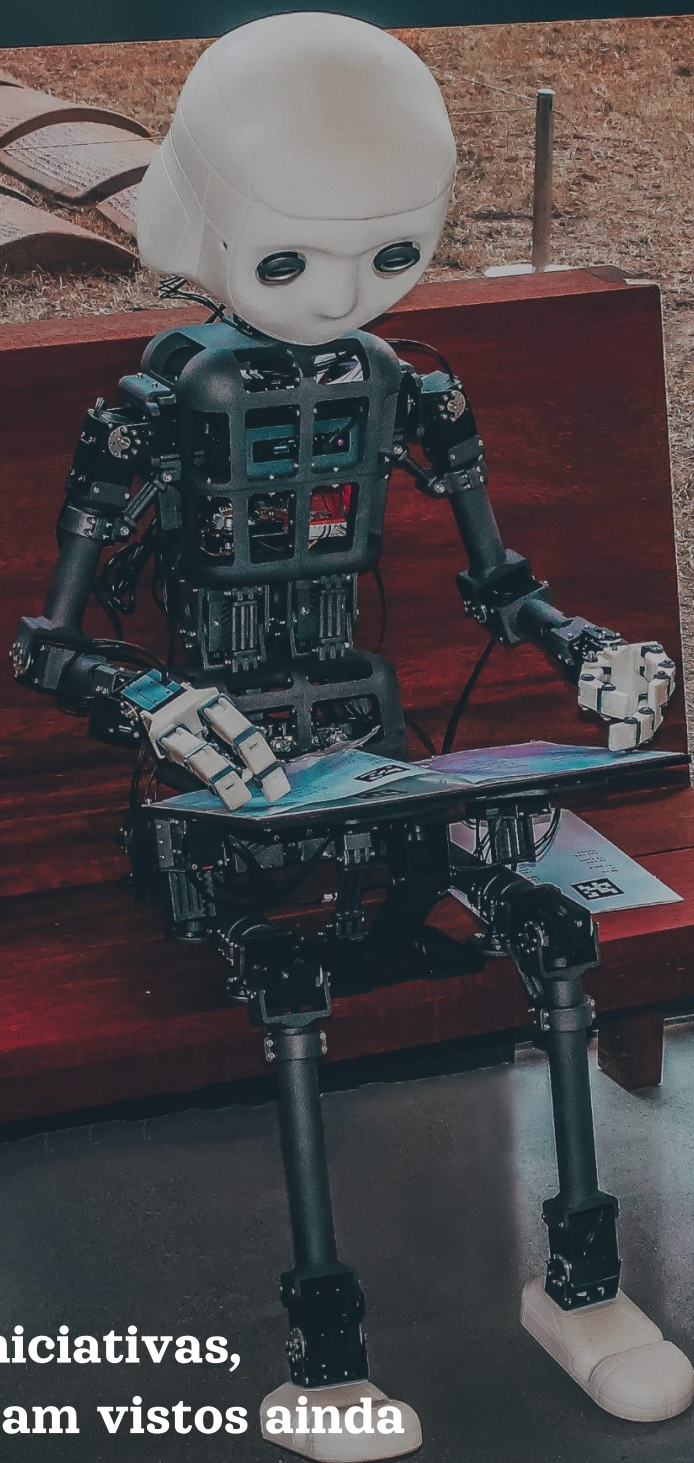
Empresa:
Raízen

Sector:
Energia

Visão Legacy:
“Conversas ‘diretas na fonte’, sem intermediários, filtros e vieses, garantem trocas de valor e discussões sobre a essência das oportunidades de evolução nas companhias, pois traduzem em fatos e dados, as verdades, emoções e experiências de centenas de pessoas.”

Carlos Alberto Griner
VP de Gente e Comunicação

Mindset Digital



**Em 88% das iniciativas,
resultados foram vistos ainda
durante a sua implantação**



Fernando Augusto Sollak

Dados ajudam líderes da Totvs a tomarem decisões mais justas

Fernando Augusto Sollak, diretor de RH da Totvs, queria impactar as decisões da alta liderança da empresa para assegurar a eficácia nos processos de atração, desenvolvimento, retenção e engajamento dos funcionários. Para isso, ele investiu em dados.

Sollak e sua equipe realizaram extensos cruzamentos de indicadores, abordando questões cruciais como divergências salariais entre gêneros, análise de *turnover*, e mais uma investigação detalhada na área comercial. Além disso, foram desenvolvidos dois algoritmos essenciais que sendo utilizados pelos líderes da Totvs: o *Flight Risk*, que prevê a probabilidade de saída dos funcionários da empresa nos próximos três meses; e o *Mérito e Promoção*, que estabelece critérios mais objetivos para as decisões de mérito e promoção.

A área de *People Analytics* também trabalhou em colaboração com a Consultoria Interna para promover o aculturamento do uso de dados entre os líderes da Totvs. Com a implementação dos *dashboards*, o acesso dos líderes à

plataforma registrou um aumento de 134% entre 2022 e 2023.

A estruturação da área de dados em recursos humanos teve início em 2019, em parceria com a equipe de *Business Intelligence* (BI) da Totvs. Esses *dashboards*, embora inicialmente restritos a poucos líderes, representaram os primeiros passos na jornada da área de *People Analytics* em disponibilizar dados de gestão de pessoas e incentivar sua utilização.

Hoje, um dos *dashboards*, o de diversidade, tornou-se um produto comercializável para os clientes da Totvs e tem sido entregue seguindo os mesmos padrões de qualidade e funcionalidade que os líderes utilizam internamente.

O estabelecimento da área, a criação das bases de dados e o desenvolvimento dos *dashboards* levaram dois anos (de 2019 a 2021). A implementação do processo de transformação digital no RH da Totvs ainda está em andamento.

Várias iniciativas estão planejadas para os próximos meses, especialmente relacionadas à inteligência artificial.

Nome do projeto:
Transformação Digital e de Pessoas

Empresa:
Totvs

Sector:
TI & Telecom

Visão Legacy:

“É notável o reconhecimento da nossa área de People Analytics como um caso de sucesso interno, visto que outras áreas que lidam com dados nos procuram em busca de insights sobre a construção dos dashboards, integração dos dados com o Looker e segurança na disponibilização dos painéis (garantindo que cada líder visualize apenas as informações pertinentes aos seus liderados), entre outros aspectos.”

Fernando Augusto Sollak
Diretor de RH



Luciane Garcia Matalani

ePharma abre espaço aos funcionários e tem um salto de inovação

A missão de Luciane Garcia Matalani, head de branding & produtos industriais da ePharma, era criar a área de inovação na companhia. Para isso, ela lançou uma única plataforma, chamada Respire Boas Ideias, para consolidar os programas.

O primeiro programa, Central de Ideias, foi desenvolvido para estimular a criatividade dos funcionários da ePharma, permitindo que sugerissem projetos capazes de impactar a empresa como um todo.

O segundo, ePharma Connect, serve como uma ponte entre o plano estratégico da organização e os desafios de inovação aberta, atraindo startups para colaborar em projetos piloto ou comprovar a viabilidade de um conceito.

Matalani reconhece que soluções inovadoras não surgem da noite para o dia. Ela acredita que é necessário exercitar um olhar crítico sobre os processos e atitudes da empresa para encantar os clientes. Nesse contexto, ela percebeu que incentivar o intraempreendedorismo seria fundamental para promover mais engajamento na cultura de inovação da companhia.

Em março de 2021, Matalani assumiu como líder da área de marca e inovação e, em agosto do mesmo ano, o evento de lançamento da plataforma Respire Boas Ideias aconteceu.

A executiva atribui essa agilidade ao suporte do CEO e ao fato de ter sido nomeada líder do Comitê de Inovação, que contava com 13 pessoas de diversas áreas, além de toda a diretoria da ePharma.

Em apenas 40 dias após o lançamento da primeira campanha, foram captadas 167 ideias para a empresa. Dessas, vinte foram aprovadas e dezesseis já foram implementadas. Mais de 400 pessoas, incluindo funcionários e stakeholders, participaram do processo, muitas das sugestões foram voltadas para melhorar a experiência do usuário, dos clientes e até de fornecedores e parceiros.

A plataforma ainda está em funcionamento. Após o lançamento da primeira campanha, Matalani realizou mais três campanhas com foco em novas fontes de receita, melhorar a experiência na farmácia e novos processos para eficiência operacional.

Nome do projeto:
Incentivando a Inovação para o Intraempreendedorismo

Empresa:
ePharma

Setor:
Saúde e serviços de saúde

Visão Legacy:
“Inovar é um desafio para todas as instituições e soluções inovadoras não nascem da noite para o dia. Precisamos exercitar um olhar crítico acerca de nossos processos e atitudes; e ninguém melhor do que nossos colaboradores para ajudar e fazer parte dessa transformação cultural e de mindset.”

Luciane Garcia Matalani
Head de branding & produtos industriais



Lucy Yokoyama

Transformação digital do RH melhora a experiência dos trabalhadores

Desde 2020, Lucy Yokoyama, diretora de RH da Ecolab, tem liderado esforços para tornar o departamento de recursos humanos da empresa mais digital. Ela reconhece o poder da digitalização para melhorar a produtividade, a experiência dos funcionários, os custos e a performance.

Há mais de quatro anos, Yokoyama defende o Digital como uma prioridade estratégica no RH, realizando diversas reuniões de conscientização para a equipe, proporcionando treinamentos de metodologias ágeis, incentivando e apoiando iniciativas de inovação.

Como resultado, hoje o time de gestão de pessoas da Ecolab possui um plano para ser um RH 100% digital até 2030. A estratégia é baseada em três pilares: Automação de processos; *People Analytics* e Inteligência Artificial.

A transformação digital na Ecolab tem avançado ano a ano. Em 2020 e 2021, o foco foi na experiência do funcionário, com a implementação de um aplicativo de RH que permitiu a marcação de ponto digital e a solicitação de reembolsos pelo celular.

Em 2022, a Ecolab contratou uma *startup* para ajudar no processo seletivo, melhorando a experiência do candidato e a busca por talentos. Em 2023, a empresa iniciou a implementação do *People Analytics* e o uso de robôs de automação, proporcionando informações relevantes para a tomada de decisão baseada em dados e automação de atividades repetitivas do time de RH.

Os esforços de Yokoyama e sua equipe resultaram em uma redução significativa de custos, melhor experiência para candidatos e funcionários, e melhorias nos processos internos.

Houve uma redução de 8.900 e-mails enviados ao RH e uma economia de 750 horas em atividades manuais relacionadas a ponto e reembolso, além da eliminação de aproximadamente 200 mil linhas de Excel que eram preenchidas manualmente.

Em 2024, Yokoyama planeja avançar com as automações de processos, migrar para uma nova etapa de *People Analytics* e implementar uma inteligência artificial para atendimento dos funcionários.

Nome do projeto:
Transformação Digital em RH

Empresa:
Ecolab

Sector:
Química e petroquímica

Visão Legacy:
“Entendemos que para garantir a melhor experiência para nossos clientes, era fundamental ter processos ágeis, digitais e inteligentes também internamente.”

Lucy Yokoyama
Diretora de RH

Mudanças na Sociedade

**71% dos projetos têm como
objetivo melhorar a qualidade
de vida das pessoas**



Beatriz Mansberger Hatt

Projeto de gastronomia transforma a vida de jovens de Paraisópolis

Beatriz Mansberger Hatt, fundadora do Fadaris, criou o projeto Chef Aprendiz para tentar mudar a dura realidade vivida por muitos brasileiros.

Nascida em um ambiente familiar estruturado, com boas oportunidades de estudo, ela ingressou no curso de Gestão de Políticas Públicas na Universidade de São Paulo com a esperança de poder impactar positivamente o cenário socioeconômico do país.

Porém, se viu impotente diante da dimensão e complexidade dos problemas. A impotência levou a um sentimento de falta de pertencimento e culpa – e ao diagnóstico de depressão.

Beatriz encontrou na criação de projetos sociais uma maneira de dar sentido à vida. Em 2014, foi convidada por uma ONG em Paraisópolis para desenvolver um projeto que fizesse sentido para os jovens da comunidade. A partir daí, nasceu o Chef Aprendiz, uma iniciativa que utiliza a gastronomia como ferramenta de transformação social.

Com 14 turmas, o Chef Aprendiz formou 209 alunos e impactou diretamente quase 3 mil pessoas.

O projeto, que começou com Beatriz e seus amigos, agora conta com uma equipe de 11 pessoas trabalhando direta ou indiretamente, e continua influenciando cada vez mais jovens com a gastronomia e o desenvolvimento humano.

O principal objetivo do Chef Aprendiz é desenvolver seres humanos. Mesmo quando um aluno conclui o curso e decide não trabalhar no setor de gastronomia, o projeto considera isso uma vitória. Afinal, o aluno completou um ciclo, aprendeu sobre alimentação saudável e desenvolvimento humano, e está apto a comer e cozinhar melhor para si e para os outros.

O projeto Chef Aprendiz é financiado por meio de serviços internos, como o *Catering* com Propósito, onde os *chefs* do projeto, juntamente com ex-alunos, trabalham na produção e realização de eventos. Essas ações não só trazem um respiro para o caixa do projeto, mas também fazem parte da formação contínua dos ex-alunos, permitindo que eles continuem o processo de aprendizagem.

Nome do projeto:
Chef Aprendiz

Empresa:
Fadaris

Sector:
ONG

Visão Legacy:
“O que me trouxe de volta à superfície, para enxergar possibilidades e viver a vida novamente, foi a oportunidade de escrever projetos sociais, que impactassem positivamente a vida das pessoas.”

Beatriz Mansberger Hatt
Fundadora



Karina de Almeida Victorio

Educação, a arma para formar adultos com mais oportunidades

Além de olhar para os funcionários, também está na agenda de **Karina de Almeida Victorio, diretora de RH da TSEA Energia**, a responsabilidade de cuidar da comunidade externa à companhia. Sediada em Contagem, Minas Gerais, a TSEA, assim como outras companhias, tem o desafio de encontrar profissionais qualificados.

Karina acredita que a educação é a base para o desenvolvimento pessoal e também profissional. Por isso, ela liderou a criação do projeto Aluno Nota 10.

Esse projeto, iniciativa da Fundação TSEA, incentiva pais e mães – funcionários da companhia – a acompanharem os estudos de seus filhos. Os pais inscrevem as crianças no programa no início do ano e, ao final do ciclo, os alunos são avaliados. Os que obtêm uma média final de 9 ou acima são premiados com material escolar, mochila, medalha e certificado de reconhecimento, além de serem elegíveis para o sorteio de prêmios.

Lançado em janeiro de 2022, depois de ter sido adiado por conta da pandemia, o Aluno Nota 10 está em sua terceira edição.

Desde o lançamento, o projeto já impactou muitos pais e alunos. Em 2022, 94 filhos foram inscritos e 72 foram aprovados. Em 2023, 146 filhos foram inscritos e 105, aprovados.

O principal objetivo do Aluno Nota 10 é sensibilizar os pais sobre a importância da educação. O projeto promove a ideia de que quando os pais se envolvem nos estudos de seus filhos, os resultados escolares melhoram e as relações são fortalecidas.

Isso resulta também em funcionários emocionalmente mais satisfeitos trabalhando na TSEA, com a sensação de dever cumprido (e menos culpa pela ausência), e em crianças crescendo com o apoio necessário aos estudos para se tornarem adultos com mais oportunidades. Os pais com maior participação no projeto foram os da base operacional.

Para 2023, a TSEA está pleiteando um valor de auxílio educação para os melhores alunos e mais robustez no material escolar.

O Aluno Nota 10 é um exemplo de como a TSEA está investindo na educação e no desenvolvimento de seus trabalhadores e suas famílias.

Nome do projeto:
Aluno Nota 10

Empresa:
TSEA Energia

Sector:
Energia

Visão Legacy:

“A culpa pela ausência na vida e na rotina do meu filho, devido ao trabalho, me consumia – inclusive com impactos profissionais. Diante dessa dor, ao conhecer este projeto, abraçar e aprovar essa ação foi imediata, pois me identifiquei com todas as mães e pais que se afastam de suas famílias para trabalhar.”

Karina de Almeida Victorio,
diretora de RH



Rodrigo Fernandes Dalago Cruz

Cuidar dos animais traz humanidade aos negócios

Desenvolver produtos que conectassem pessoas e propósito. Esse era o desejo de **Rodrigo Fernandes Dalago Cruz**, vice-presidente de varejo e comercial da Petz, quando liderou a criação da Coleção Bichos, feita em parceria com a Editora Mol, uma editora especializada em projetos de impacto social.

Inaugurada em 2017, a coleção Bichos lançou mais de 15 produtos editoriais, incluindo livros, álbuns de figurinhas, calendários, jogos da memória e baralhos.

Todos os produtos foram criados com o objetivo de gerar conhecimento e conteúdo aos clientes e arrecadar recursos para a causa animal, por meio da doação de 100% do lucro dos produtos vendidos nas lojas da Petz espalhadas por todo Brasil.

A Coleção Bichos tem sido um grande sucesso, tanto entre os funcionários do *petshop* quanto entre os clientes.

Desde o início do projeto, foram arrecadados mais de 10 milhões de reais, auxiliando mais de 100 ONGs que atuam na causa animal, especialmente com cães e gatos abandonados.

Os recursos possibilitam melhorias nas organizações, desde a construção e reforma de suas estruturas e a criação de clínicas veterinárias, até a ajuda em cirurgias, vacinas e alimentos para os milhares de bichinhos cuidados pelas ONGs.

O livro de estreia da coleção, O que os cachorros nos ensinam, publicado em meados de 2017, alcançou tanto sucesso que, menos de dois meses depois, a editora teve de imprimir uma segunda edição. Desde então, a Coleção Bichos tem lançado entre quatro e cinco projetos ao ano, todos com grande sucesso.

Além de contribuir com a causa animal, o projeto conecta milhares de trabalhadores com o propósito, gerando um nível de engajamento raramente visto no mercado de varejo brasileiro.

A Coleção Bichos é atualmente a maior iniciativa de assistência à causa animal da América Latina. Para o futuro, os desafios são encontrar novas maneiras de evoluir o projeto, com o objetivo de aumentar a arrecadação e contribuir ainda mais com a causa animal no país.

Nome do projeto:
Coleção Bichos

Empresa:
Petz

Setor:
Comércio varejista

Visão Legacy:

“Desde o começo da minha trajetória profissional, trabalhar com um propósito claro e que se conecta com a minha vida sempre esteve dentre as minhas prioridades.”

Rodrigo Fernandes Cruz
VP de Varejo e Comercial



Think Work Legacy

Acompanhe a Think Work em:
www.thinkworklab.com.br

