

PATROCÍNIO:



Think Work

AS INICIATIVAS QUE TRANSFORMAM O RH

CONHEÇA OS 36 FINALISTAS DO
PRÊMIO **THINK WORK INNOVATIONS 2025**,
SELECIONADOS ENTRE MAIS DE
200 PROJETOS DE TODO O BRASIL

PRÊMIO

**Think
Work**

INNOVATIONS





Sumário

AGOSTO • 2025

04

Quem faz
o prêmio

CLIQUE PARA
IR À PÁGINA



06

Editorial
O que é inovação
em RH, afinal?

08

Metodologia
Por dentro
do processo

10

Numerária
Números e indicadores
da edição

VENCEDORES E FINALISTAS

As melhores iniciativas nas 12 categorias

21

Atração
e Seleção

37

Desenvolvimento
Profissional

53

People
Analytics

25

Carreira

41

Diversidade

57

Remuneração
e Benefícios

29

Cultura
Organizacional

45

Employee
Experience

61

Saúde e Qualidade
de Vida

33

Desenvolvimento
de Jovens

49

Liderança

65

Transformação
Digital do RH

GRANDES DESTAQUES DA EDIÇÃO

Quando a
inovação
vai além das
categorias

70

RH mais
Inovador

72

Destaque
do Ano

74

Parceiro da
Inovação no RH

76

Excelência
em IA

79 As Empresas
Certificadas

82 Os Fornecedores
Certificados



QUEM FAZ O INNOVATIONS

Quem faz o prêmio

A **Think Work** é uma plataforma de conteúdo e inteligência criada para fortalecer o RH como agente estratégico nas organizações. Combinamos pesquisa, dados, curadoria e provocação para apoiar profissionais de gestão de pessoas diante dos dilemas do trabalho contemporâneo – da aceleração tecnológica à reinvenção da sociedade, da saúde mental à inteligência artificial.

O **Prêmio Think Work Innovations** é uma das nossas iniciativas mais importantes. Criado para reconhecer o que há de mais inovador em gestão de pessoas no Brasil, ele transforma boas práticas em referência, e projetos em inspiração.

Quer saber mais?

Acesse thinkworklab.com/innovations

ou entre em contato com a gente: contato@thinkworklab.com

Para saber mais, fale conosco:

Think Work



Tatiana Sendin,
founder e CEO
tatiana@thinkworklab.com



Matthias Wegener,
Chief Knowledge Officer
matthias@thinkworklab.com

Sobre o e-book

Edição: Simone Costa e Tatiana Sendin

Textos: Luiza Olinda, Simone Costa e Tatiana Sendin

Tabelas e indicadores: Matthias Wegener

Diagramação: Estúdio Cosmo



O QUE É INOVAÇÃO EM RH, AFINAL?

O QUE É INOVAÇÃO EM RH, AFINAL?

Quando lançamos o **Prêmio Think Work Innovations**, em 2022, sabíamos que estávamos cutucando uma pergunta incômoda: O que, de fato, é inovar em recursos humanos?

Quatro anos e 1.200 projetos depois, a pergunta continua válida, mas as respostas estão mais maduras, diversas e conectadas com a realidade de quem vive o desafio de atrair, motivar e desenvolver pessoas em tempos de disrupção permanente.

Nesta edição, fica claro o salto que o RH deu no uso de dados e tecnologia, especialmente inteligência artificial. Em 2024, a IA aparecia em 10% dos projetos. Agora, está presente em 36% das iniciativas inscritas, seja para automatizar processos, personalizar jornadas ou medir o que antes era subjetivo.

Mas a tecnologia não é o fim, é o meio. O que mais impressiona nesta edição é a coerência entre discurso, prática e impacto real. Empresas que não apenas falam de escuta ativa, mas, de fato, ouvem. Que não tratam bem-estar como um benefício periférico, mas como política pública interna. Que conectam remuneração com cultura, liderança com propósito e carreira com futuro.

Os números ajudam a entender esse movimento. **Cultura Organizacional e Saúde e Qualidade de Vida** são as categorias com mais inscrições e altos índices de certificação (62% e 56%, respectivamente). Sinal de que o RH está aprendendo a construir infraestrutura social dentro das empresas, e não apenas eventos de engajamento.

Projetos de cultura, aliás, que em 2024 tinham pouco brilho, este ano marcam na memória. Casos como os da Auren, Athena Saúde e Loggi mostram que a cultura organizacional pode, sim, ser território de inovação – quando feita com intenção.

Outro dado relevante: **People Analytics**, a menor categoria em volume (3%), mas com o maior

índice de aprovação técnica (71%). Poucos projetos, mas altamente estruturados. Traduzindo: inovação nem sempre está no tema da moda, mas na coragem de fazer diferente – e bem feito.

Carreira é outro ponto de virada. Em um mundo onde as fronteiras entre vida e trabalho estão borradas, inovar em carreira é mais do que ter um plano de cargos e salários, é redesenhar possibilidades. É dar nome, estrutura e espaço para as trajetórias não lineares que já estão acontecendo.

Na categoria **Diversidade**, o recado é claro: olhar para grupos específicos funciona melhor do que criar ações genéricas. Projetos focados em mulheres negras, jovens periféricos ou pessoas com deficiência trazem mais impacto porque partem do concreto, do desejo de melhorar a vida daquele grupo, e não da ideia abstrata de “ser inclusivo”.

O que fica nítido, ao longo dos projetos, é que o RH está ganhando eficiência e intencionalidade. Usa dados para negociar acordos coletivos, entender padrões de demissão, medir percepção de carga de trabalho, calibrar decisões salariais. Itens que até pouco tempo ficavam no “achômetro” agora são discutidos com base em indicadores, *dashboards* e validações cruzadas.

Mais do que implantar ferramentas, inovar em RH é reconhecer que cada empresa é um microcosmo. E que não existe uma régua única para medir o que encanta, o que engaja ou o que retém – porque os contextos são diferentes, as pessoas são diferentes, e o que funciona aqui não funciona necessariamente ali.

Inovação em RH é, em grande parte, a diferença entre fazer o que o mercado espera e fazer o que o seu negócio precisa. O **Prêmio Think Work Innovations 2025** celebra isso: a capacidade do RH de ler seu tempo, seu time e seu território – e, a partir disso, agir. Com método, com escuta, com tecnologia e com coragem.

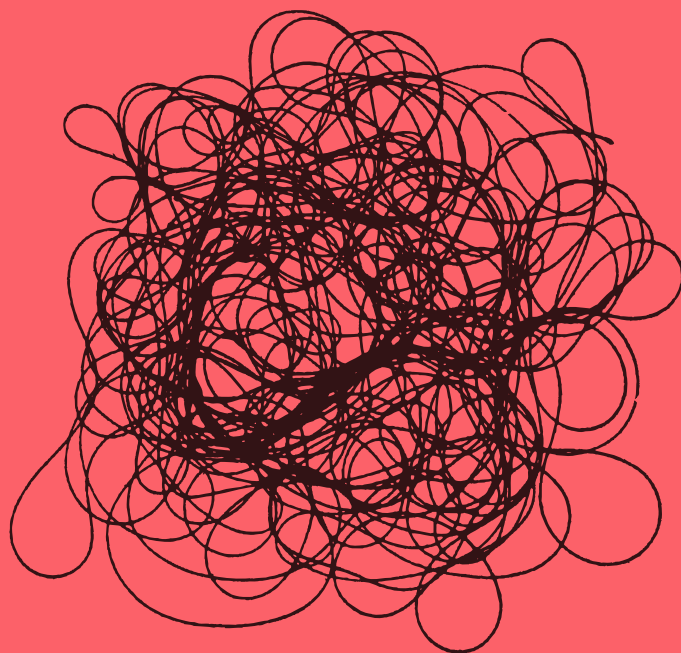
Minha gratidão àqueles que venceram as barreiras políticas e emocionais, e tiveram coragem de fazer diferente. Parabéns a todos que participaram do prêmio Innovations!



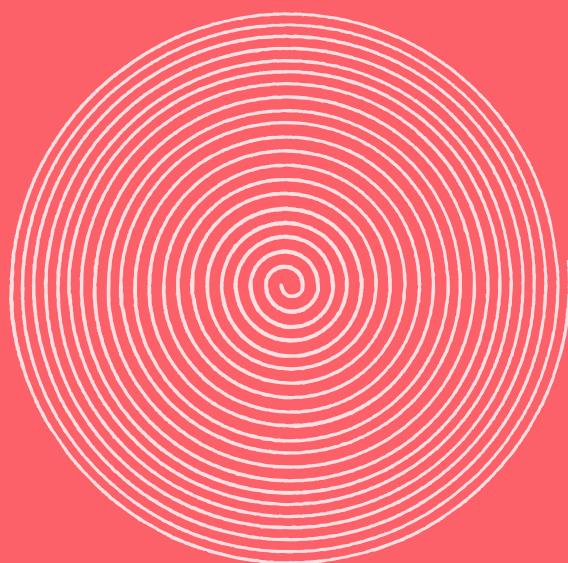
Tatiana Sendin

Tatiana Sendin
Jornalista e fundadora
da Think Work





METODOLOGIA





POR DENTRO DO INNOVATIONS

O Prêmio Think Work Innovations chega à sua quarta edição, reconhecendo as iniciativas mais inovadoras em gestão de pessoas no Brasil. Para isso, adota uma metodologia própria, desenvolvida pela equipe da Think Work com base em boas práticas de pesquisa, critérios técnicos e dados fornecidos diretamente pelas empresas participantes.

O Innovations se destaca por dar visibilidade tanto às práticas quanto às equipes que as tornam realidade. A participação é aberta a empresas de qualquer porte, setor ou tempo de existência. Cada organização pode inscrever até seis projetos, sendo no máximo dois por categoria. Projetos de edições anteriores também podem ser reapresentados, desde que atualizados.

As candidaturas são avaliadas em duas etapas:

- A **Descrição Qualitativa da Iniciativa**, com peso de 80% da nota;
- Um **questionário quantitativo sobre as práticas** da empresa e sua estratégia de inovação dentro da categoria, com peso de 20%.

Com base nessas informações, os três projetos mais bem avaliados de cada categoria são classificados como finalistas e passam à avaliação de um comitê externo de jurados, formado por especialistas de referência no setor. Esse comitê define

os vencedores em consenso com a equipe da **Think Work**.

Além das 12 categorias principais, o Innovations contempla reconhecimentos especiais:

- **Excelência em IA** – para a iniciativa que mais se destacou no uso estratégico e ético de inteligência artificial em gestão de pessoas; [**Novidade de 2025**]
- **RH Mais Inovador** – para a empresa com a maior soma de

notas entre os projetos inscritos (mínimo de quatro iniciativas);

- **Destaque do Ano** – definido por votação popular;
- **Parceiro da Inovação no RH** – reconhecimento conjunto da empresa e do fornecedor que cocriaram soluções inovadoras. Para que o fornecedor receba o selo, o projeto precisa ser certificado e ele deve obter nota mínima de 7 (em 10) na avaliação feita pela empresa.





A dinâmica do prêmio

1. Escolha das categorias

A empresa define em quais das 12 categorias deseja concorrer:

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

2. Inscrição dos projetos

Em 2025, as equipes tiveram de 29 de abril a 25 de junho para descrever suas iniciativas.

3. Preenchimento do Questionário de Práticas

A empresa responde uma pesquisa quantitativa para cada categoria escolhida.

4. Avaliação pela Think Work

As descrições dos projetos e os dados do Questionário de Práticas são analisados por especialistas da Think Work.

5. Divulgação dos finalistas

São selecionados os três melhores projetos de cada uma das 12 categorias.

6. Avaliação pelos jurados

O comitê externo define os vencedores por consenso:



Alessandra Morrison,

board member, mentora e vice-presidente de RH e Comunicação da Votorantim Cimentos América do Norte



Claudio Garcia,

professor da New York University, membro sênior do Mack Institute for Innovation Management e conselheiro consultivo da new3plus



Danilca Galdini,

líder de pesquisas na Cia de Talentos



Marcelo Nobrega,

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



Think Work:

Tatiana Sendin (CEO) e



Matthias Wegener (CKO)

7. Votação popular

De 14 de julho a 4 de agosto, o público elegeu o Destaque do Ano entre os 36 finalistas.

8. Reconhecimentos especiais

Além dos vencedores em cada categoria, também foram premiados:

- RH Mais Inovador
- Parceiro da Inovação no RH
- Excelência em IA
- Destaque do Ano

9. Premiação final

Os vencedores foram anunciados em **25 de agosto**, durante uma cerimônia no Sky Hall Terrace Bar, em São Paulo.

10. Compartilhamento de conhecimento

Os aprendizados do Innovations não se encerram na festa. Ao longo do ano, a **Think Work** compartilha os projetos finalistas e certificados em sua **Biblioteca de Cases** (acesso para assinantes) e no **Hub de Inovação em RH**.

É assim que a inovação se espalha: inspirando outras organizações, ampliando o acesso a boas práticas e fortalecendo a comunidade que acredita na transformação do trabalho.



Acompanhe as publicações e notícias em: thinkworklab.com/innovations

Quer saber mais?

Acesse o regulamento completo do Think Work Innovations **aqui**

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





A ANATOMIA DO RH INOVADOR

Como pensam, contratam, cuidam e lideram
as organizações que se destacaram
no Prêmio Think Work Innovations 2025



Perfil das organizações

Companhias de diferentes portes e setores participaram desta edição

79
participantes

Trabalhadores impactados:
+650.000 pessoas

Mais nova:

YouX

5
anos

Mais velha:

**Banco
do Brasil**

216
anos

Maior:

BRF

103.000
funcionários

Menor:

**Haze
Shift**

16
funcionários

Quantidade de funcionários

Até 100.....	8%
101 a 500.....	15%
501 a 1.000.....	12%
1.001 a 3.000.....	20%
3.001 a 5.000.....	9%
5.001 a 10.000.....	17%
10.001 a 40.000.....	14%
Mais de 40.000.....	5%

Principais setores de atuação

TI & Telecom.....	16%
Alimentos e bebidas.....	11%
Educação/Pesquisa.....	9%
Serviços de consultoria.....	7%
Energia.....	7%
Transportes e Logística.....	6%
Serviços financeiros e bancos.....	5%
Comércio varejista.....	5%
Saúde e serviços de saúde.....	4%
Água e saneamento.....	4%
Metalurgia e Mineração (Siderurgia).....	4%

Sobre as iniciativas

220

projetos inscritos

Participação nas categorias



Projetos certificados em 2025

105

iniciativas

receberam o Selo Think Work de RH Inovador

Onde há mais inovação

People Analytics

Embora represente apenas 3% das inscrições, essa foi a categoria com maior índice de certificação: **71%**

Onde a inovação precisa chegar

Desenvolvimento Profissional

Mais da metade (**57%**) dos projetos não foram certificados

Diversidade

Apesar de ser a categoria com mais inscrições, apenas **44%** conquistaram o selo de RH Inovador

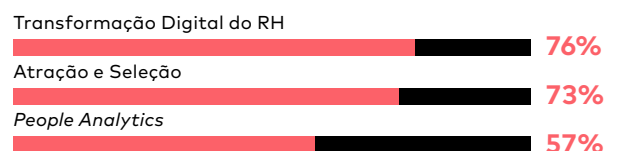
Avanço da IA

36%

das iniciativas em 2025 usam inteligência artificial. Em 2024, eram 10%

3 categorias onde a IA é mais presente

Porcentagem de projetos que usam a tecnologia



Destaques por categoria

Atração e Seleção

Recrutar melhor exige método, tempo e alcance. Nas companhias certificadas no prêmio Think Work Innovations, o processo é mais estruturado e estratégico

Fatores de Atração

Onde certificadas e não certificadas mais se diferenciam

Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento



Diferença de **+23 pontos** percentuais

Possibilidades de carreira



Diferença de **+23 pontos** percentuais

Imagem e importância da marca/produtos



Diferença de **-33 pontos** percentuais

Práticas que mais diferenciam certificadas e não certificadas *em pontos percentuais

Prática	Certificadas	Não Certificadas	Diferença*
Dinâmica de grupo	100%	50%	+50
Hackathons ou outros desafios	60%	17%	+43
Site próprio da empresa para captação de candidatos	100%	67%	+33
Uso de redes sociais para atração de candidatos	100%	50%	+50
Recebimento de currículos na própria empresa	60%	33%	+27

Carreira

O crescimento profissional é levado a sério nas organizações mais inovadoras— com planos, ritos e sucessões planejadas

Práticas estruturadas de carreira

(% de empresas que adotam cada uma)

■ Certificadas ■ Não Certificadas

Plano de carreira formalizado	67%	0%
Comitê para promoções	100%	40%
Portal com informações de carreira	83%	60%
Substituições planejadas de líderes em férias/licenças	67%	20%
Job rotation estruturado	67%	40%

Tendência em baixa

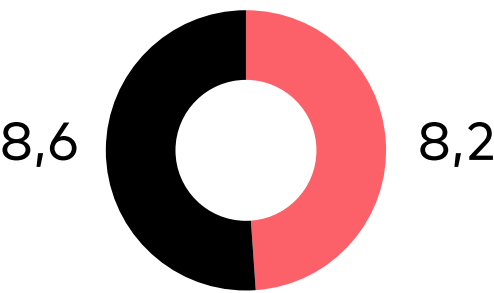
A **Matrix 9Box** e a **Curva Forçada**, dois métodos tradicionais usados nas avaliações de desempenho – e sempre criticados pelos trabalhadores – estão caindo em desuso. Entre as participantes, apenas **25%** usam 9Box e nenhuma aplica mais a Curva Forçada.

Cultura Organizacional

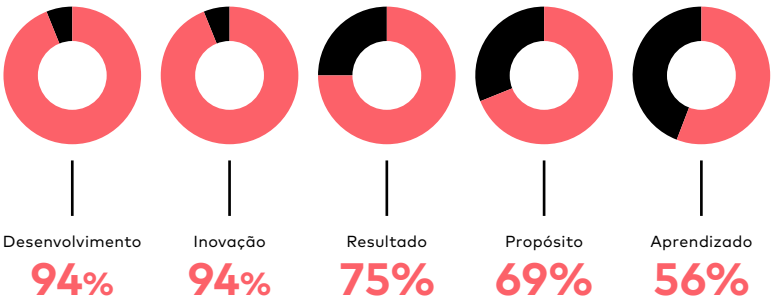
Mais do que frases na parede, cultura é gestão ativa.
Companhias inovadoras tratam valores como estratégia de negócio

Satisfação com a cultura corporativa

■ Certificadas ■ Não Certificadas



Características mais citadas nas culturas certificadas



Práticas com maior diferença *em pontos percentuais

Prática	Certificadas	Não Certificadas	Diferença*
Rituais e cerimônias culturais	94%	50%	+44
Eventos de reconhecimento	94%	60%	+34
Inclusão de cultura em materiais internos	100%	70%	+30
Identificação de influenciadores	44%	20%	+24

Leitura estratégica

As certificadas são mais orientadas a **resultados** (**13% x 7%**), sugerindo culturas com foco claro em desempenho e entregas. As não certificadas, por sua vez, destacam um **ambiente familiar** (**13% x 9%**)

Desenvolvimento de Jovens

Ter jovens no time é fácil. Difícil é dar a eles propósito, autonomia e trilhas reais de crescimento

Contratação ao fim dos programas

55% dos jovens que passam pelos programas de desenvolvimento das empresas certificadas são efetivados, contra 44% das não certificadas

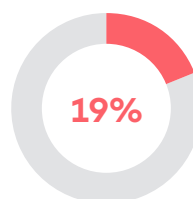
71% das organizações mais inovadoras permitem que o jovem escolha as áreas por onde deseja passar. Nas demais, nenhuma possibilita isso

Práticas mais estruturadas

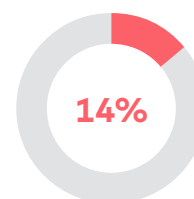
	Certificadas	Não Certificadas	Diferença
Tutor designado para cada jovem	86%	57%	+29
Projeto autoral conduzido pelo jovem	86%	43%	+43
Participação do tutor nas decisões de efetivação	86%	57%	+29

Presença de jovens até 26 anos nas companhias

■ Certificadas ■ Não Certificadas



Certificadas



Não certificadas

Desenvolvimento Profissional

Mais do que oferecer cursos, as companhias inovadoras treinam com intenção: mais horas, mais método e mais metas

Públicos com metas de desenvolvimento

Funcionários



Gestores



Alcance dos treinamentos

Funcionários que passaram por ao menos um curso em 2024



Carga horária média anual

Certificadas:

41,3 horas

Não certificadas:

37,2 horas

Diversidade

Incluir é mais do que contratar. É criar espaços seguros, com metas claras, compromisso institucional e cultura de pertencimento

Maiores destaques entre certificadas X não certificadas (em pontos percentuais)

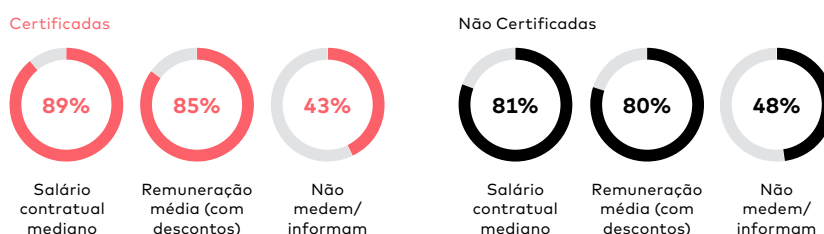
+26 pontos
mantêm grupos de afinidade para integração (100% vs. 74%)

+24 pontos
são aderentes ao Programa Empresa Cidadã (87% vs. 63%)

+23 pontos
estipulam metas para presença de pessoas negras na liderança (60% vs. 37%)

Equidade salarial

Quanto as mulheres ganham em relação aos homens



97% das participantes oferecem treinamentos para mitigar vieses inconscientes

Employee Experience

As mais inovadoras desenham a jornada do trabalhador do início ao fim — com escuta ativa, coautoria e atenção a cada ponto de contato

Números que contam a história

100%
das certificadas medem a experiência do funcionário; entre as não certificadas, 89%.

10%
apenas das não certificadas avaliam a experiência imediatamente após cada interação. Entre as certificadas, o número salta para 44%.

70%
das certificadas envolvem os próprios funcionários na criação dos planos de melhoria. Nas não certificadas, só 44%.

Processos mais mapeados *em pontos percentuais

Prática	Certificadas	Não Certificadas	Diferença*
Ações para melhoria da saúde mental	75%	59%	+16
Práticas de saúde e segurança no trabalho	75%	52%	+23
Montagem de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)	73%	49%	+24
Qualidade das instalações e equipamentos de trabalho	72%	45%	+27

Liderança

Quando liderar pessoas faz parte da meta do líder, a organização sente o impacto no clima, no desempenho e na retenção

Quem define o que é ser líder? ■ Certificadas ■ Não Certificadas



Atribuições mais comuns dos líderes

*em pontos percentuais

Prática	Certificadas	Não Certificadas	Diferença*
Produtividade da equipe	100%	56%	+44
Desenvolvimento dos membros da equipe	100%	67%	+33
Seleção de novos integrantes	100%	67%	+33
Resultado de pesquisa de clima	71%	44%	+27
Conversas individuais sobre carreira	100%	78%	+22

People Analytics

Empresas maduras em dados deixam o "achamos que" de lado e tomam decisões baseadas em evidências concretas

O que as mais inovadoras estão medindo — e as outras ainda não

Porcentagem da folha de pagamento sobre o faturamento:

66% x 13%

Proporção de vagas internas x externas:

61% x 19%

Representatividade de grupos minorizados:

66% x 44%

Tempo médio de recrutamento:

66% x 38%

Nível de orientação a dados no RH

Distribuição por grau de maturidade na gestão orientada por *people analytics*

Grau de maturidade	Certificadas	Não Certificadas
Pouco - decisões ainda pouco baseadas em análise	4%	34%
Muito - dados usados frequentemente em decisões	68%	50%
Totalmente - uso autônomo de dados e previsões	28%	16%

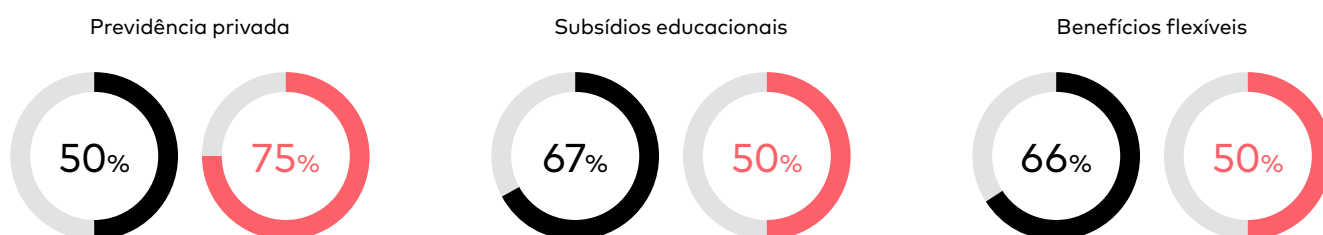
Remuneração e Benefícios

As certificadas mostram que inovar na remuneração é alinhar justiça, estratégia e personalização

Diferenças nas práticas adotadas *em pontos percentuais

Prática	Certificadas	Não Certificadas	Diferença*
Política de equidade salarial por cor/raça	67%	0%	+67
Gratificação por atitudes diferenciadas	50%	17%	+33
Posicionamento acima ou na mediana do mercado	100%	75%	+25
Uso da metodologia CHA	0%	50%	-50
Benefícios flexíveis	66%	50%	+16

Benefícios com maior variação de oferta ■ Certificadas ■ Não Certificadas

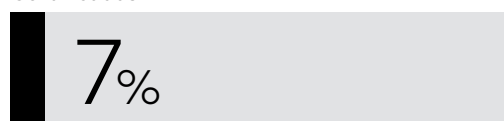


Saúde Mental e Qualidade de Vida

Nas certificadas, saúde não é discurso: é política ativa, monitorada e sustentada pela liderança

Empresas com afastamentos por acidentes de trabalho em 2024

Certificadas



Não Certificadas



Ações concretas para bem-estar entre as certificadas

- 93% monitoram o estresse dos profissionais
- 86% oferecem sessões de terapia custeadas
- 79% concedem dias de folga específicos para descanso
- 70% mantêm jornada híbrida ou remota

Organizações que mapeiam a saúde dos times são **3 vezes** mais comuns entre certificadas (79% vs. 27%).

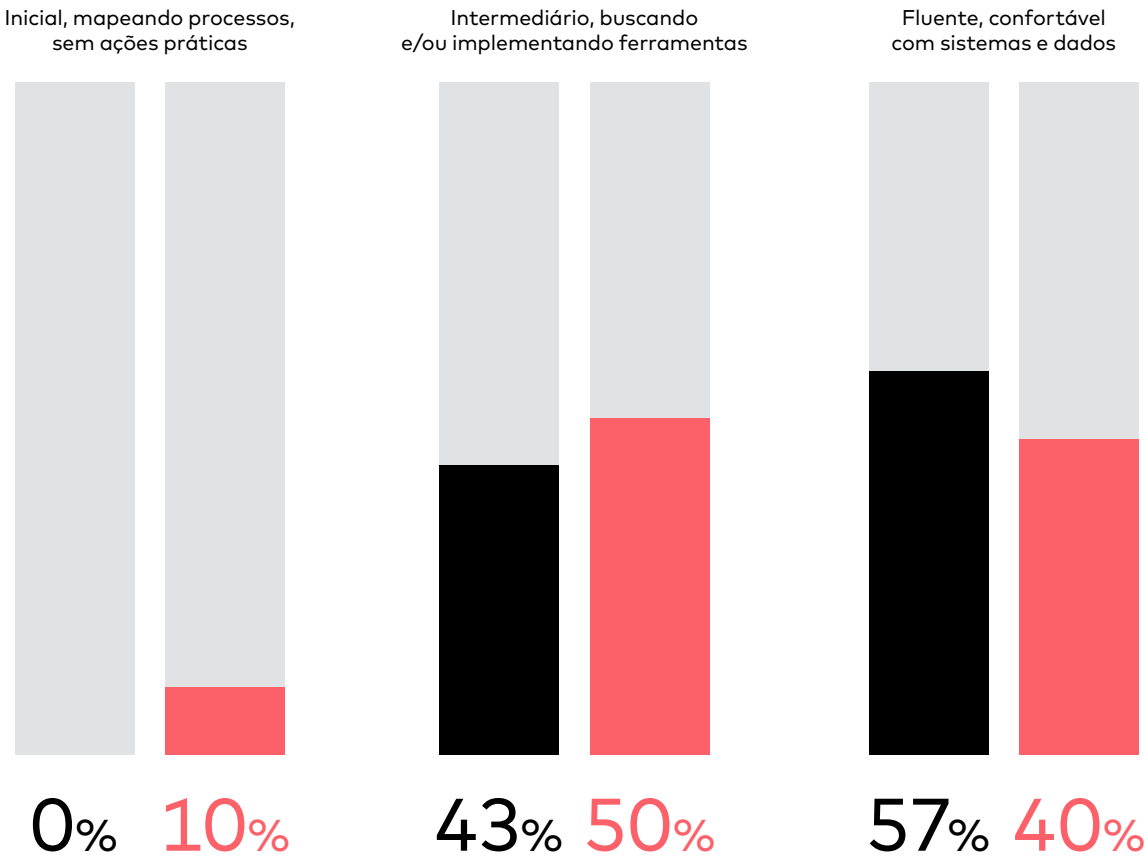
Transformação Digital

Automação sem estratégia é só eficiência. O que diferencia as certificadas é a fluência digital conectada à gestão de pessoas.

Estágio de maturidade digital do RH

Percentual de empresas por nível de avanço tecnológico:

■ Certificadas ■ Não Certificadas



Top 5 diferenças no uso da IA (certificadas à frente): *em pontos percentuais

Prática	Certificadas	Não Certificadas	Diferença*
Gestão de desempenho	43%	0%	+43
Mapeamento de perfil comportamental e habilidades	57%	30%	+27
Pesquisas de satisfação e <i>feedback</i>	57%	30%	+27
Inovação no RH	86%	60%	+26
Mentoria e <i>coaching</i>	14%	0%	+14

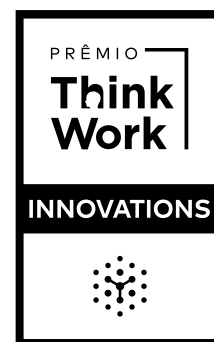
As 36 iniciativas que
definem os rumos da
inovação em gestão de
pessoas no Brasil



100%

das empresas com RH inovador:

- mantêm site próprio de recrutamento
- usam redes sociais para atrair talentos
- estimulam indicações internas nas contratações



Atração e Seleção

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





BRF

Experiênc.I.A.



IA impulsiona seleção e melhora fluxo de contratação na BRF

Empresa desenvolveu algoritmo próprio que faz triagem de até 6.000 currículos em cinco horas

Com cerca de 2.800 contratações mensais, a BRF, dona das marcas Sadia e Perdigão, precisava tornar o recrutamento mais rápido, justo e eficiente. Para isso, desenvolveu a **Experiênc.I.A.**, ferramenta que analisa automaticamente currículos e ranqueia candidatos de acordo com a aderência técnica às vagas.

Machine Learning, LLMs (modelos treinados com grandes volumes de dados), OCR (tecnologia que interpreta imagens de texto) e Chat GPT-4 (inteligência artificial generativa) compõem a solução. Integrada ao sistema de ERP SAP SuccessFactors, ela gera resumos de perfis, reduz o tempo de triagem para 15 segundos por currículo e processa até 6.000 documentos em apenas cinco horas.

Criada integralmente pela BRF, a ferramenta foi personalizada conforme cargos e demandas espe-

cíficas do negócio, e adaptada ao ecossistema do SAP, diferenciais que soluções de mercado não entregavam. O algoritmo é continuamente atualizado a partir do *feedback* de recrutadores e gestores para garantir precisão e evolução constante.

Com a inteligência artificial, o tempo médio de fechamento de vagas na BRF caiu até sete dias em alguns grupos de cargos. A tecnologia também reduziu vieses subjetivos ao excluir critérios como idade, gênero ou raça, focando apenas em formação e experiência.

O projeto ainda ampliou a capacidade de resposta do RH e melhorou a experiência dos candidatos, que passaram a ter mais chances de serem avaliados, com retornos mais rápidos e maior transparência.

Além de trazer ganho operacional, a iniciativa se conecta à cultura da BRF: ágil, simples e eficiente, sem perder o foco humano.

BRF

Setor de atuação:
Alimentos e bebidas

Nº de funcionários:
103.000

Nome da iniciativa:
Experiênc.I.A.

Equipe da iniciativa:

Cristiane Maria da Costa (Gerente-executiva de Atração, Seleção & Diversidade), Lilian Bortesi (Especialista em Atração e Seleção), Carlos Andrino (Analista de Atração e Seleção JR), Willian Martins (Analista de Tecnologia JR), Rodrigo Watanabe Pisaia (Analista de Dados PL), Alex Santa'Ana da Silva (Analista de Dados SR), Felipe Prendin (Analista de Dados SR), Jorge Zimmer (Especialista em Analytics RH), Lucas Alecrim (Cientista de Dados II) e Whelerson Junior (Cientista de Dados II)

Principal objetivo:
Automatizar e agilizar a triagem de currículos com mais precisão e menos vieses

Principais resultados:
Redução de até sete dias no fechamento de vagas e *shortlist* gerado em segundos com critérios mais imparciais

Sabesp

Visibilidade para Talentos Internos

Sabesp acelera promoções com entrevistas por IA no WhatsApp

Em três meses, 184 funcionários foram promovidos com apoio de entrevistas automatizadas e imparciais

A Sabesp, companhia de saneamento básico do Estado de São Paulo, passou pela transição mais marcante da sua história em 2024: deixou de ser estatal e ingressou no setor privado.

Com a adesão de centenas de funcionários ao Programa de Demissão Voluntária, abriram-se 484 vagas. Em vez de buscar talentos fora, a empresa decidiu priorizar movimentações internas. Nesse contexto nasceu o programa **Visibilidade para Talentos Internos**, criado para reconhecer e promover profissionais que, por anos, tiveram poucas oportunidades de crescimento devido às limitações da estrutura pública.

Sem uma equipe dedicada ao recrutamento e diante de mais de 2.100 interessados, era preciso escalar o processo seletivo. A solução veio por meio de uma ferramenta de inteligência artifi-

cial que conduzia entrevistas por voz via WhatsApp. A plataforma formulava perguntas técnicas e comportamentais personalizadas, avaliava respostas em tempo real e classificava os candidatos com base em critérios objetivos e imparciais. O sistema também detectava respostas decoradas, garantindo autenticidade nas interações. O processo, que levaria mais de 4.000 horas no modelo tradicional, foi executado com agilidade e precisão.

Em apenas três meses, 184 funcionários foram promovidos, incluindo sete para cargos de liderança. Com 8,69 de NPS (*Net Promoter Score*) e diversos depoimentos positivos espontâneos dos funcionários, o projeto mostrou que é possível unir tecnologia, estratégia e cuidado com as pessoas – e que inovação também é reconhecer o talento de quem já está na organização.

SABESP

Setor de atuação:
Água e saneamento

Nº de funcionários:
10.000

Nome da iniciativa:
Visibilidade para Talentos Internos

Equipe da iniciativa:
Sabina Augras (Diretora), Emilian Amaral (Gerente de Atração), Regina Fernandes (Analista de Gestão), Débora Verderami (Técnica em Gestão), Karen Machado (Técnica em Gestão), Fernando Garcia (Técnico em Gestão) e Renato Santos (Analista de Gestão)

Principal objetivo:
Dar visibilidade interna para os profissionais e impulsionar promoções com agilidade e justiça

Principais resultados:
2.104 funcionários avaliados por IA, 184 promoções em três meses e entrevistas conduzidas sem equipe de recrutamento

Stone Pagamentos

Recruta Stone

Trainee da Stone atrai meio milhão de candidatos

Programa Recruta Stone combina cultura, seleção e liderança para desenvolver profissionais internamente

Mais do que um processo seletivo, o **Recruta Stone** é um dos principais motores de formação de lideranças da empresa de serviços financeiros.

Em uma década, já foram realizadas 18 edições do programa, que somam mais de 500.000 inscritos e 73 trainees contratados. Além disso, mais de 3.000 profissionais foram selecionados para diversas posições, inclusive cargos seniores. Assim, a iniciativa se firmou como um importante funil de entrada de talentos.

Todas as etapas são conduzidas pela própria Stone, desde a atração até a seleção final. Ao longo de quatro meses, mais de 200 líderes de diferentes áreas participam do fluxo. Em fases como o Questionário da Vida – em que os candidatos respondem a perguntas dissertativas para autoavaliar suas trajetórias – os gestores não têm acesso prévio a

dados pessoais, como nome, idade ou gênero, garantindo imparcialidade. As etapas seguintes incluem entrevistas e dinâmicas.

A fase final é presencial, com banca formada por lideranças seniores, incluindo o CEO. Os aprovados são celebrados coletivamente, enquanto os não selecionados recebem *feedbacks* individuais e cuidadosos. Mesmo entre os que não avançam, a percepção geral é positiva.

As lideranças envolvidas recebem treinamentos e são alinhadas às competências buscadas, aperfeiçoando suas habilidades de entrevista, devolutiva e formação de equipes diversas e de alta performance.

Para a companhia, o programa representa uma aposta estratégica e de longo prazo, conectando cultura e desenvolvimento para garantir a perenidade da Stone.

Stone Pagamentos

Setor de atuação:
Serviços financeiros e bancos

Nº de funcionários:
15.000

Nome da Iniciativa:
Recruta Stone

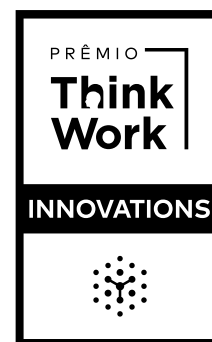
Equipe da iniciativa:
Mariana Rigoni (Gerente de Atração), Carolina Abrusio Cunha (Especialista em Atração) e Luana Garcia (Coordenadora de Recrutamento)

Principal objetivo:
Atrair, formar e acelerar jovens talentos para assumir desafios estratégicos na empresa

Principais resultados:
Mais de 500.000 inscritos, 73 trainees contratados e 3.000 pessoas recrutadas ao longo de 18 edições

73%

das participantes já mapearam
sucessores para cargos de média
e alta liderança



Carreira

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Cencosud Brasil

CencoMatch



Match de talentos: a aposta da Cencosud para acelerar colaboração

Plataforma promove mobilidade entre áreas sem processo seletivo direto e revela potenciais ocultos

Transitar entre setores da empresa sem mudar de cargo? Na Cencosud Brasil, que opera diversas redes de supermercados, isso é realidade graças ao **CencoMatch**, plataforma que conecta funcionários a projetos de diferentes áreas, por até três meses, em jornadas de meio período.

Presente no Brasil com grandes marcas de varejo alimentar, a Cencosud atua em diferentes regiões do país com cerca de 16.000 profissionais. Diante da complexidade das operações, a iniciativa surgiu para aproveitar melhor os talentos internos e promover a colaboração entre departamentos.

Na prática, o funcionário se cadastra na plataforma pelo computador ou celular, informando suas habilidades e áreas de interesse. Os gestores, por sua vez, registram oportunidades conforme as demandas existentes.

O diferencial é que nenhum dos dois escolhe diretamente: a combinação é feita por inteligência artificial, que cruza competências requeridas com profissionais disponíveis. O modelo ajuda a revelar talentos ocultos, minimizar vieses e criar conexões entre áreas.

Na primeira fase, as inscrições foram abertas para 1.200 pessoas das áreas administrativas; na segunda, para todos os funcionários da empresa. A plataforma também gerou resultados como *dashboards* técnicos, revisão de indicadores estratégicos e melhorias operacionais com impacto em tempo, custo e comunicação.

Mais do que acelerar entregas e destacar potenciais, o CencoMatch fortalece a cultura de colaboração, dá visibilidade a quem busca crescimento e prova que, muitas vezes, o talento para tirar um projeto do papel está mais perto do que parece.

Cencosud Brasil

Sector de atuação:
Comércio varejista

Nº de funcionários:
16.000

Nome da iniciativa:
CencoMatch

Equipe da iniciativa:
Jacqueline Fontes (Diretora de RH), Melina Aleluia (Secretária Executiva SR), Lucyan dos Santos (Analista de TI), Roberto Wagner (Gerente de Delivery), Laila Leite (Gerente de Capacitação e Desenvolvimento), Marília Ramos (Coordenadora de Comunicação) e Frank Marcio Martins (Gerente de Delivery)

Principal objetivo:
Promover experiências *part-time* entre departamentos, criando oportunidades de aprendizado e crescimento de carreira

Principais resultados:
Projetos e decisões estratégicas acelerados, melhorando indicadores operacionais, e talentos revelados por meio de conexões entre áreas distintas, impulsionando o desenvolvimento de carreira

Gera

Sucessão do Jedi

Na Gera, sucessores são treinados com método Jedi

Com base em dados e cultura pop, modelo garante continuidade em cargos estratégicos

Na Gera, desenvolvedora de soluções digitais para operações de crédito, o crescimento acelerado expôs um risco: o conhecimento técnico e estratégico estava concentrado em poucas pessoas. A ausência de um profissional importante podia travar entregas, provocar gargalos e comprometer o atendimento a clientes internos e externos.

Para mitigar a chance de descontinuidade com a saída de talentos-chave, foi criada a **Sucessão do Jedi**, modelo que mistura dados, cultura pop e método. Inspirada em Star Wars, a iniciativa convida profissionais experientes (os *Jedi*) a formar seus "*Padawans*", talentos com potencial para assumir cargos técnicos estratégicos.

Tudo começa com dados: o Mapa de Calor identifica posições críticas e mede a probabilidade de ruptura. Depois, *Jedi* e *Padawans*

constroem planos de desenvolvimento com apoio de lideranças, RH e time de educação.

O progresso é acompanhado por avaliações técnicas, *feedbacks* qualitativos e objetivos de eficiência. Assim, a responsabilidade pela sucessão foi incorporada às metas dos gestores.

Em 2024, a iniciativa alcançou 91% de eficiência média. Só o cargo de Arquiteto de *Software* chegou a 96%. Dezenove posições foram mapeadas como críticas e seis sucessores foram preparados ou estão em formação.

Segundo a empresa, pesquisas com os participantes permitem que a metodologia siga em aperfeiçoamento constante, e o modelo garante que posições essenciais contem com mais de uma pessoa apta a assumir responsabilidades quando alguém sai, se afasta ou muda de função.

Gera

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
97

Nome da iniciativa:
Sucessão do Jedi

Equipe da iniciativa:
Beatriz Giro (Analista de Educação Corporativa), Bruna Ribeiro (Gerente de Pessoas e Cultura), Carolina Baldrigher (Especialista em RH), Fabiana Zaniboni (Business Partner de RH), Bruna Peixoto (Business Partner de RH) e Marcel Aniceto (Especialista em Comunicação e Educação Corporativa)

Principal objetivo:
Descentralizar o conhecimento e formar sucessores para cargos críticos da operação

Principais resultados:
91% de eficiência média nas ações, cultura de sucessão consolidada e continuidade garantida nas posições-chave

Suzano integra metas e carreiras em sistema cocriado com times

Focado em evolução, simplicidade e cultura, SOMMOS consolida-se como modelo estratégico de gestão de pessoas

Em 2024, a Suzano, uma das maiores empresas de papel e celulose do mundo, lançou o **SOMMOS**, sistema de gestão de talentos que substituiu metodologias de avaliação de desempenho tradicionais, como 9box e curva forçada.

A iniciativa surgiu para enfrentar desafios como critérios ambíguos de avaliação, baixa colaboração nos ciclos de performance, pouca visibilidade de sucessores em posições críticas e exclusão de públicos operacionais.

Criado do zero, com envolvimento direto de lideranças e funcionários, o SOMMOS integra informações sobre os profissionais desde o momento da contratação até metas, performance, carreira e sucessão, em uma plataforma única, acessível e adaptável.

Com o modelo, a avaliação passou a considerar múltiplas perspectivas: autoavaliação, líderes, pares

e equipe, além do uso de *learning agility* para mapear talentos com base em potencial.

No último ciclo, 13.837 pessoas foram avaliadas – sendo 42% do público operacional –, e 92% delas receberam reconhecimento como movimentação salarial ou promoção.

Mais de 600 funcionários participaram ainda de discussões estruturadas de carreira e 66% das posições indispensáveis da organização já têm sucessores prontos ou em desenvolvimento. Além disso, o sistema registrou cerca de 13.000 metas individuais, conectadas diretamente à estratégia da companhia.

Após cada ciclo, a empresa ouve o *feedback* dos profissionais a fim de identificar tendências e oportunidades de aprimoramento. Para a Suzano, essa também é a forma de incluí-los como cocriadores do modelo de gestão.

Suzano

Setor de atuação:
Papel e celulose

Nº de funcionários:
23.767

Nome da iniciativa:
SOMMOS

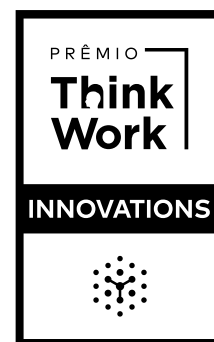
Equipe da iniciativa:
Beatriz Salvatori
Olivares (Diretora de Gente & Gestão),
Thais Araujo
Loureiro de Carvalho (Gerente-executiva de Gestão de Talentos, Liderança e ADM),
Jessica Silva Scarance (Coordenadora de Gestão de Talentos, Liderança e ADM),
Deborah Medeiros de Ataujo (Consultora de Gestão de Talentos, Liderança e ADM),
Gabriel Costa (Analista de Gestão de Talentos, Liderança e ADM),
Giovanna Mendrot (Analista de Gestão de Talentos, Liderança e ADM),
Eduardo Leindecker Steiernagel (Gerente de Gente e Gestão) e
Sabrina Faria Abdo (Analista de Gente e Gestão)

Principal objetivo:
Unificar metas, performance e sucessão em um modelo contínuo, inclusivo e orientado por dados

Principais resultados:
13.837 pessoas avaliadas, 66% das posições críticas com sucessores mapeados e mais de 600 carreiras discutidas em 2024

3/4

das certificadas treinam
formalmente seus gestores para
aplicar a cultura organizacional
no dia a dia



Cultura Organizacional

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Loggi

Inovando com Inteligência



IA vira parte da cultura e acelera resultados na Loggi

Com trilhas de aprendizagem, governança e treinamentos, projeto engajou 299 pessoas e reduziu em até 80% o tempo de execução das tarefas

Na Loggi, empresa de logística, a transformação digital não começou pela tecnologia, mas pelas pessoas. A companhia percebeu que apenas oferecer recursos de inteligência artificial (IA) para os funcionários não garantia adoção consistente. Era preciso transformar crenças, práticas e comportamentos para ter uma cultura verdadeiramente "AI first".

Assim nasceu o projeto **Inovando com Inteligência**, que combina capacitação, comunicação, desenvolvimento de ferramentas, rituais culturais e princípios éticos – promovendo o uso intencional e consciente da IA como parte da cultura organizacional.

Baseada no *framework* da Gartner, a Loggi criou uma abordagem completa, envolvendo áreas como RH, Operações, Jurídico, Tecnologia e Atendimento.

As trilhas de aprendizagem, adaptadas a diferentes áreas e funções, somam quase 2.000 horas e focam na aplicabilidade prática. Já as ferramentas desenvolvidas internamente, como a LogglA, permitem automatizar tarefas, gerar conteúdo e apoiar decisões.

Além disso, a IA está no *onboarding* de novos Loggers (como são chamados os funcionários), em desafios internos, e é critério em alguns OKRs (*Objectives and Key Results*). A governança segue um Guia de Boas Práticas, com princípios como transparência.

Cerca de 299 funcionários já foram capacitados para uso da tecnologia e os impactos são evidentes: aumento de produtividade, mais de 55.000 atendimentos com IA e redução de até 80% no tempo de execução de tarefas em áreas como Operações e RH.

Loggi

Setor de atuação:
Transportes e Logística

Nº de funcionários:
2.600

Nome da iniciativa:
Inovando com Inteligência

Equipe da iniciativa:
Isabel Menendez (Diretora de RH), Natália Franco (Gerente de Inovação em RH), Suelen Mendonça (Gerente de Comunicação), Diego Cançado (Head de Tecnologia) e Rhaissa Nasser (Gerente de IA)

Principal objetivo:
Incorporar a inteligência artificial na rotina de trabalho, com responsabilidade, capacitação e alinhamento cultural

Principais resultados:
299 funcionários capacitados, aumento na produtividade, 55.000 atendimentos por IA e 80% de ganho em eficiência

Athena Saúde

Embaixadores da Cultura



Na Athena, cultura é construída por quem vive o dia a dia

Baseado em redes de influência, programa fortalece escuta, cocriação e engajamento em todas as unidades da rede

A Athena Saúde, empresa de gestão integrada de saúde que reúne hospitais, centros médicos e operadoras em várias regiões do país, cresceu rapidamente nos últimos anos por meio de aquisições. Para sustentar essa expansão e integrar contextos locais, criou o programa **Embaixadores da Cultura**, que transforma funcionários em protagonistas da cultura organizacional.

A iniciativa parte da premissa de que o conjunto de valores de uma companhia deve ser construído com as pessoas, e não apenas para elas.

Utilizando uma metodologia de mapeamento de redes internas de influência, a organização identificou profissionais com forte senso de pertencimento, independentemente de cargo ou tempo de casa. Esses funcionários foram convidados a cocriar a cultura da

Athena, com ações conectadas à realidade de cada unidade.

Atualmente, 76 embaixadores atuam em 57 centros médicos, 12 hospitais e 7 operadoras de saúde. Eles participam de encontros como o Labcultura (reunião online mensal voltada à troca de experiências, aprendizado prático e construção coletiva de ideias) e o Cultura em Diálogo (encontro presencial entre embaixadores e lideranças, que promove escuta, alinhamento estratégico e adaptação das ações culturais ao contexto local).

Uma das ideias que surgiram desse projeto foi a capacitação em Libras, iniciada em uma das unidades e agora em expansão nacional para toda a rede.

O projeto de construção cultural elevou os índices de engajamento (eNPS), melhorou a retenção de talentos e rendeu prêmios como RHs Mais Admirados.

Athena Saúde

Setor de atuação:
Saúde e serviços de saúde

Nº de funcionários:
8.511

Nome da iniciativa:
Embaixadores da Cultura

Equipe da iniciativa:
Rodrigo Ladeira (Vice-presidente de RH, Qualidade e Comunicação), Rafaela Johann (Gerente de Comunicação), Alefe Gabriel Duarte Silva (Coordenador de RH), Juliana Camargo (Gerente de RH) e Débora Belônia (Gerente de RH)

Principal objetivo:
Escalar a cultura da Athena com protagonismo dos funcionários e adaptação local

Principais resultados:
76 embaixadores ativos, aumento do eNPS, melhora nos indicadores de retenção, com queda no turnover

Auren

Auren M&A

Auren une culturas e supera metas após fusão

Na junção com a AES Brasil, a companhia engajou 500 pessoas e registrou alta de 66% no Ebitda

A Auren se tornou a terceira maior geradora de energia do país com a incorporação da AES Brasil, em 2024. Foi quando iniciou uma jornada desafiadora: unir não apenas operações e sistemas, mas também culturas – uma, jovem e em pleno crescimento; outra, consolidada e reconhecida por seu forte jeito de ser.

Sabendo que até 75% das integrações falham por choques culturais, a Auren se antecipou e pôs em prática o projeto **Auren M&A**. Cinco meses antes da conclusão da fusão (chamado de Dia Zero, D0), a empresa iniciou um processo de escuta ativa com mais de 800 pessoas, criou um Mapa de Integração Cultural e desenvolveu ferramentas práticas para lideranças e equipes.

O objetivo era reunir o melhor das duas culturas e garantir que os primeiros 100 dias da fusão fossem vividos com clareza, pertencimento e engajamento.

A nova identidade cultural – com cores unificadas e o mote “Agora estamos juntos” – foi acompanhada por campanhas, guias, ações presenciais e conteúdos gamificados. Equipes de diversas áreas passaram por alinhamentos interculturais e encontros de formação, enquanto as instalações da AES Brasil foram adaptadas para acolher as mudanças.

A abordagem rompeu o padrão do mercado, promovendo um ambiente de união e engajamento logo após a fusão. A clareza sobre o papel de cada um na construção da nova cultura foi validada em avaliações independentes.

O resultado foi uma integração bem-sucedida, com alta adesão cultural e desempenho acima do esperado. No primeiro trimestre após o D0, a companhia reportou receita líquida de 2,95 bilhões de reais, um aumento de 34%, e Ebitda ajustado de 1,2 bilhão de reais, uma alta de 66%.

Auren

Setor de atuação:
Energia

Nº de funcionários:
1.012*

Nome da Iniciativa:
Auren M&A

Equipe da iniciativa:
Fábio Zanfêlice (CEO),
Rômulo Marçal Vieira (Diretor-executivo),
João Guillaumon (Diretor),
Michelle Lourenço (Gerente-executiva),
Kamila De Marchi (Gerente SR)
e Barbara Santana (Coordenadora)

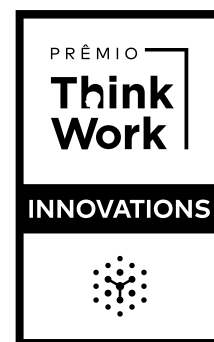
Principal objetivo:
Garantir o sucesso da fusão por meio do alinhamento cultura, engajamento e performance

Principais resultados:
Mais de 500 pessoas integradas,
engajamento acima do mercado, 2,95 bilhões de reais em receita (+34%) e 1,2 bilhão de reais em Ebitda (+66%)

*Fonte: Relatório Anual 2024

7 em cada 10

certificadas permitem que jovens escolham as áreas por onde querem passar – algo ausente nas demais



Desenvolvimento de Jovens

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Fundação Dom Cabral

B-EPIC



Fundação Dom Cabral

Sector de atuação:
Educação

Nº de funcionários: 489

Nome da Iniciativa:
B-EPIC

Equipes da iniciativa:

FDC: Ana Carolina Santos de Almeida (Vice-presidente Executiva Adjunta de Educação Social), Márcia Bretz (Gerente de Negócios e Soluções), Luciana Ferreira (Coordenadora-técnica e Professora Tempo Integral), Cláudia Guimarães Pereira (Diretora de RH), Rosana Prates Campos (Gerente da Célula de Atração e Desenvolvimento de Talentos), Ana Cristina de Carvalho Gomes (Analista da Célula de Atração e Desenvolvimento de Talentos), Odília Soares (Coordenadora-executiva) e Uyara Gomide (Analista de Desenvolvimento).

Gerdau: Paulo Boneff (Head Global de Desenvolvimento Organizacional e Responsabilidade Social), Bruno Castilho (Gerente de Responsabilidade Social Brasil), Marcos Nazário (Líder de Desenvolvimento de Pessoas e Aprendizagem Operacional), Liliâne Cardoso (Especialista em Aprendizagem e Desenvolvimento) e Camila Lukschal Collier (Analista de Responsabilidade Social).

Principal objetivo:

Promover inclusão produtiva de jovens com impacto social e organizacional

Principais resultados:

64% de contratação na Gerdau, NPS acima de 90 nas duas instituições, evolução da autopercepção dos jovens ("ótimo" subiu de 30% para 59%) e desenvolvimento de competências de liderança entre os mentores

FDC e Gerdau unem forças por uma nova geração de trabalhadores

Programa alia formação socioemocional, mentoria e trilhas de aprendizagem para transformar a jornada de jovens em situação de vulnerabilidade

Enquanto mais de 20% dos jovens brasileiros entre 15 e 29 anos estão sem emprego, segundo dados do IBGE, empresas enfrentam desafios para atrair talentos qualificados para o futuro do trabalho. Para mudar esse panorama, a Fundação Dom Cabral (FDC) e a Gerdau cocriaram o **B-EPIC** (Brazil Enterprise Productivity & Inclusion Club), programa voltado à inclusão de jovens vulneráveis no mercado de trabalho.

Inspirado em um modelo internacional do Insead, o B-EPIC foi adaptado ao contexto brasileiro com base em escuta ativa e pesquisas qualitativas conduzidas com empresas, instituições de ensino e os próprios menores aprendizes. O programa combina capacitação socioemocional estruturada, trilhas sobre cidadania, educação financeira, mundo digital e carreira, além de mentorias com líderes das duas organizações.

A fase-piloto envolveu 76 jovens: 14 participaram da formação na FDC e todos concluíram a jornada. Os outros 62 foram recebidos pela Gerdau, com 75% finalizando o programa e 64% sendo efetivados pela empresa.

Líderes envolvidos relataram avanços em competências como escuta, acolhimento e desenvolvimento de pessoas, e 58% foram certificados pela participação. Houve melhora expressiva na autopercepção dos jovens em relação às próprias habilidades, e o NPS (*Net Promoter Score*) do programa ultrapassou 90 nas duas instituições, demonstrando a qualidade da experiência.

O B-EPIC fortalece vínculos entre gerações, promove responsabilidade compartilhada e projeta um novo modelo de aprendizagem. Para a FDC, reafirma sua missão educacional. Para a Gerdau, é um investimento estratégico em gente, cultura e futuro.



Danone

Trainee em Vendas 2024

Programa de trainee da Danone alavanca resultados

Jovens foram efetivados antes do fim do processo após aumentarem vendas e otimizarem processos

Com foco em solucionar a escassez de candidatos internos para posições de gerente de contas, a Danone criou um programa de **Trainee em Vendas** que já apresenta resultados concretos. Cinco jovens de diferentes regiões e formações foram selecionados, em 2024, em um processo que priorizou diversidade de gênero e localidade. A seleção incluiu dinâmicas online, um *Shark Tank* com a liderança de vendas e a aplicação da metodologia *Talent Scout*, abordagem proativa pra identificar talentos.

Os *trainees* passaram por 45 dias de integração com imersão prática. Durante uma semana, atuaram como promotores de *merchandising* nos pontos de venda, vivenciando a realidade operacional. Na semana seguinte, acompanharam vendedores em campo e, ao longo da jornada, participaram de treinamentos sobre estra-

tégia, *compliance* e precificação.

Cada participante assumiu um projeto estratégico em um canal de vendas, realizando diagnósticos e propondo hipóteses em fóruns com a diretoria e vice-presidência. Durante o ano, os projetos geraram impacto direto no negócio, como o aumento das vendas do produto Aptanutri e a ampliação da presença da marca em associações.

Mesmo antes do encerramento oficial do programa, os cinco *trainees* foram efetivados como vendedores, resolvendo o problema de falta de candidatos internos à posição de gerência. A antecipação também reduziu despesas fixas e otimizou a operação comercial.

O processo fortaleceu ainda a atuação da liderança, ao engajar 15 gestores em uma jornada colaborativa com os novos talentos. Para a Danone, a iniciativa reforça a cultura de humanismo, entusiasmo e entrega de resultados com propósito.

Danone

Sector de atuação:
Alimentos e bebidas

Nº de funcionários:
3.572

Nome da Iniciativa:
Trainee em Vendas 2024

Equipe da iniciativa:
Lisa Szrajer Schiriak (Gerente de RH), Andressa Gonçalves (Business Partner de RH e head de Treinamento e Desenvolvimento Topline), Mariana Albernaz (Business Partner de RH), Ana Marconi (Head de Aquisição de Talentos, Employer Branding e Business Partner de RH Global), Julia Pacheco (Gerente de Aquisição de Talentos JR) e Leticia Araújo (Head de Cultura, Desenvolvimento de Talentos, Aprendizado e Diversidade)

Principal objetivo:
Formar *pipeline* interno de gerentes de contas por meio de *trainees* de vendas

Principais resultados:
Cinco *trainees* efetivados antes do fim do programa, aumento em vendas e engajamento da liderança

Accenture do Brasil

Flip



Capacitação e suporte marcam programa da Accenture para jovens

Programa Flip alia formação, apoio financeiro e vivência real, atingindo 72% de empregabilidade

A dificuldade de inserção no mercado formal é uma realidade para muitos jovens em situação de vulnerabilidade. Na Accenture, a percepção de que os processos seletivos tradicionais agravam essa condição por não contemplarem diferentes trajetórias motivou a criação do Programa **Flip**, voltado à preparação e empregabilidade desse público.

A partir da escuta de organizações não governamentais (ONGs) parceiras, a Accenture estruturou uma jornada de três meses, com 64 horas de formação técnica e comportamental, simulações práticas, vivência em projetos da corporação e suporte na busca por emprego. No encerramento, uma feira reuniu sete empresas parceiras, oferecendo oportunidades de contratação.

Para garantir a permanência no programa, os participantes contaram com um pacote de apoio que

incluiu bolsa-auxílio, vale-refeição, transporte, curso de idiomas, atendimento psicológico e seguro.

A edição-piloto envolveu 25 jovens indicados por ONGs. Ao fim do ciclo, 18 deles foram contratados, sendo quatro pela própria Accenture, alcançando 72% de empregabilidade.

A iniciativa mobilizou diversas áreas da Accenture e contou com mentoria ativa de funcionários voluntários, fortalecendo a cultura de inclusão e ampliando a consciência sobre desigualdades no acesso ao trabalho. *Feedbacks* contínuos de jovens, empresas e mentores contribuíram para aprimorar a proposta ao longo da execução.

Assim, o programa aproxima mundos que historicamente caminharam em paralelo e amplia as possibilidades de quem muitas vezes não teve acesso a esse tipo de oportunidade.

Accenture do Brasil

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
17.050

Nome da Iniciativa: Flip

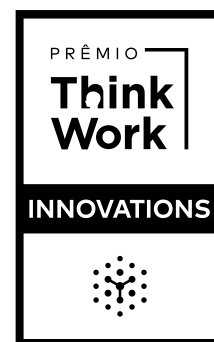
Equipe da iniciativa:
Fernanda Mello (Gerente SR de RH), Bruna Baldo (Líder de Inclusão e Diversidade), Amenah Wehbi (Analista de Estratégia de Talentos), Maria Isabel Costa (Gerente Associada de Fusões e Aquisições em RH) e Eduardo Oliveira (Executivo de Portfólio de Gestão Financeira de Clientes para a América Latina)

Principal objetivo:
Reduzir desigualdades no acesso ao mercado de trabalho para jovens

Principais resultados:
14 jovens contratados por empresas parceiras e quatro pela própria Accenture

90%

das participantes possuem
universidade corporativa com
trilhas de desenvolvimento
bem estruturadas



Desenvolvimento Profissional

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Ília Digital
Marvin IA 2.0



Mentor digital ativa 97% dos planos de desenvolvimento na Ília

Criado com IA generativa, Marvin reposiciona o RH, personaliza o aprendizado e fortalece a cultura de evolução contínua

A consultoria de tecnologia e inovação Ília Digital enfrentava um dilema comum em empresas em rápida expansão: como oferecer desenvolvimento profissional personalizado, justo e escalável para centenas de funcionários em diferentes momentos de carreira?

A resposta veio com a criação do **Marvin IA**, um ecossistema alimentado por inteligência artificial (IA) generativa que conecta competências, desempenho e contexto individual para gerar planos de desenvolvimento (PDIs) sob medida.

Integrado a quatro plataformas, entre elas, LinkedIn Learning e ChatGPT, o Marvin cria recomendações alinhadas às metas da organização e à trajetória de cada pessoa.

A mudança colaborou para que a taxa de profissionais com PDIs ativos saltasse de 11% para 97%,

mantendo-se nesse patamar por 18 meses. A adesão à avaliação de desempenho também cresceu, superando 90% em três ciclos consecutivos, e cerca de 42% das promoções e reajustes salariais foram antecidos pelo cumprimento de PDIs gerados pelo Marvin.

Além disso, a iniciativa gerou mais de 1.000 horas de economia por ano em tarefas operacionais, reposicionou o RH como área estratégica e aumentou a atratividade da empresa: 70% dos novos contratados mencionaram o Marvin como fator decisivo na escolha pela Ília Digital.

Recentemente, o Marvin evoluiu para um mentor digital 3D, com identidade visual, tom de voz e presença narrativa nos canais internos, o que fortaleceu sua imagem como um símbolo vivo da cultura de aprendizado contínuo da organização.

Ília Digital

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
447

Nome da iniciativa:
Marvin IA 2.0

Equipe da iniciativa:
Wesley Neris (Líder de Gestão de Talentos), Claudio Cavalcante (Líder de Projetos em Dados), Aurea Lopes (Designer), Larissa Costa (Designer), Ana Gonçalves (Assistente de People Analytics), Breno Silva (Desenvolvedor Back-end), Victor Klippel (Desenvolvedor Front-end) e Gabriel Roque (Head de Experiência)

Principal objetivo:
Promover o desenvolvimento dos funcionários em larga escala, com abordagens personalizadas, alinhadas aos estágios de carreira e aos objetivos organizacionais

Principais resultados:
97% de PDIs ativos, 42% de promoções e reajustes salariais alinhados ao plano sugerido pela ferramenta, +90% de adesão à avaliação de desempenho e 1.000 horas economizadas em tarefas operacionais de RH

iFood

AvD – Desempenho sem Vieses



Solução do iFood reduz vieses em avaliação de desempenho

Plataforma própria integrada com IA e dados torna decisões de carreira, desenvolvimento e recompensa mais justas e precisas

Com o crescimento do trabalho remoto, o iFood precisava de um modelo de avaliação de desempenho mais assertivo para embasar decisões sobre mérito, promoções, bônus, sucessão e desenvolvimento e, ao mesmo tempo, que fosse ágil e conectado à rotina digital de seus funcionários.

A resposta foi o desenvolvimento da **AvD – Desempenho sem Vieses**, uma plataforma proprietária integrada ao Slack, principal canal de comunicação da empresa. Por meio da assistente virtual Judite, a iniciativa unificou tecnologia, ciência de dados e sensibilidade humana.

O sistema aplica ONA (*Organizational Network Analysis*) para identificar automaticamente os avaliadores mais relevantes a partir das interações por sistemas como Slack, e-mail, calendário e documentos em nuvem – sem expor o conteúdo das mensagens. Isso eliminou indicações manuais, reduziu

vieses e acelerou o processo.

A partir de dados consolidados, um algoritmo detecta distorções relacionadas a raça e gênero, e ajusta notas dentro de grupos semelhantes, promovendo mais equidade ao processo. A ferramenta também permite que a liderança visualize previamente as avaliações recebidas por seus liderados, enriquecendo as análises e apoiando a tomada de decisão.

De acordo com o iFood, a AvD alcançou 96% de engajamento e 94% de aprovação. Além disso, 85% das lideranças afirmaram que ter acesso antecipado às avaliações permitiu decisões mais embasadas.

O novo modelo tem impacto direto em diferentes disciplinas de recursos humanos, como gestão de talentos, desenvolvimento de pessoas e remuneração total, além de reforçar os valores de inovação, diversidade e colaboração da cultura *All Together* do iFood.

iFood

Setor de atuação:
Serviços

Nº de funcionários:
6.000

Nome da Iniciativa:
AvD – Desempenho
sem Vieses

Equipe da iniciativa:
Juliana Ishihara
(Gerente de Produto),
Caio Jardim (Head de
Gestão de Talentos),
Thiago Stacciarini
(Coordenador SR de
RH), Yuri Brunheira
(Analista SR de RH),
Marcio Cavalcante
(Especialista de
People Analytics)
e Nathalia Luci
(Designer de Produto)

Principal objetivo:
Tornar a avaliação
de desempenho mais
justa, eficiente e
conectada ao fluxo
de trabalho digital

Principais resultados:
96% de engajamento,
94% de aprovação da
plataforma e 6.000
pessoas impactadas
no ciclo de 2025

Vivo

Curso de Libras



Vivo amplia acessibilidade nas lojas com formação em Libras

Com programa nacional, empresa vai treinar mais de 3.500 profissionais e lidera ranking de inclusão no setor

Para tornar a experiência nas lojas mais acessível a pessoas surdas, a Vivo desenvolveu um programa nacional de capacitação em Libras, voltado para os profissionais que atuam nas lojas próprias e parceiras.

A iniciativa nasceu do compromisso com a inclusão e do alinhamento da companhia às diretrizes da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), que exige acessibilidade nos serviços prestados por operadoras do setor.

A meta definida foi ambiciosa: garantir que ao menos dois funcionários por loja em todo o Brasil fossem certificados para atendimento em Libras em diferentes turnos.

Com material didático criado pela Biblioteca Educação, a formação oferece 160 horas de conteúdo online e aulas ministradas por professores surdos. O curso é estruturado com vídeos, infográficos,

atividades práticas, *microlearning* e gamificação para tornar o aprendizado mais dinâmico e eficaz.

A meta é capacitar mais de 3.500 profissionais da linha de frente no atendimento ao cliente, com foco em consultores (pleno, sênior e tecnológico) e gerentes. Até agora, 528 já foram certificados, enquanto 1.101 seguem em formação. Em uma nova onda de adesões, 1.289 profissionais solicitaram participação e há ainda 668 vagas. O investimento total pela formação é de 165.826,44 reais.

Além do curso completo, a Vivo lançou uma versão introdutória de seis horas, acessível a mais de 12.000 pessoas que trabalham nas lojas, ampliando o alcance da iniciativa.

A ação já mostra resultados: em 2025, a Vivo conquistou o primeiro lugar no Ranking Geral de Acessibilidade da Anatel, com 91,59 pontos.

Vivo

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
33.138

Nome da iniciativa:
Curso de Libras

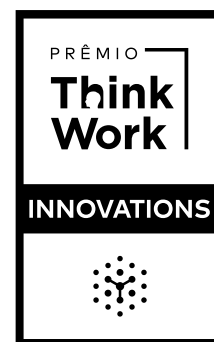
Equipe da iniciativa:
Christiane Pereira de Araujo (Analista de Gestão de Pessoas SR), Marcia da Conceicao Ribeiro Barreto (Gerente), Bruna Soares de Moura Vieira (Coordenadora de Gestão de Pessoas), Carina Vasconcelos de Carvalho (Coordenadora de Gestão de Pessoas) e Dyessa Flores (Diversidade & Inclusão).

Principal objetivo:
Oferecer atendimento em Libras em todas as lojas, promovendo inclusão no contato com a pessoa surda

Principais resultados:
528 profissionais certificados, 1.101 em formação, 1.289 inscritos, num total de 3.586 vagas; liderança no ranking de acessibilidade da Anatel com 91,59 pontos

4 em cada 5 empresas

com RH inovador ampliam o tempo
de licença para casais homoafetivos
e flexibilizam o retorno das mães
após a licença-maternidade



Diversidade

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Schulz

Alfabetizar para PertenSer



Schulz investe em português como segunda língua para surdos

Aulas no expediente, linguagem acessível e uso de IA ampliam a autonomia de funcionários e fortalecem segurança no trabalho

A Schulz, fabricante de compressores de ar, criou em 2024 um curso de português como segunda língua para funcionários surdos.

A empresa reconhece a Libras como primeira língua para pessoas surdas. No entanto, o RH identificou que esses funcionários enfrentavam dificuldades para compreender normas escritas, comunicados oficiais e processos internos, impactando diretamente a segurança e o aproveitamento no ambiente de trabalho, comprometendo seu desempenho e desenvolvimento de carreira.

Promovido pela Escola Schulz em parceria com o **Programa PertenSer**, o curso, realizado durante o expediente, contou com 16 aulas com linguagem acessível e temas práticos, adaptados à realidade dos alunos. Participaram oito funcionários surdos de setores administrativos e produtivos, com diferentes níveis hierárquicos – de aprendizes a assistentes e operadores.

A formação abordou ortografia e estrutura de frases e usou ferramentas digitais, incluindo o ChatGPT (inteligência artificial generativa), como apoio à escrita. A docente responsável – funcionária da empresa e surda – também ministra o curso de Libras para ouvintes.

O impacto foi imediato: os participantes demonstraram mais segurança ao interagir com colegas, passaram a compreender melhor os conteúdos escritos e ganharam autonomia para resolver questões do dia a dia.

A Schulz também mantém um curso regular de Libras. Até o meio de 2025, já aconteceram três novas turmas, com 55 participantes. Ao todo, 182 profissionais passaram pelo nível básico.

O projeto reforça o compromisso da empresa com inclusão e diversidade, evidenciando que comunicação acessível é fundamental para um ambiente produtivo, seguro e conectado com as necessidades das pessoas.

Schulz

Setor de atuação:
Indústria de máquinas

Nº de funcionários:
3.500

Nome da iniciativa:
Alfabetizar para PertenSer

Equipe da iniciativa:
Cristiane de Oliveira Huinka (Consultora Interna de RH), Daniela dos Santos (Assistente de Treinamento e Desenvolvimento), Danieli Ferreira (Analista de Recrutamento e Seleção), Dayane Cristina Gomes (Assistente de Diversidade e Inclusão), Fernando Kuhnlen (Supervisor de DHO), Jean Carlo Cordeiro (Supervisor de RH), Juliana Cipriano Martins Moreira (Professora de Libras), Laila Yasmim Zarpelon (Analista de Comunicação), Leandro José Soares (Gerente de RH) e Lucas Souza (Designer)

Principal objetivo:
Melhorar a comunicação e promover autonomia para colaboradores surdos da Schulz

Principais resultados:
100% de conclusão, com reflexos positivos em retenção, clima organizacional e engajamento dos participantes, fortalecimento da imagem da empresa como inovadora e inclusiva

Grupo Sabin

Programa Viva Mulher

Sabin reconhece e desenvolve mulheres de Serviços de Apoio

Programa fortalece vínculo, autoestima e pertencimento de profissionais da limpeza, copa e apoio operacional

Criado a partir da escuta das mulheres dos Serviços de Apoio, o **Programa Viva Mulher** reconhece, valoriza e desenvolve funcionárias que atuam nos bastidores, cuidando da limpeza e organização do ambiente físico e do fornecimento de alimentos aos clientes do Grupo Sabin.

Conduzido internamente pelo departamento de Cultura, o programa traduz em prática o propósito da organização de saúde: inspirar pessoas a cuidar de pessoas. Ao se conectar com o Programa de Diversidade e Inclusão, lançado em 2018, o Viva Mulher fortalece a equidade em todos os níveis da empresa.

Na primeira edição, 100% das profissionais do setor de Serviços de Apoio participaram de cinco encontros presenciais com temas como pertencimento, autoestima, protagonismo, relação com o dinheiro, relações interpessoais e violência doméstica. As funcionárias foram o ponto central das

reflexões, dinâmicas e construção coletiva dos aprendizados. Ao final, receberam uma cartilha com conteúdos e atividades práticas.

Apesar de recente, a ação já trouxe impactos mensuráveis. Na pesquisa de clima de 2025, as participantes registraram notas altas em indicadores como "Sinto que faço a diferença aqui" (86), "Tenho orgulho de contar que trabalho aqui" (92) e "Me sinto bem com a forma como contribuimos para a comunidade" (94). Mais de 96% das funcionárias avaliaram o programa como ótimo ou bom.

O projeto ampliou o reconhecimento institucional das profissionais dos Serviços de Apoio, estimulou o engajamento em ações internas e contribuiu para um ambiente mais empático e colaborativo.

Ao direcionar atenção estratégica a um público historicamente invisibilizado, o Viva Mulher reforça a equidade na empresa e fortalece uma cultura viva, afetiva e inclusiva.

Grupo Sabin

Setor de atuação:
Saúde e serviços de saúde

Nº de funcionários:
7.000

Nome da iniciativa:
Programa Viva Mulher

Equipe da iniciativa:
Mércia Soares
Borges Monteiro
(Coordenadora de Cultura e Bem-estar) e
Déborah Soares
Carvalho (Analista de RH)

Principal objetivo:
Valorizar, escutar e desenvolver mulheres da área de Serviços de Apoio com foco em equidade e pertencimento

Principais resultados:
100% de adesão, 96% de aprovação e alta nos índices de orgulho, bem-estar e vínculo na pesquisa de clima

Petrobras

Frente Masculinidades

Petrobras mobiliza homens para promover equidade de gênero

Iniciativa forma aliados e estimula mudanças de comportamento em um ambiente majoritariamente masculino

Na Petrobras, os homens representam 83% do quadro de 49.000 funcionários, chegando a mais de 90% em unidades operacionais. Nesse cenário, promover a equidade de gênero exige mais do que ações voltadas apenas aos grupos sub-representados. É necessário envolver também quem ocupa a maioria dos espaços.

Foi a partir desse entendimento que surgiu a **Frente Masculinidades**, parte do Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho, desenvolvida em pelas áreas de Recursos Humanos e a Gerência Executiva de Responsabilidade Social.

A iniciativa convida os homens a refletirem criticamente sobre seus papéis no ambiente profissional e na sociedade. O foco é promover uma cultura organizacional mais equitativa, questionando comportamentos machistas naturaliza-

dos e formando aliados conscientes para a agenda de diversidade.

A frente reúne três estratégias complementares: palestras, rodas de conversa e um curso online com oito módulos sobre "masculinidades", saúde do homem, assédio, direitos e equidade.

Até o momento, mais de 33.000 pessoas já concluíram o curso e cerca de 3.000 participaram dos encontros presenciais. Os conteúdos são diretos, acessíveis e pensados para dialogar com homens cisgêneros e heterossexuais, público geralmente distante dessas discussões. A proposta não é reforçar privilégios, mas, sim, provocar mudança de mentalidade.

Para a Petrobras, a frente Masculinidades está totalmente alinhada ao plano estratégico da companhia e ao valor institucional de cuidado com as pessoas.

Petrobras

Setor de atuação:
Petróleo e gás

Nº de funcionários:
49.185

Nome da iniciativa:
Frente Masculinidades

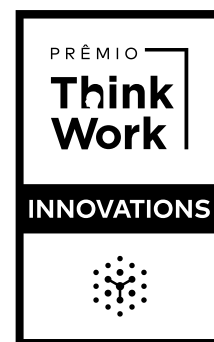
Equipe da iniciativa:
Eduardo Martins
Medrado (Profissional Master), Edson Cunha (Profissional Master) e Tulio Araujo Alexandre (Profissional SR)

Principal objetivo:
Sensibilizar e formar homens para atuarem como aliados em equidade de gênero

Principais resultados:
Mais de 33.000 funcionários concluíram o curso online e outros 3.000 participaram das rodas de conversa e palestras

72%

das certificadas ouvem
a opinião dos funcionários
sobre a qualidade do ambiente
físico de trabalho



Employee Experience

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





BRF

Vai Embora Por Quê?



IA transforma o offboarding da BRF

Mais de 15.000 entrevistas com inteligência artificial geram *insights* para retenção e poupam 340 horas da equipe de RH

A BRF, uma das maiores fabricantes de alimentos do mundo, registrou cerca de 17.000 saídas voluntárias em 2022. Na época, as entrevistas de desligamento eram conduzidas presencialmente pelos *Business Partners*, com formulários manuais que comprometiam a padronização das informações. Mas a baixa adesão às conversas e a ausência de dados estruturados impediam análises aprofundadas e dificultavam ações de retenção.

A digitalização parcial, em 2023, elevou a adesão às conversas de desligamento a 62%, mas isso ainda demandava quase 2.884 horas, o equivalente a quatro meses corridos de trabalho do RH. Com a maturidade dos dados, nasceu o projeto **Vai Embora Por Quê?**, que introduziu um processo automatizado e empático, conduzido por inteligência artificial (IA) generativa.

Lançado em 2024, o sistema conversa com os funcionários desli-

gados e transforma suas respostas – inclusive áudios – em dados estruturados. Um segundo agente de IA analisa as informações e as exibe no Power BI, ferramenta para construção de relatórios e *dashboards*. O piloto começou nas unidades corporativas e foi expandido para o público operacional, com acesso via QR Code durante o *offboarding*.

Entre junho de 2024 e maio de 2025, foram realizadas 15.596 entrevistas de desligamento, sendo 1.367 conduzidas por IA. Com nota média de satisfação de 9,8, o modelo passou a gerar dados mais precisos sobre os motivos de saída, áreas mais afetadas, padrões culturais que exigem atenção e a imagem institucional no momento do desligamento. Também trouxe economia de mais de 20.000 minutos – 14 dias – de trabalho.

A iniciativa potencializou o papel estratégico do RH ao orientar ações para engajar, melhorar o ambiente de trabalho e reter talentos.

BRF

Setor de atuação:
Alimentos e bebidas

Nº de funcionários:
103.000

Nome da iniciativa:
Vai Embora Por Quê?

Equipe da iniciativa:
Cristiane Maria da Costa (Gerente-executiva de Atração, Seleção & Diversidade), Carlos Andrino (Analista Atração e Seleção JR), Alex Santa'Ana da Silva (Analista de Dados SR), Whelerson Junior (Cientista de Dados II), Laurena Ferreira (Analista SR de Programas de Desenvolvimento e Experiência do Colaborador) e Bruna Fernandes (Analista de BI e Analytics PI)

Principal objetivo:
Melhorar a eficiência e profundidade das entrevistas de desligamento

Principais resultados:
1.367 entrevistas conduzidas por IA, com nota 9,8 de satisfação, 20.565 minutos de trabalho economizados e dados mais qualificados para retenção

Alelo

Matriz de Valor

Alelo conecta percepção dos funcionários à priorização de benefícios

Ferramenta alinha cultura e prioridades do time para guiar benefícios e ações de engajamento

Na Alelo, empresa de benefícios, gestão de despesas e incentivos corporativos, um dos pilares da cultura corporativa é evoluir com as trocas. Em 2025, essa filosofia inspirou o desenvolvimento da **Matriz de Valor**, uma ferramenta criada para entender o que realmente importa para os funcionários, desde os benefícios oferecidos até ações de engajamento.

O projeto teve início com uma pesquisa interna em formato de *ranking* que mediu a percepção de valor dos benefícios e das iniciativas existentes. Com base nos resultados e na pirâmide de Maslow – que organiza as necessidades humanas em uma hierarquia de cinco níveis (do básico, como comida e segurança, ao complexo, como autorealização) –, a equipe de Gente classificou cada item em três níveis: alto valor (prioritárias), médio valor (relevantes) e baixo valor (ajustáveis).

A categorização ajuda a visualizar o que tem maior influência na saúde mental e financeira dos profissionais, o que requer reavaliação e o que pode ser reorganizado com menor impacto sobre o dia a dia.

A matriz já foi usada para reformular dois eventos: a comemoração de aniversário da empresa e o *happy hour* Soul Office. Nessas ocasiões, os times ajustaram orçamento, tipos de alimentação, atividades e formatos conforme as preferências dos trabalhadores.

A Matriz de Valor está disponível para todos os profissionais, independentemente do cargo ou tempo de casa. Também tem sido usada como apoio à tomada de decisões por áreas como Comunicação Interna.

Segundo a companhia, a iniciativa contribuiu para trazer mais clareza às decisões, com foco em eficiência orçamentária e alinhamento à cultura.

Alelo

Setor de atuação:
Serviços financeiros e bancos

Nº de funcionários:
1.229

Nome da iniciativa:
Matriz de Valor

Equipe da iniciativa:
Beatriz Semeghini (Gerente de Gente), Mariana Benedito (Especialista de Gente) e Gabriela Nunes de Brito (Analista Pleno de Gente)

Principal objetivo:
Direcionar investimentos em ações e benefícios com base no valor percebido pelos funcionários

Principais resultados:
Mais clareza sobre prioridades internas, otimização de orçamento e percepção positiva nas avaliações qualitativas

Mol Impacto

Semana de 4 Dias

Mol testa jornada reduzida e alcança bem-estar recorde

Com semana de 4 dias de trabalho, empresa elevou a saúde mental de 86% do time e manteve a produtividade

A Mol Impacto, produtora de publicações (como revistas e livros) que geram doações, foi uma das 19 empresas brasileiras a testar a jornada semanal de quatro dias. A experiência, realizada em parceria com a comunidade 4 Day Week Global, seguiu o modelo 100% do salário, 80% da jornada e 100% da produtividade.

Após quatro meses de preparação – com revisão de processos e padronização da comunicação – o projeto-piloto ocorreu entre janeiro e junho de 2024. Inicialmente, envolveu as diretorias de Operações e de Novos Negócios e Parcerias, responsáveis pelo maior contato com parceiros externos, que juntas somavam 24% do quadro total de funcionários.

As equipes trabalhavam quatro dias na semana, com folga às segundas ou sextas-feiras. Os funcionários eram proibidos de ter trabalho extra no dia de descanso.

Com três pesquisas aplicadas pela Fundação Getúlio Vargas du-

rante o piloto, a Mol obteve os melhores resultados entre as empresas participantes da iniciativa. Todos os entrevistados relataram mais energia e criatividade, e menos exaustão e insônia, enquanto 92% indicaram melhora na saúde mental e maior senso de propósito. A satisfação com a experiência foi de 9,8.

Em julho de 2024, a **Semana de 4 Dias** foi estendida para as demais áreas, uma por mês. Desde janeiro de 2025 todos os profissionais da empresa participam do teste. Em levantamento interno realizado em março de 2025, 86% dos funcionários apontaram mais bem-estar psicológico, 84% disseram estar mais satisfeitos com a empresa e 70% relataram maior propósito no trabalho. Nova pesquisa de satisfação chegou à média de 9,0.

A Mol avalia a adoção permanente da jornada reduzida, reforçando que é possível transformar a experiência dos funcionários e manter a produtividade.

Mol Impacto

Setor de atuação:
Outros

Nº de funcionários:
50

Nome da Iniciativa:
Semana de 4 Dias

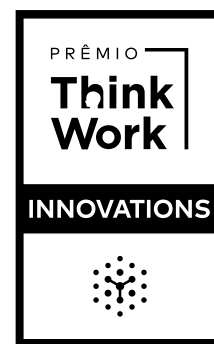
Equipe da iniciativa:
Roberta Faria (CEO), Gisele Soares (Gerente de Gente & Cultura) e todos os demais funcionários

Principal objetivo:
Testar a redução de jornada com foco em bem-estar e produtividade

Principais resultados:
100% da equipe aderiu, com melhora de 86% na saúde mental e nota 9,0 na experiência com o modelo

86%

das empresas com RH inovador
capacitam seus gestores em
inteligência emocional – frente
a 56% das demais



Liderança

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Volkswagen do Brasil

Programa de Alta Performance Emocional (Pape)



Volkswagen lança programa de apoio emocional para os líderes

Ação estruturada com psicólogos especializados já reduz afastamentos e melhora o engajamento na organização

A Volkswagen do Brasil incorporou a saúde mental à gestão de pessoas com foco estratégico e resultados mensuráveis. Em 2025, lançou o **Programa de Alta Performance Emocional (Pape)**, voltado a 900 líderes de todos os níveis, de encarregados a vice-presidentes. A premissa é simples: líderes que cuidam do próprio bem-estar criam um ambiente mais seguro para que os funcionários também expressem suas necessidades.

A proposta oferece suporte psicológico individualizado, abordando temas como autoconhecimento, regulação emocional, comunicação assertiva, produtividade sustentável e apoio às equipes. Em parceria com a plataforma Zenklub, o programa conta com psicólogos especializados no ambiente corporativo e permite o agendamento das sessões online, de forma sigilosa e flexível.

A jornada inclui de oito a 12 sessões, organizadas em seis módulos que integram diagnóstico, desenvolvimento de competências socioemocionais e um plano de continuidade. A iniciativa também contempla palestras, rodas de conversa e ações educativas que reforçam o papel da liderança no cuidado com a saúde mental das equipes.

Até maio de 2025, foram realizadas 123 sessões, com 26% dos líderes cadastrados e 16% ativos no programa.

O Pape reforça ações voltadas ao bem-estar psicológico dos funcionários. Na jornada de Saúde Mental, em que psicólogos e assistentes sociais acolhem e identificam casos crônicos, a taxa de engajamento aumentou 61%.

Em 2024, a empresa registrou ainda queda de 6% na gravidade dos atestados relacionados à saúde emocional, além da redução no tempo médio de afastamento.

Volkswagen do Brasil

Setor de atuação:
Automotivo

Nº de funcionários:
13.000

Nome da Iniciativa:
Programa de Alta Performance Emocional (Pape)

Equipe da iniciativa:
Rodrigo Filus
(Gerente-executivo),
Thais Sandoval
Baptista de Oliveira
(Supervisora) e
Sérgio de Paula
Oliveira (Psicólogo)

Principal objetivo:
Fortalecer a saúde emocional da liderança e promover ambientes psicologicamente seguros

Principais resultados:
900 líderes elegíveis, 123 sessões realizadas e queda na gravidade dos atestados relacionados à saúde mental



Inframerica Brasília

Conexão Inframerica

Conexão estratégica transforma a gestão na Inframerica

Mais de 450 profissionais passaram a atuar com clareza de metas, trocas entre equipes e foco em resultados

A Inframerica, administradora do Aeroporto de Brasília, enfrentava três desafios em 2024: falhas na comunicação, metas pouco claras e a ausência de um modelo unificado de gestão de desempenho. Para superá-los, nasceu o projeto **Conexão Inframerica**, que alinha estratégia, entregas e propósito em uma mesma jornada.

O primeiro passo foi reformular o evento Resultados e Desafios, antes marcado por apresentações unilaterais da alta diretoria. Em 2025, o encontro, com 141 participantes presencialmente, passou a promover a troca entre lideranças e funcionários-chaves, incluindo analistas, especialistas, líderes, coordenadores, gerentes e diretores.

Na sequência, a Inframerica adotou a metodologia OKR (*Objectives and Key Results*), com apoio da consultoria Colorkrew. Foram certificados 70 disseminadores da iniciativa (chamados de

champions) e 37 departamentos estabeleceram objetivos táticos, com uma média de cinco OKRs por funcionário. No primeiro trimestre, o progresso médio dos OKRs táticos foi de 72%.

A terceira frente foi a adoção do LEAD, um modelo global de avaliação de desempenho utilizado pela *Corporación América Airports* (CAAP), *holding* que controla a Inframerica. O Brasil foi o único país a integrar os OKRs ao sistema. A implementação envolveu os 172 profissionais considerados chave e contou com trilhas de capacitação dentro da Universidade Corporativa.

Para incluir também os funcionários do operacional, a Inframerica realizou um Diagnóstico de Performance por Equipes, com avaliações 360° e devolutivas individuais.

Com essas iniciativas, o Conexão Inframerica colocou mais de 450 pessoas alinhadas com a estratégia da empresa.

Inframerica

Setor de atuação:
Operação de Aeroportos

Nº de funcionários:
673

Nome da iniciativa:
Conexão Inframerica

Equipe da iniciativa:
Anne Alencar e Adriana Rana (Analistas de Captação e Desenvolvimento), Talita Lelis (Coordenadora de Captação e Desenvolvimento), Júlia Coêlho (Analista de Comunicação), Kysa Robert (Assistente de Design Gráfico), líderes de áreas estratégicas, Analistas *Champions* OKR, Equipe CAAP e Colorkrew Brasil (apenas no projeto OKR).

Principal objetivo:
Unificar estratégia, desempenho e cultura com protagonismo das lideranças

Principais resultados:
100% da liderança participou ativamente dos ciclos de OKRs; o Ebitda do 1º trimestre de 2025 cresceu 12% em comparação à 2025 e o aeroporto teve 88% dos voos sem atrasos

Sodexo

Liderança Empática

Para encarar mudanças, Sodexo investe em liderança empática

Formação colaborativa aprimora escuta, engajamento e gestão próxima à realidade das equipes

A Sodexo estruturou globalmente o programa **Liderança Empática** para apoiar os gestores na administração de suas equipes em um cenário de constante transformação, priorizando a conexão entre as pessoas na estratégia.

Cocriada com executivos de diferentes países, a iniciativa foi implementada em três fases: construção do modelo com a alta liderança, capacitação de diretores como multiplicadores e cascadeamento para gerentes e coordenadores.

No Brasil, 18 diretores foram capacitados como facilitadores e conduziram sessões em duplas para 184 líderes durante cinco meses. Os encontros abordaram cinco pilares: autocuidado, empatia, colaboração, *feedback* e gestão híbrida.

Além do desenvolvimento técnico, os grupos funcionaram como espaços de troca e aprendizado. A meto-

dologia promove escuta ativa, dinâmicas colaborativas e construção de planos de ação conectados à prática. O modelo de multiplicadores valoriza adaptações ao contexto local e ajustes contínuos; também fortalece a cultura de compartilhar a responsabilidade pelas ações e resultados, colaboração entre áreas e gestão próxima da realidade das equipes.

Ao todo, 245 líderes foram beneficiados: oito da alta liderança, 53 diretores e 184 gerentes e coordenadores. O programa já impacta indicadores como engajamento, clima, retenção e inovação. Líderes relatam mais autoconfiança, receptividade ao *feedback* e foco no desenvolvimento dos times.

Com escopo global, aplicação local e protagonismo interno, a iniciativa se consolida como eixo estratégico para impulsionar performance sustentável e fortalecer a conexão entre pessoas e resultados.

Sodexo

Setor de atuação:
Serviços financeiros e bancos

Nº de funcionários:
47.000

Nome da iniciativa:
Liderança Empática

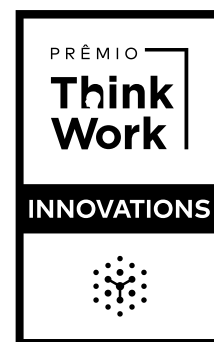
Equipe da iniciativa:
Carolina Ribeiro (Coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento) e Camila Gomes (Analista SR de Treinamento e Desenvolvimento)

Principal objetivo:
Fortalecer competências humanas e transformar a cultura de gestão

Principais resultados:
245 líderes impactados diretamente e mudança de estilo de gestão com efeitos em clima, engajamento e retenção

39%

das participantes já
aplicam análises preditivas
com People Analytics



People Analytics

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Totvs

Percepção de Carga de Trabalho



Na Totvs, dados ajudam a aliviar sobrecarga de trabalho

Modelo identificou causas da exaustão e orientou ações que reduziram o estresse e melhoraram o bem-estar

A RD Station, unidade de negócios da Totvs, conduziu uma iniciativa para identificar, por meio de evidências, os fatores que influenciam a **percepção de carga de trabalho** de seus 1.300 funcionários. O ponto de partida foram sinais recorrentes em pesquisas de clima e engajamento, que indicavam a sensação de excesso de tarefas em determinadas áreas.

Usando uma abordagem analítica robusta – e não apenas a percepção das pessoas –, o projeto integrou dados quantitativos e qualitativos, cruzando variáveis como tamanho da equipe, senioridade, número de reuniões, estrutura das áreas e indicadores de performance. Com base nos achados, a equipe construiu um modelo estatístico multivariado para conhecer os principais preditores da sobrecarga, bem como gerar diagnósticos por departamentos,

cargos, perfis e diretorias.

As análises orientaram planos de ação customizados, envolvendo múltiplos subsistemas de RH e outras áreas. Entre as medidas adotadas estão a revisão de rituais corporativos e do calendário de comunicações, o reposicionamento do programa de bem-estar com foco em saúde integral e o desenvolvimento de competências de liderança relacionadas à gestão da carga de trabalho.

Como resultado, a percepção de sobrecarga entre os funcionários caiu 8 pontos percentuais, enquanto a visão positiva sobre as mudanças aumentou 28 pontos.

O projeto também impulsionou conversas sobre o desenho organizacional da empresa, consolidou a cultura de dados e teve impacto positivo na experiência dos trabalhadores, na segurança psicológica e na atuação das lideranças.

Totvs

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
9.800

Nome da iniciativa:
Percepção de
Carga de Trabalho

Equipe da iniciativa:
Gabriel Reis
(Analista SR de
People Analytics),
Zenir Mittmann
(Líder de People
Analytics), Giuliana
Marra (Gerente SR de
People Development),
Gabriela Baptista
(Coordenadora de
Diversidade, Inclusão
e Bem-Estar), Karina
Boschi (Gerente SR
de Business Partner
de RH), Érica Zen
(Business Partner de
RH), Ana Júlia Archer
(Business Partner
de RH) e Rafaela
Perini (Business
Partner de RH)

Principal objetivo:
Entender a percepção
de sobrecarga com
base em dados e
promover ambientes
mais equilibrados

Principais resultados:
Percepção de
sobrecarga caiu 8 p.p.;
segurança psicológica
e satisfação
com mudanças
superaram metas

Gera

Mapa de Calor 360°

Gera redefine gestão de talentos com base em *people analytics*

Modelo orientou mais de 40 movimentações, deu visibilidade a talentos antes invisíveis e ampliou a equidade nas decisões

Para tornar a gestão de talentos mais estratégica e justa, a Gera, especialista em sistemas de automatização de vendas, desenvolveu o **Mapa de Calor 360°**. A ferramenta de *people analytics* classifica riscos da jornada do funcionário e orienta decisões com foco em três dimensões de impacto: da posição ocupada (importância para o negócio e complexidade em substituí-la), do funcionário no papel atual (risco de saída de determinado talento da cadeira que ocupa), e da influência individual (o papel do empregado no clima, cultura e equipe).

Com critérios objetivos e comportamentais, a pontuação é padronizada e convertida em escala de cores, do verde ao roxo, facilitando análises visuais e comparações entre pessoas e áreas. O Mapa é utilizado em fóruns de decisão como comitês de mérito, sucessão, concessão de bolsas e promoções.

Seu uso é conduzido por *Business Partners* e líderes e os dados são centralizados no *People Book*, um repositório estratégico de indicadores, atualizado mensalmente.

O Mapa de Calor 360° foi integrado à Rota de Performance, um modelo de avaliação de desempenho mensal que substituiu ciclos anuais.

Desde sua criação, foram 13 posições críticas e 19 profissionais inicialmente identificados com risco elevado para o negócio; sete funcionários com impacto muito alto ou crítico foram inseridos em planos de reconhecimento. O Mapa levou a 11 promoções, 16 méritos e duas movimentações internas. Além disso, foram seis sucessões iniciadas e 44 bolsas de estudo concedidas.

A adoção do Mapa consolidou uma nova mentalidade na Gera: quem entrega com consistência e vive os princípios da empresa deve ser reconhecido, valorizado e desenvolvido.

Gera

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
97

Nome da iniciativa:
Mapa de Calor 360°

Equipe da iniciativa:
Carolina Baldrigher (Especialista de RH), Bruna Ribeiro (Gerente de Pessoas e Cultura), Beatriz Giro (Analista de Educação Corporativa), Bruna Peixoto (Business Partner de RH), Fabiana Zaniboni (Business Partner de RH) e Marcel Aniceto (Especialista em Comunicação e Educação Corporativa)

Principal objetivo:
Apoiar decisões sobre talentos com dados culturais e comportamentais

Principais resultados:
13 posições críticas e 19 profissionais inicialmente identificados com risco elevado, 11 promoções e seis sucessões iniciadas

YouX

Mapa de T.O.



YouX cruza risco de saída e impacto para reter talentos

Mapa visual orienta líderes na tomada de decisão sobre movimentações, sucessões e planos de desenvolvimento

A YouX, que desenvolve sistemas para gestão pública e agronegócio, criou o **Mapa de T.O.**, uma ferramenta que apoia as lideranças na gestão de pessoas com foco na prevenção, engajamento e permanência.

O projeto foi criado para enfrentar três desafios críticos: reduzir o *turnover* estratégico, acelerar a reposição em posições-chave e tornar as ações de desenvolvimento mais eficazes.

Antes de ser expandida para toda a empresa, a metodologia passou por um piloto e foi ajustada à realidade da organização. A YouX desenvolveu um sistema exclusivo que torna a matriz visual, acessível e integrada à rotina dos gestores. Os critérios foram definidos de forma colaborativa entre RH, operação e liderança, reunindo dados quantitativos e qualitativos.

Todo o quadro de funcionários foi mapeado. A matriz cruza o risco de saída voluntária com o impacto organizacional, permitindo uma leitura aprofundada do contexto de cada pessoa. São considerados fatores como sinais de insatisfação, tempo na função, conhecimento acumulado e complexidade de reposição. A partir dessa análise, 66 líderes e o RH conseguem priorizar movimentações internas, reconhecimentos e planos de desenvolvimento personalizados.

Segundo a empresa, o Mapa de T.O. tornou-se mais do que uma ferramenta de mapeamento: impulsionou uma mudança cultural ao estimular a escuta ativa, valorizar cada funcionário e reforçar a ideia de que cuidar das pessoas é indispensável para o crescimento sustentável. É uma gestão orientada por dados, mas centrada nas pessoas.

YouX

Setor de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
217

Nome da iniciativa:
Mapa de T.O.

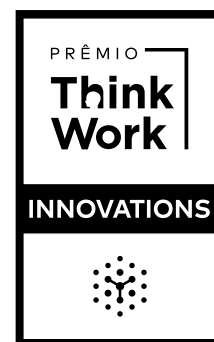
Equipe da iniciativa:
Laiz Ribeiro
(Coordenadora de Gestão de Talentos e Liderança), Rodrigo Marçal Gandia
(Diretor de Pessoas & Cultura) e Ana Júlia Gomes (Assistente de Treinamento e Desenvolvimento)

Principal objetivo:
Antecipar riscos e apoiar decisões estratégicas sobre talentos

Principais resultados:
100% dos funcionários mapeados, garantindo decisões proativas em movimentações, sucessões e desenvolvimento individual

6 em cada 10 participantes

oferecem previdência privada, apoio educacional
e subsídios para saúde física e mental



Remuneração e Benefícios

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Unilever Brasil
DataPay



Unilever elimina planilhas e digitaliza decisões salariais

Plataforma interna reduziu 90% do trabalho manual e conectou remuneração a desempenho, sucessão e orçamento

Na Unilever, a gestão de remuneração passava por entraves operacionais: excesso de planilhas, simulações manuais, comparações de mercado lentas e alto risco de erros, comprometendo decisões-chave. Foi nesse contexto que nasceu o **DataPay**, plataforma digital desenvolvida internamente para automatizar e simplificar o processo.

Conectado a sistemas de gestão como o Workday e ao Power BI, o DataPay permite simulações salariais instantâneas, análises de competitividade e visualização inteligente, considerando desempenho e gap salarial. Com um clique, *Business Partners* e lideranças acessam dados atualizados e rastreáveis, com alertas e *workflows* integrados. A transformação não está só na digitalização, marca a mudança do RH de uma atuação reativa para estratégica, com de-

cisões pautadas por dados.

Lançado no Brasil e escalado para toda a América Latina, o sistema impactou mais de 2.000 usuários, reduziu em até 90% o uso de planilhas para simulações de salário, acelerou aprovações de dias para minutos e tornou a análise de competitividade salarial 70% mais rápida. O DataPay também apoia decisões relacionadas a orçamento, sucessão e engajamento, conectando remuneração a outras dimensões da gestão de talentos.

Cocriado com mais de dez ciclos de testes junto a *Business Partners* e especialistas da área de remuneração e benefícios, o DataPay reflete as necessidades da operação e reforça os pilares de digitalização, meritocracia e agilidade. Além disso, consolida um modelo de remuneração mais confiável, eficiente e alinhado aos objetivos do negócio.

Unilever Brasil

Setor de atuação:
Comércio varejista

Nº de funcionários:
11.000

Nome da iniciativa:
Data Pay

Equipe da iniciativa:
Paulo Dócio
(Coordenador de OE&A), Thyago Correa
(Gerente de OE&A), Petr Hon
(Diretor de RH), Ricardo Beznos
(Gerente de Remuneração e Benefícios), e Ieda Floriano
(Coordenadora de Benefícios)

Principal objetivo:
Reinventar a gestão de remuneração com dados e agilidade

Principais resultados:
Redução de 90% no uso de planilhas para simulações de salários e tempo de análise de competitividade salarial até 70% menor

Expresso Nepomuceno

Automatização da Área de Gente

Expresso Nepomuceno corrige erros em benefícios com automação

Digitalização reduz erros no vale-alimentação,
aumenta a confiança nos pagamentos
e agiliza o fechamento da folha

A companhia logística Expresso Nepomuceno tinha dois gargalos que comprometiam diretamente a rotina da equipe de Gente: falhas no cálculo do vale-alimentação e falta de padronização no fechamento da folha de pagamentos. Ambos os processos dependiam de controles manuais sujeitos a erros, retrabalho e insatisfação, tanto por parte do RH quanto dos funcionários.

No caso dos benefícios, inconsistências nos valores geravam dúvidas frequentes e desgaste com os trabalhadores, já que cada filial seguia regras sindicais próprias, dificultando o cálculo preciso das variações.

Para solucionar essa questão, foi feita a **Automatização da Área de Gente**. A empresa parametrizou as regras no sistema de gestão Totvs RM, automatizando o cruzamento de informações como legislação, ponto eletrônico, atestados, feriados

e afastamentos. A mudança reduziu erros, deu agilidade ao processo, aumentou a segurança jurídica e elevou a confiança nos valores pagos.

Já o fechamento da folha era prejudicado pela troca descentralizada de informações entre matriz e filiais, com riscos de falhas e atrasos. A implementação de um *checklist* digital no sistema O2P – plataforma em nuvem –, com validações em duas etapas e atualizações em tempo real, reorganizou a rotina da área, melhorou o cumprimento de prazos e agilizou a entrega final. A responsabilidade pelo processo também foi redistribuída e as correções deixaram de depender de trocas informais.

Segundo a Expresso Nepomuceno, a digitalização não apenas resolveu os problemas operacionais, como criou um ambiente mais confiável e integrado para todos.



Expresso Nepomuceno

Sector de atuação:
Transportes e
Logística

Nº de funcionários:
7.787

Nome da iniciativa:
Automatização da
Área de Gente

Equipe da iniciativa:
Andréia Nunes
Campos Gandia
(Gerente de Gestão
de Pessoas), Hérica
Fernanda Pereira
(Supervisora de
Gestão de Pessoas),
Maurinei Moreira da
Silva Junior (Analista
de Sistemas JR), Pedro
Henrique dos Santos
Carvalho (Analista de
Sistemas SR), Valmir
F. Tucci Izzo Lopes
(Analista de Dados
JR) Juliana Cristina
Neri (Supervisora de
Relações Trabalhistas),
Andréia Nunes
Campos Gandia
(Gerente de Gestão
de Pessoas), Kelly
Cristina de Almeida
Rosa (Analista de
Administração
de Pessoal PL),
Flávia Elias de
Souza (Analista de
Administração de
Pessoal PL), Valmir
F. Tucci Izzo Lopes
(Analista de Dados
JR), Tamiris Alves de
Oliveira (Supervisora
de Remuneração
e Benefícios)

Principal objetivo:
Automatizar e
padronizar processos
críticos de benefícios
e folha de pagamento

Principais resultados:
Mais agilidade,
confiabilidade e
economia com redução
de erros, retrabalho
e riscos trabalhistas

Gerdau

Recomendação Salarial por Inteligência Artificial

Gerdau adota IA para garantir justiça nos salários

Ferramenta orienta ajustes para 2.500 funcionários com mais equidade e melhor distribuição da verba

Na Gerdau, maior produtora brasileira de aço, o desafio não era apenas distribuir aumentos salariais, mas garantir que fossem alinhados à realidade de cada profissional e conduzidos com justiça. Para isso, a companhia desenvolveu um modelo de recomendação baseado em inteligência artificial (IA), capaz de reduzir vieses na gestão da remuneração.

O algoritmo analisa múltiplas variáveis, como performance, posicionamento na faixa salarial, histórico de reajustes, criticidade da função, tempo na posição e data da última promoção, para indicar qual é o ajuste mais adequado para cada funcionário.

A decisão final segue com o gestor. No entanto, quando há divergência, é necessário justificar. Isso reforça a responsabilidade e o protagonismo da liderança, e alimenta o sistema

com dados reais, aprimorando sua precisão ao longo do tempo.

O modelo também oferece um resumo explicativo para apoiar as conversas com os funcionários e fortalecer a cultura de *feedback*. A adesão às recomendações ficou entre 30% e 40%, dentro da meta de *benchmark*, refletindo equilíbrio entre autonomia e inteligência de dados.

A iniciativa impactou cerca de 2.500 funcionários e nasceu de escutas com RHs e lideranças, que apontavam a necessidade de mais clareza e embasamento nas decisões de remuneração.

Ao combinar tecnologia, responsabilidade e desenvolvimento humano, a Gerdau promoveu mais equidade interna, eficiência na alocação de recursos e confiança no processo, além de ter dado um passo importante na digitalização da gestão de pessoas.

Gerdau

Setor de atuação:
Outros

Nº de funcionários:
17.594

Nome da Iniciativa:
Recomendação Salarial por Inteligência Artificial

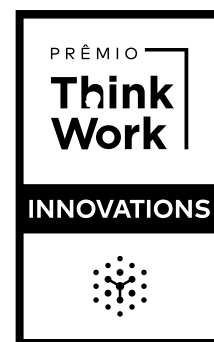
Equipe da iniciativa:
André Augusto Rodrigues (Diretor Global de Remuneração, Design Organizacional e RH Digital), Hamilton Moreira do Carmo Junior (Gerente de Remuneração e Analytics RH) e Thamires Carvalho Neves (Gerente de Remuneração e Design Organizacional)

Principal objetivo:
Apoiar decisões salariais com mais justiça, estratégia e eficiência

Principais resultados:
2.500 mil pessoas beneficiadas e melhor distribuição do orçamento, com maior direcionamento para casos que exigiam atenção especial

100%

das empresas com RH inovador
cobrem despesas médicas
para todos os funcionários
– contra 82% das demais



Saúde e Qualidade de Vida

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Rede Santa Catarina

Agentes de Suporte ao Acolhimento (ASA)



Cuidado emocional ganha espaço na rotina da Rede Santa Catarina

Grupo com 45 agentes treinados amplia escuta, reduz afastamentos e fortalece o clima organizacional em 19 unidades da instituição

Com o aumento dos afastamentos por sofrimento psíquico e a necessidade de ambientes mais saudáveis, a Rede Santa Catarina, instituição filantrópica presente nas áreas da saúde, educação e assistência social, decidiu ir além das campanhas tradicionais de bem-estar.

Para isso, lançou o **Agentes de Suporte ao Acolhimento (ASA)**, uma iniciativa pioneira, construída de forma colaborativa a partir de uma base de dados sobre riscos psicossociais.

O ASA capacitou 45 funcionários, selecionados por sua escuta ativa, empatia e influência positiva nas equipes, para atuar como pontos de acolhimento emocional no dia a dia de trabalho. Todos receberam certificação em Primeiros Socorros em Saúde Mental pela Inia Health Brasil, estando preparados para reconhecer sinais

de sofrimento, acolher colegas em crise e encaminhá-los aos recursos adequados da organização.

A estratégia ganhou força ao envolver diferentes áreas, como gestão de pessoas, liderança, comunicação interna e externa, garantindo legitimidade, alinhamento institucional e engajamento dos times.

Presente nas 19 unidades da Rede, o ASA beneficia todos os funcionários e aproxima o cuidado emocional da rotina, promove confiança entre pares e contribui para ambientes psicologicamente mais seguros.

A estratégia inclui capacitação de lideranças, mentoria financeira, gamificação voltada ao autocuidado e um aplicativo com conteúdos personalizados sobre saúde mental. O resultado é uma cultura de acolhimento genuíno, que se torna ferramenta de saúde sustentável, mas de engajamento e retenção.

Rede Santa Catarina

Setor de atuação:
Saúde e serviços de saúde

Nº de funcionários:
12.140

Nome da iniciativa:
Agentes de Suporte ao Acolhimento (ASA)

Equipe da iniciativa:
Katia Yoshie Nakamura (Gerente de Saúde, Segurança e Bem-estar), Renata Galdi Caires Corigliano (Especialista em Gestão de Saúde), Fernando Passamani Fagundes (Coordenador de Saúde Ocupacional), Simone Cristina dos Santos Bastos (Analista de Saúde Ocupacional), Evandro Batista de Sousa (Coordenador de Segurança), Tatiane Dalmarco (Analista de Gestão de Saúde e Segurança Ambiental) e Murilo Tavares Pujol (Analista de Gestão de Saúde e Segurança Ambiental)

Principal objetivo:
Reduzir riscos psicossociais com uma rede de apoio emocional estruturada e presente no dia a dia

Principais resultados:
Redução de afastamentos e presenteísmo relacionados a questões emocionais, melhora no clima organizacional e no engajamento

Gran

Design de Conexões

Comunidades internas viram alicerce de vínculo e bem-estar na Gran

Grupos fomentam saúde social, diversidade e conexão real em modelo de trabalho remoto

Como cultivar vínculos e promover o pertencimento em um ambiente digital? Esse era o desafio da Gran, uma das maiores *edtechs* brasileiras, especializada em cursos preparatórios para concursos públicos. Com 74% do time atuando remotamente, a empresa que une educação e tecnologia buscava formas de sustentar emocionalmente o trabalho descentralizado.

Para isso, criou a Gestão de Comunidades Internas, responsável por desenhar experiências e estruturas especialmente dedicadas à saúde social da equipe, por meio de rituais, símbolos, espaços de escuta e artefatos culturais.

Inspirada na metodologia **Design de Conexões**, do Instituto Amuta, nasceu um sistema de comunidades internas com foco em bem-estar, diversidade e aprendizagem contínua. Atualmente, há grupos como o GranPets, voltado a tutores de animais de estima-

ção; o GranCollab, com embaixadores regionais; os grupos de afinidade, como GranDelas, GranAfro e GranOrgulho; além de espaços para aprendizagem coletiva e incentivo ao cuidado físico.

Mais de 600 pessoas já foram impactadas em menos de um ano. Escutas regulares, envolvimento ativo dos participantes e governança compartilhada sustentam o engajamento contínuo e mantêm o alinhamento com as necessidades do time.

Segundo a pesquisa GPTW 2024, funcionários que participaram de uma ou duas comunidades apresentaram até 4 pontos a mais de percepção positiva sobre o ambiente de trabalho, comparado a quem não participou de nenhuma.

Ao investir em estruturas intencionais que conectam e sustentam relações, a Gran reforça o senso de pertencimento e a cultura organizacional em todos os cantos onde atua no país.

Gran

Setor de atuação:
Tecnologia

Nº de funcionários:
1.200

Nome da Iniciativa:
Design de Conexões

Equipe da iniciativa:
Monica Amorim
(Gestora de Comunidades Internas),
Patrícia Batista
(Coordenadora de ESG), Bruna Carvalho
(Analista de ESG),
Marcela El-moor
(Diretora de Pessoas e Cultura) e Fernanda von Sperling (Gerente de Pessoas e Cultura)

Principal objetivo:
Criar estruturas intencionais para fortalecer vínculos, criar pertencimento e garantir bem-estar em modelo remoto

Principais resultados:
Mais de 600 funcionários impactados, NPS de 100% no GranCollab e aumento na percepção positiva do ambiente de trabalho

Cielo

Parentalidade Consciente

Cielo amplia licença-paternidade para reforçar equidade

Com adesão de 56%, nova política fortalece o cuidado desde o nascimento e reduz vieses de gênero

Cinco dias não eram suficientes, nem mesmo os 20 de licença-paternidade garantidos pelo Programa Empresa Cidadã. Ao combinar escuta dos funcionários, análise de dados e *benchmarking*, ficou claro para a Cielo: os primeiros meses com um filho exigem presença do pai, e não apenas para participar dos cuidados essenciais, mas para a construção de vínculo e adaptação à nova rotina.

Assim nasceu o projeto **Parentalidade Consciente**, a nova política de licença-paternidade. Além de ampliar o tempo para 60 dias, trouxe um diferencial: o funcionário pode escolher quando vai se ausentar, desde o nascimento até o oitavo mês de vida do bebê.

A nova política está em vigor desde setembro de 2024. Nos primeiros meses, apenas 11% dos funcionários optaram pelo benefício. O período serviu para testar

a receptividade da iniciativa e perceber pontos de melhoria para a comunicação do benefício. A partir de 2025, ações de sensibilização, rodas de conversa e campanhas mais direcionadas mudaram o cenário. Até abril de 2025, o índice de adesão saltou para 56%.

Para a Cielo, a política amplia as possibilidades e dá mais flexibilidade para profissionais de todos os gêneros. A iniciativa ainda consolida a Cielo como referência em inclusão e inovação em benefícios, alinhando o cuidado à estratégia de atração, retenção e desenvolvimento de talentos.

Todos os funcionários que se tornam pais têm acesso ao benefício. Ele integra o Programa de Gestação Saudável Sementinha, que inclui suporte emocional no retorno ao trabalho, sala de amamentação, auxílio para creche ou babá e outras ações de cuidado voltadas para quem vive a parentalidade.

Cielo

Setor de atuação:
Serviços financeiros e bancos

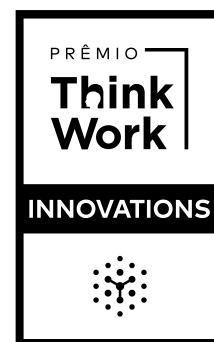
Nº de funcionários:
6.700

Nome da Iniciativa:
Parentalidade Consciente

Equipe da iniciativa:
Arnaldo Gomes da Silva Neto (Especialista de Benefícios), Aislan Cavalcanti (Gerente de Remuneração), Daniel Poli (Gerente-executivo de Sustentabilidade), Felipe Sudre (Coordenador de Sustentabilidade) e Talita Teixeira (Especialista de Qualidade de Vida)

Principal objetivo:
Promover uma parentalidade mais consciente e equilibrada entre mães e pais

Principais resultados:
Adesão ao benefício chegou a 56% até abril de 2025; fortalecimento da cultura de bem-estar; redução de vieses de gênero e aumento do engajamento.



57%

das certificadas usam inteligência artificial em:

- engajamento das equipes
- mapeamento de perfis e habilidades
- pesquisas de clima e satisfação

Transformação Digital do RH

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





iFood

Alli – Agente AI



No iFood, inteligência artificial resolve 83% das dúvidas sobre RH

Solução desenvolvida internamente centraliza serviços, reduz tarefas operacionais e realoca profissionais para assuntos estratégicos

Criada em 2020, a **Alli** é mais que um *chatbot*. É uma solução inteligente de autosserviço, desenvolvida pelo próprio time de People do iFood, com inteligência artificial do Google e integração total aos sistemas internos.

O projeto é resultado da decisão estratégica de construir do zero, um agente conversacional mais ágil, escalável e conectado à cultura da empresa. A Alli atua no Slack e no WhatsApp. No primeiro, concentra autosserviços de RH usados no dia a dia dos *foodlovers*, (como são chamados os funcionários). No segundo, conduz *onboarding*, *offboarding* e comunicação com pessoas afastadas.

Processos antes espalhados por diferentes plataformas foram centralizados em um único canal, facilitando a navegação e ampliando a autonomia dos funcionários. A solução recebe cerca de 29.000 solicitações por mês e oferece serviços como abertura de

chamados integrada a sistemas internos (Oracle e Jira), gestão de férias, atualização de dados cadastrais, registro de afastamentos e envio de notificações personalizadas – tudo com nota média de atendimento de 4,8 em 5.

Com perguntas segmentadas por público (líderes, funcionários no exterior etc.), a Alli contém mais de 1.000 conteúdos ativos e 24.000 frases alternativas. A taxa de assertividade do atendimento saltou de 32% para 82%, enquanto 83% dos problemas passaram a ser resolvidos no primeiro nível. Além de reduzir demandas operacionais, o chatbot permitiu a realocação de profissionais para atividades mais estratégicas.

Construída com escuta ativa dos usuários internos envolvidos, validação em testes-piloto controlados e avaliação constante, a tecnologia evolui a partir do uso real e tornou-se um ecossistema de apoio que reflete o DNA de inovação do iFood.

iFood

Setor de atuação:
Serviços

Nº de funcionários:
6.000

Nome da iniciativa:
Alli - Agente AI

Equipe da iniciativa:
Mariane Ribeiro (Gerente de Produto), Ahlex Lessa (Coordenador de Atendimento), Carla Maranhão (Analista de RH), Rebecka Batista (Analista de RH), Michel Mendes (Gerente de Produto, Design e Inovação), Osmir Filho (Gerente de RH) e Marcos Morgado (Head de RH)

Principal objetivo:
Transformar o atendimento de RH com IA e autosserviço integrado à rotina dos foodlovers

Principais resultados:
Melhoria na experiência do usuário, redução dos chamados operacionais, 82% de problemas resolvidos e 29.000 interações mensais

Unilever Brasil

Transformação Digital do Mundo do Trabalho

Unilever transforma a relação sindical com IA e precisão de 99%

Ferramenta inteligente interpreta convenções, digitaliza negociações e reduz reuniões em 85%

A Unilever Brasil digitalizou toda a sua gestão de Relações Trabalhistas e Sindicais (RTS) com o projeto **Transformação Digital do Mundo do Trabalho**. Graças à iniciativa, a empresa reposicionou uma área tradicionalmente analógica e aumentou significativamente sua eficiência, inteligência e autonomia.

Com apoio da *startup* GRTS Digital, a Unilever construiu um sistema integrado para simulação de custos, análise de acordos coletivos e comunicação com diferentes departamentos. A plataforma foi desenvolvida em quatro fases e incluiu a criação da Norma, uma inteligência artificial (IA) própria, treinada para interpretar cláusulas, apoiar decisões e antecipar riscos.

Antes dependente de planilhas, e-mails e apresentações, os processos de relações trabalhistas passaram a ser totalmente digitais – da negociação dos

acordos coletivos até a aplicação automática na folha de pagamento. Com isso, RH e áreas de suporte acessam dados atualizados em tempo real, sem intermediação. A IA também consulta tendências no sistema Mediador, do Ministério do Trabalho e Emprego, ampliando sua capacidade de análise.

Os resultados alcançados são consistentes: redução de 85% nas reuniões entre a área de Relações Sindicais e os RHs locais, 99% de acurácia na aplicação de cláusulas nas folhas de pagamento e aumento de 90% na velocidade de comunicação dos acordos.

A transformação reposicionou o time de RTS como um ator estratégico, com visão preditiva e atuação alinhada ao compliance, fortalecendo a governança trabalhista. Além disso, a gestão sindical passou a refletir a cultura de dados, eficiência e cuidado com as pessoas.



Unilever Brasil

Setor de atuação:
Comércio varejista

Nº de funcionários:
11.000

Nome da Iniciativa:
Transformação Digital do Mundo do Trabalho

Equipe da iniciativa:
Ricardo dos Santos (Head de Relações Trabalhistas e Sindicais), Gibson Veloso (Head de Relações Trabalhistas e Sindicais), Petr Hon (Diretor de RH) e Uirá Menezes (Head da GRTS Digital)

Principal objetivo:
Digitalizar as relações trabalhistas e sindicais com IA, previsibilidade e precisão na aplicação de acordos

Principais resultados: redução de 85% nas reuniões de negociação, 99% de acerto na aplicação de cláusulas nas folhas de pagamento, e antecipação de riscos e impactos financeiros

Vivo

Digitalização da Jornada RyS

Vivo digitaliza seleção e economiza 750.000 reais por ano

Três etapas críticas foram automatizadas, com respostas em tempo real e análise de todos os candidatos

Três etapas críticas foram automatizadas, com respostas em tempo real e análise de todos os candidatos. Ao adotar inteligência artificial (IA) e integração de dados, a Vivo reformulou três etapas críticas de recrutamento e seleção: consulta de elegibilidade, triagem curricular e elaboração de parecer.

A proposta, batizada de **Digitalização da Jornada RyS**, surgiu do desejo de reduzir a carga operacional da área de Atração de Talentos, acelerar a agilidade dos processos e liberar os recrutadores para uma atuação mais estratégica.

A Elegibilidade Inteligente substituiu uma automação robótica cara e engessada por uma interface inteligente e integrada, capaz de avaliar em tempo real os critérios de cada vaga. O tempo de resposta caiu de 48 horas para segundos e a Vivo deixou de gastar 500.000 reais por ano com o antigo sistema.

A triagem curricular de vagas de alto volume passou a ser rea-

lizada pelo AI Screening, solução que usa IA para considerar critérios como localização, histórico profissional e habilidades técnicas. Com isso, o tempo médio da etapa caiu de nove para um dia, e houve uma economia anual de 250.000 reais com a substituição de dois profissionais temporários dedicados exclusivamente à triagem.

A terceira frente, ainda em construção, é o eRecruiter, que vai automatizar a redação de pareceres de recrutamento com base em dados históricos e avaliações anteriores, promovendo mais padronização e imparcialidade nas decisões.

Todo o desenvolvimento contou com participação ativa do time de Recrutamento e Seleção, desde o mapeamento de necessidades até os projetos pilotos. Cerca de 50 recrutadores, gestores e candidatos são impactados diretamente por um processo mais ágil, inteligente e conectado ao propósito da Vivo: digitalizar para aproximar.



Vivo

Sector de atuação:
TI & Telecom

Nº de funcionários:
33.138

Nome da iniciativa:
Digitalização
Jornada RyS

Equipe da iniciativa:
Stefani Denina Cordeiro (Consultora de Gestão de Pessoas), Camilla Gabriela de Simone Braga (Analista de Gestão de Pessoas SR), Jamile Cristina Mesquita Partika (Analista de Gestão de Pessoas SR), Vanessa Nunes da Silva (Analista de Gestão de Pessoas SR), Sostenes Gutemberg Mamedio Oliveira (Cientista de Dados SR), Danilo Jose Correia de Siqueira (Analista de Big Data SR), Alan Barbosa dos Santos (Analista de Inovação Digital SR) e Bruno Cesar dos Santos (Analista de Big Data SR)

Principal objetivo:
Automatizar etapas críticas da seleção para reduzir custos e acelerar decisões com mais qualidade

Principais resultados:
Economia de 750.000 reais por ano; tempo de triagem caiu de nove para um dia; e todos os candidatos passaram a ser avaliados, não apenas os melhores ranqueados

Com a LG lugar de gente, a **IA** finalmente fala a língua do RH.

**IA sem contexto não entrega resultados.
Conte com quem é especialista em transformar
tecnologia em valor**

Com **40 anos focados em tecnologia para gestão de pessoas**, a LG lugar de gente evolui o mercado com um ecossistema de agentes inteligentes que reproduzem rotinas, conectam dados e **ampliam a capacidade analítica do RH**.

O que os agentes inteligentes já fazem pelo seu RH

- **Analisam e preveem cenários:**
inteligência aplicada que antecipa necessidades e apoia a gestão.
- **Escalam eficiência com segurança:**
soluções certificadas e aderentes às normas.
- **Atuam em toda a jornada do colaborador:**
do “Oi” ao “Até logo”, a tecnologia é integrada para simplificar processos e gerar valor em cada etapa.

**Desafios mudam, nossa parceria
com o RH permanece.**

Conheça a LG lugar de gente,
a maior HR tech do Brasil





RH MAIS INOVADOR

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Destaques - RH mais inovador

Vivo

Vivo lidera ranking de inovação em RH

Inclusão, experiência do funcionário e IA colocam empresa no topo; mais de 500 profissionais já foram treinados em Libras

No **Prêmio Think Work Innovations**, o título de **RH Mais Inovador** considera empresas que inscrevem, no mínimo, quatro projetos e que alcançam a maior nota no *HR Innovations Index*, que avalia critérios como grau de inovação, resultados alcançados, impacto nos funcionários e conexão com a estratégia de negócio. A pontuação também considera pesos diferentes para cada categoria, valorizando mais aquelas em que a inovação em RH é mais rara. O ranking RH Mais Inovador destaca organizações com

alto volume e consistência de práticas, capazes de inovar em múltiplas frentes da gestão de pessoas.

Em 2025, a **Vivo**, com mais de 33.000 funcionários, conquistou o topo ao apresentar quatro iniciativas certificadas, duas delas finalistas, que conectam tecnologia, experiência do funcionário e inclusão. Entre os destaques, está o programa nacional de capacitação em Libras, que já formou mais de 500 profissionais da linha de frente das lojas e pretende chegar a 3.500, garantindo atendimento inclusivo a clientes com deficiência auditiva.

Projetos apresentados pela Vivo

Desenvolvimento Profissional [Finalista]

Curso de Libras

Programa nacional tem meta de capacitar mais de 3.500 funcionários em Libras, para prestar atendimento inclusivo a pessoas com deficiência auditiva.

Employee Experience

Voz do Colaborador

Pesquisas curtas e contínuas geram dados que permitem ações proativas, personalizadas e de alto impacto na jornada dos funcionários.

Saúde e Qualidade de Vida

Juntos – Em Uma Nova Emoção:

Integração, voluntariado e auto-conhecimento fortalecem cultura, saúde mental e desenvolvimento. Última edição reuniu 80 pessoas de diferentes cidades.

Transformação digital [Finalista]

Digitalização Jornada RyS

IA automatizou o recrutamento, gerando 750.000 reais/ano em economia e agilidade na triagem, que caiu de nove para um dia.

Top 10 empresas com RH mais Inovador 2025

Para entrar na lista, é preciso inscrever pelo menos quatro projetos

Nome da empresa	Projetos inscritos	Nota final
Vivo	4	365,7
BRF	4	352,5
Cielo	6	346,4
Totvs	7	345,5
Ília Digital	6	344,2
Expresso Nepomuceno	5	337,2
iFood	4	335,2
Inframérica Brasília	4	332,2
YouX	6	331,1
Unilever Brasil	4	323,2





DESTAQUE DO ANO

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Destaque do Ano

iFood

iFood vence voto popular com avaliação sem vieses

Votação online mobiliza mais de 10 mil pessoas; maioria não atua em RH

Pelo segundo ano consecutivo, o público escolheu o projeto **Destaque do Ano** do *Prêmio Think Work Innovations*, em votação online. Entre 14 de julho e 4 de agosto de 2025, os 36 finalistas das 12 categorias ficaram abertos ao julgamento popular.

Mais de 10.400 pessoas participaram – quase 4.000 a mais que na edição anterior. O resultado mostrou que 27% dos votantes não trabalham em nenhuma empresa finalista e 80% afirmam não atu-

ar na área de recursos humanos, evidenciando que o interesse por práticas inovadoras em gestão de pessoas ultrapassa as fronteiras do setor.

A disputa foi acirrada, mas o iFood conquistou o primeiro lugar com o projeto **AvD – Desempenho sem Vieses**, que obteve 19,5% dos votos. A solução utiliza inteligência artificial para reduzir vieses e acelerar avaliações, detectando distorções ligadas a raça e gênero e ajustando notas entre grupos semelhantes.

Projetos mais votados

AvD - Desempenho sem Vieses, do iFood
(Desenvolvimento Profissional)
19,5% dos votos

Com inteligência artificial e análise de redes organizacionais (ONA, plataforma integrada reduziu vieses e acelerou as avaliações de desempenho. Um algoritmo detecta distorções ligadas a raça e gênero e ajusta notas entre grupos semelhantes, promovendo mais equidade. Para 85% das lideranças, o acesso antecipado às avaliações trouxe decisões mais embasadas.

Embaixadores da Cultura, da Athena Saúde, (Cultura Organizacional)
18,4% dos votos

Um mapeamento de redes internas de influência identificou profissionais com forte senso de pertencimento, que foram preparados para disseminar a cultura organizacional. Atualmente, 76 embaixadores atuam em 57 centros médicos, 12 hospitais e 7 operadoras de saúde. Os resultados incluem melhora nos indicadores de retenção e queda no *turnover*.

Alli - Agente AI, do iFood
(Transformação Digital do RH)
17% dos votos

Solução inteligente desenvolvida internamente centraliza processos em um único canal e dá mais autonomia aos funcionários. No Slack, a ferramenta concentra autosserviços de RH, enquanto o WhatsApp conduz *onboarding*, *offboarding* e comunicação com pessoas afastadas. Por mês, são mais de 29.000 chamados com 82% de assertividade na resolução.



PARCEIRO DA INOVAÇÃO NO RH

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Parceiro da inovação no RH

Unilever e GRTS

Unilever e GRTS digitalizam gestão sindical com IA

Parceria vencedora do destaque **Parceiro da Inovação no RH** reduziu em 85% as reuniões e acelerou a comunicação de acordos em 90%

Algumas das inovações mais transformadoras na gestão de pessoas só se concretizam com o apoio de parceiros externos. Para reconhecer essas colaborações, o destaque **Parceiro da Inovação no RH** premia a empresa e o fornecedor responsáveis por desenvolver, juntos, uma solução de impacto.

Todas as iniciativas com o envolvimento de fornecedores, consultorias, *startups* ou profissionais autônomos concorrem automaticamente à categoria, com base em um questionário respondido pelo cliente no momento da inscrição do projeto.

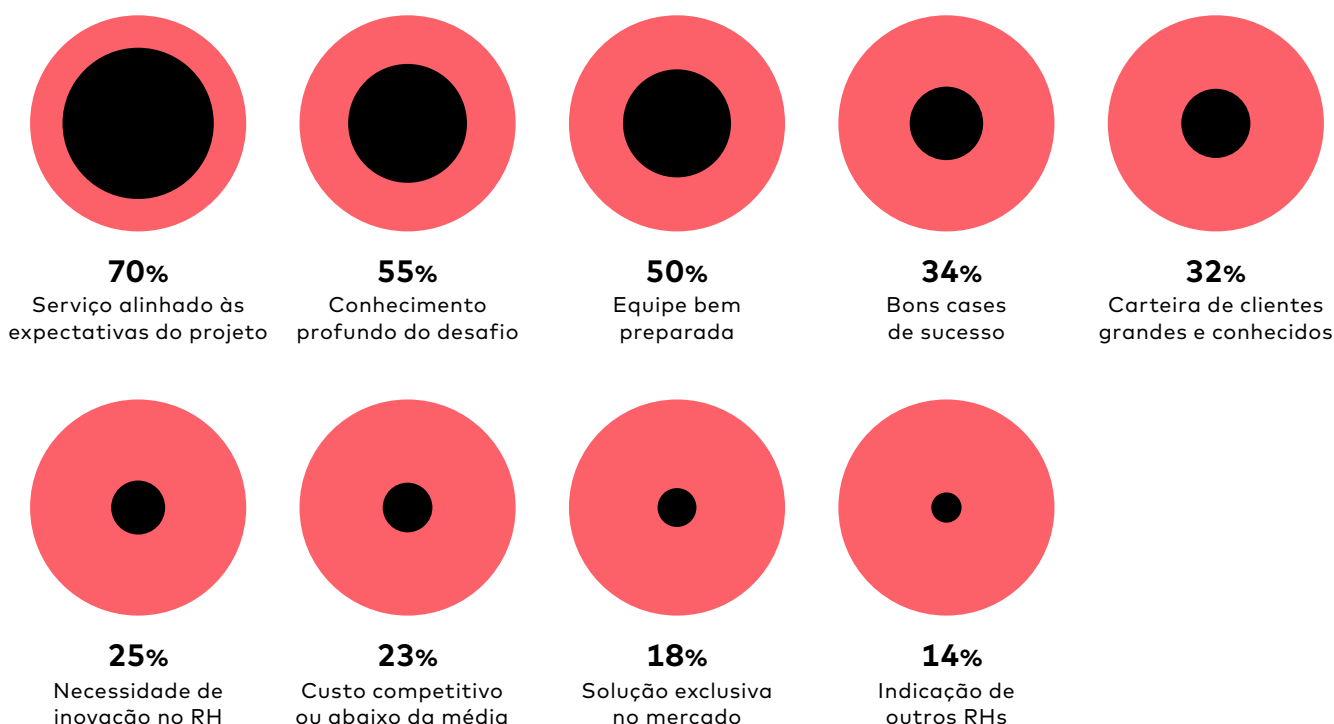
A escolha da dupla vencedora considera dois aspectos: qualidade da iniciativa, baseada nos mesmos

critérios do **Prêmio Think Work Innovations**; e o grau de satisfação da empresa contratante com o parceiro.

Em 2025, o reconhecimento foi para **Unilever Brasil** e **GRTS Digital**. Com o apoio da GRTS, a Unilever digitalizou a gestão de Relações Trabalhistas e Sindicais, implantando uma inteligência artificial capaz de interpretar cláusulas, apoiar decisões e antecipar riscos. O sistema automatiza negociações, simulações e aplicação em folha, com dados em tempo real. O resultado: reuniões 85% menos frequentes, acurácia de 99% das informações e comunicação de acordos 90% mais rápida, tornando a área em um núcleo estratégico e alinhado ao compliance.

Rolou química

As principais razões que levaram os RHs mais inovadores a escolher seus parceiros



EXCELÊNCIA EM IA

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO





Excelência em IA

Loggi

IA na Loggi: mais que uso, é cultura

Destaque inédito do Prêmio Think Work Innovations valoriza projetos que unem inteligência artificial e impacto real

A inteligência artificial (IA) faz parte da rotina de boa parte dos RHs brasileiros. O número de projetos inscritos no **Prêmio Think Work Innovations** que utilizam a tecnologia saltou de menos de 1% em 2022 para 36% em 2025, o que levou a **Think Work** a criar um destaque inédito: **Excelência em IA**.

O reconhecimento valoriza iniciativas que aplicam a tecnologia de forma estratégica e geram resultados concretos no dia a dia das empresas. Mais do que seguir uma tendência, o novo troféu reafirma o compromisso da **Think Work** com um debate qualificado sobre o papel da IA no RH e a divulgação de soluções que entregam valor real.

O vencedor do Destaque Excelência em IA foi o projeto InteligênciaIA, da **Loggi**, que fez da inteligência artificial um elemento central da sua cultura organizacional. A iniciativa – também premiada em Cultura Organizacional – oferece trilhas de aprendizagem adaptadas a diferentes áreas e funções, introduzindo o uso da tecnologia já no *onboarding*. Hoje, cerca de 11% dos profissionais foram capacitados, com redução de até 80% no tempo de execução de tarefas em áreas como Operações e RH.



Além da Loggi, outros dois projetos chegaram à final do destaque:

Alli – Agente AI,
do iFood
[Vencedor em Transformação Digital do RH]

Antes, os funcionários lidavam com sistemas dispersos e pouco intuitivos para tarefas básicas de RH. Agora, contam com um canal único, que atende 6.000 profissionais, processa mais de 29.000 chamados por mês e resolve 82% das demandas.

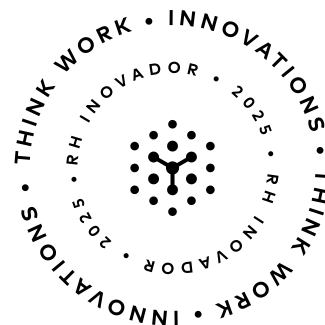
Marvin IA 2.0,
da Ília digital
[Vencedor em Desenvolvimento Profissional]

Ferramenta de IA generativa que cria PDIs personalizados aos mais de 400 funcionários, conectando competências, desempenho e contexto individual. O índice de PDIs ativos saltou de 11% para 97%.





As empresas certificadas



As empresas certificadas

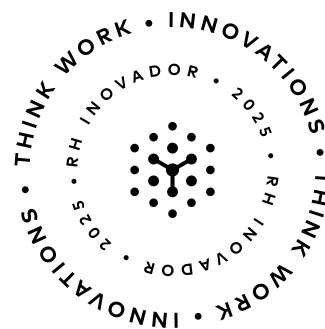
105 empresas que definem o novo RH

Conheça as organizações que alcançaram desempenho de destaque e receberam o selo **Think Work de RH Inovador**

Nome da empresa	Nome do projeto inscrito	Categoria de inscrição
Accenture do Brasil	Flip	Desenvolvimento de Jovens
Accenture do Brasil	Benefícios Comunidade Trans/Travesti/Não Binária	Diversidade
Accenture do Brasil	Dia das Crianças, Dia de Cinema	Employee Experience
Alelo	Aplicativo do PDI	Desenvolvimento Profissional
Alelo	Matriz de Valor	Employee Experience
Alpargatas	Alpargatas no EDL 2025	Desenvolvimento de Jovens
Árvore	Currículo de Letramento Racial	Diversidade
Árvore	Descanso é Coisa Nossa	Saúde e Qualidade de Vida
Athena Saúde	Embaixadores da Cultura	Cultura Organizacional
Auren	Auren M&A	Cultura Organizacional
Avanade	EnergizeU	Saúde e Qualidade de Vida
BRF	Experiênc.I.A.	Atração e Seleção
BRF	Planejamento Sucessório: Garantindo o Futuro com Talento e Propósito	Carreira
BRF	Vai Embora Por Quê?	Employee Experience
Cencosud Brasil	CencoMatch	Carreira
Cielo	Game VLW: Competências que Inspiram, Reconhecimentos que Conectam	Remuneração e Benefícios
Cielo	Parentalidade Consciente	Saúde e Qualidade de Vida
Cielo	IA GEN Aplicada ao Atendimento das Pessoas Colaboradoras	Transformação Digital do RH
Comerc Energia	Iris - Chatbot Atração de Talentos	Atração e Seleção
Comerc Energia	Influenciadores da Universidade Comerc	Transformação Digital do RH
Danone	Danone Celebra	Cultura Organizacional
Danone	Trainee em Vendas Danone 2024	Desenvolvimento de Jovens
Ecolab	Analytics com IA	People Analytics
Epoo Cidades Inteligentes	ColaboraEppo	Remuneração e Benefícios
Expresso Nepomuceno	Direção Saudável	Employee Experience
Expresso Nepomuceno	Automatização da Área de Gente	Remuneração e Benefícios
Fundação Dom Cabral	B-EPIC	Desenvolvimento de Jovens
Fundação Dom Cabral	Aquilombamento	Diversidade
Fundação Dom Cabral	Climômetro	Saúde e Qualidade de Vida
G4 Educação	Liderança na Arena: a Jornada de Desenvolvimento da Liderança na G4	Liderança
Gera	Sucessão do Jedi	Carreira
Gera	Mapa de Calor 360°	People Analytics
Gerdau	Recomendação Salarial por Inteligência Artificial	Remuneração e Benefícios
Gran	Gran Inclusão - Estratégia para Inclusão de PCDs	Diversidade
Gran	Design de Conexões	Saúde e Qualidade de Vida
Grupo Cataratas	Laços de Família	Saúde e Qualidade de Vida
Grupo HDI	Guia de Diversidade Equidade e Inclusão e Grupos de Afinidade	Diversidade
Grupo Risotolândia	People Analytics - Relações Trabalhista e Sindicais	People Analytics
Grupo Sabin	Programa Viva Mulher	Diversidade
Grupo Sabin	Transforma Líder	Liderança
Grupo Sabin	Gestão de Saúde Corporativa: integrando cuidado, bem-estar e valor	Saúde e Qualidade de Vida
Gupy	Gupy Coins	Cultura Organizacional
Gupy	Gupy Imersão - Certificação Inclusiva	Diversidade
Haze Shift	Ampliando a Produtividade com a Semana de 4 Dias e Inteligência Artificial	Cultura Organizacional
Iconic Lubrificantes	ADs - Ações de Desenvolvimento	Desenvolvimento Profissional
iFood	Aira	Atração e Seleção
iFood	AvD - Desempenho sem Vieses	Desenvolvimento Profissional
iFood	iLeader	Liderança
iFood	Alli - Agente AI	Transformação Digital do RH
Ilíia digital	Marvin IA 2.0	Desenvolvimento Profissional
Ilíia Digital	Ilíia University	Desenvolvimento Profissional
Ilíia Digital	Language Academy- Revolucionando o Ensino de Línguas	Remuneração e Benefícios
Ilíia Digital	Jornada Ilíia, Digital desde o Início!	Transformação Digital do RH



As empresas certificadas



Conheça as organizações que alcançaram desempenho de destaque e receberam o selo **Think Work de RH Inovador**

Nome da empresa	Nome do projeto inscrito	Categoria de inscrição
Inframerica Brasília	International Development Program (IDP)	Desenvolvimento Profissional
Inframerica Brasília	Inframerica Solidária	Employee Experience
Inframerica Brasília	Programa Destaque Inframerica	Employee Experience
Inframerica Brasília	Conexão Inframerica	Liderança
Loggi	Inovando com Inteligência	Cultura Organizacional
Lojas Renner	Evolução Cultural	Cultura Organizacional
Mol Impacto	Semana de 4 Dias	Employee Experience
Mol Impacto	Presença Parental	Remuneração e Benefícios
Next Shipping	Transformando o Mundo e Ocupando Corações	Cultura Organizacional
Next Shipping	Comitê de Cultura – Onde a mágica começa	Cultura Organizacional
Next Shipping	Next People – De Colaboradores a Protagonistas da Própria Jornada	Desenvolvimento Profissional
Petrobras	Prêmio Orgulho Petrobras 2024	Cultura Organizacional
Petrobras	Jogo Valores Petrobras	Cultura Organizacional
Petrobras	Frente Masculinidades	Diversidade
Reckitt Benckiser Brasil	Juntas - Suportando Mulheres a Crescer	Carreira
Reckitt Benckiser Brasil	Ascende – Potências Negras Criando o Futuro	Diversidade
Rede Santa Catarina	Nossa Gente é +	Diversidade
Rede Santa Catarina	Projeto ASA - Agentes de Suporte ao Acolhimento	Saúde e Qualidade de Vida
Rede Santa Catarina	Programa Florescer	Saúde e Qualidade de Vida
Sabesp	Visibilidade para Talentos Internos	Atração e Seleção
Schulz	Alfabetizar para PertenSer	Diversidade
Schulz	Piquenique Inclusivo PertenSer Schulz	Diversidade
Sodexo	Liderança Empática	Liderança
Solar Coca-cola	Programa Cresça com a Solar	Carreira
Stone Pagamentos	Recruta Stone	Atração e Seleção
Stone Pagamentos	Programa de Formação de Líderes - CPU	Carreira
Supergasbras Energia	Felicidade Corporativa	Cultura Organizacional
Supergasbras Energia	Jornada do Colaborador e Protagonismo de Carreira na Supergasbras	Employee Experience
Supergasbras Energia	Transformação Digital do RH	Transformação Digital do RH
Suzano	SOMMOS Mais que uma Ferramenta de Gestão de Talentos	Carreira
Suzano	Programa Formare	Desenvolvimento de Jovens
Suzano	Programa de Parentalidade, Positivo para uma Nova Vida	Diversidade
Suzano	SOMAR - Formação e Desenvolvimento Operacional de Talentos Diversos	Diversidade
Vivo	Curso de Libras - Atendimento Inclusivo para Pessoas com Deficiência Auditiva	Desenvolvimento Profissional
Vivo	Voz do Colaborador	Employee Experience
Vivo	Juntos - Em uma Nova Emoção	Saúde e Qualidade de Vida
Vivo	Digitalização Jornada RyS	Transformação Digital do RH
Totvs	Academia de Dados & IA	Cultura Organizacional
Totvs	Dia da Toalha, a Cultura Geek que Inspira!	Employee Experience
Totvs	Percepção de Carga de Trabalho	People Analytics
Totvs	Programa +Saúdáveis	Saúde e Qualidade de Vida
Unilever Brasil	Criação dos Sinais das Marcas Unilever	Diversidade
Unilever Brasil	Data Pay	Remuneração e Benefícios
Unilever Brasil	Transformação Digital do Mundo do Trabalho na Unilever	Transformação Digital do RH
Volkswagen do Brasil	Programa de Alta Performance Emocional (Pape)	Liderança
Yara Fertilizantes Brasil	Vivamente – Riscos Psicossociais sob Gestão	Cultura Organizacional
YouX	Academia X YouX	Desenvolvimento
YouX	YouX Lab: Transformando Vidas pela Tecnologia e Inovação	Desenvolvimento de Jovens
YouX	Academia de Líderes YouX	Liderança
YouX	Mapa de T.O.	People Analytics
YouX	Programa Viver Bem YouX	Saúde e Qualidade de Vida
Zurich Seguros	Projeto Zurich do futuro - My Journey	Desenvolvimento





Os fornecedores certificados



Fornecedores certificados: parceiros da inovação no RH

Conheça os fornecedores que se destacaram ao conquistar o selo de Parceiro da Inovação do RH

Nesta edição, celebramos 37 empresas de tecnologia e serviços que participaram de projetos inovadores em gestão de pessoas.

Fornecedor	Nome do projeto inscrito	Nome da empresa	Categoria de inscrição
ADA	Academia de Dados & IA	Totvs	Cultura Organizacional
Alive Festas	Dia da Toalha, a Cultura Geek que Inspira!	Totvs	Employee Experience
BeKind	Dia das Crianças, Dia de Cinema	Accenture do Brasil	Employee Experience
Be Nice	Flip	Accenture do Brasil	Desenvolvimento de Jovens
Comunidade 4 Day Week Global	Semana de 4 Dias	Mol Impacto	Employee Experience
Consultoria We Solve Hub	Liderança Empática	Sodexo	Liderança
Comp	Recomendação Salarial por Inteligência Artificial	Gerdau	Remuneração e Benefícios
DB Server	CencoMatch	Cencosud Brasil	Carreira
DigAi	Visibilidade para Talentos Internos	Sabesp	Atração e Seleção
Diversa RH	Benefícios Comunidade Trans/Travesti/Não Binária	Accenture do Brasil	Diversidade
Exchange do Bem	Next People - De Colaboradores a Protagonistas da Própria Jornada	Next Shipping	Desenvolvimento
GarciaIgnacio	Auren M&A	Auren	Cultura Organizacional
Gerppass	Nossa Gente é +	Rede Santa Catarina	Diversidade
GRTS Digital	Transformação Digital do Mundo do Trabalho na Unilever	Unilever	Transformação Digital do RH
Qualtrics	Voz do Colaborador	Vivo	Employee Experience
Impulso Beta	Ascende - Potências Negras Criando o Futuro	Reckitt Benckiser Brasil	Diversidade
Inia Health Brasil	Programa Florescer	Rede Santa Catarina	Saúde e Qualidade de Vida
KA Solution	Benefícios Comunidade Trans/Travesti/Não Binária	Accenture do Brasil	Diversidade
Korn Ferry	Planejamento Sucessório: Garantindo o Futuro com Talentos e Propósito	BRF	Carreira
MS Consultoria	Juntas - Suportando Mulheres a Crescer	Reckitt Benckiser Brasil	Carreira
Maternidade nas Empresas	Programa de Parentalidade, Positivo para Uma Nova Vida	Suzano	Diversidade
Nexo Pesquisa e Consultoria	Auren M&A	Auren	Cultura Organizacional
Nohs Somos	Gran Inclusão - Estratégia para Inclusão de PCDs	Gran	Diversidade
Nós da Comunicação	Jornada do Colaborador e Protagonismo de Carreira na Supergasbras	Supergasbras	Employee Experience
Pessoalize	Criação dos Sinais das Marcas Unilever	Unilever Brasil	Diversidade
Porto Filmes	Alpargatas no EDL 2025	Alpargatas	Desenvolvimento de Jovens
Reconnect Happiness at Work	Semana de 4 Dias	Mol Impacto	Employee Experience
Rivia	AvD - Desempenho sem Vieses	iFood	Desenvolvimento
Sâmara Borges	Programa Viver Bem YouX	YouX	Saúde e Qualidade de Vida
Tera	Academia de Dados & IA	Totvs	Cultura Organizacional
TargetTeal	ColaboraEppo	Eppo Cidades Inteligentes	Remuneração e Benefícios
Top2You	Planejamento Sucessório: Garantindo o Futuro com Talentos e Propósito	BRF	Carreira
Verger	Academia de Líderes YouX	YouX	Liderança
Visier	Analytics com IA	Ecolab	People Analytics
Voxy	Flip	Accenture do Brasil	Desenvolvimento de Jovens
We Care	Danone Celebra	Danone	Cultura Organizacional
Zenklub	Programa de Alta Performance Emocional (Pape)	Volkswagen do Brasil	Liderança





GRTS Digital: inteligência artificial e inovação a serviço da gestão de relações trabalhistas e sindicais

Fundada em 2019, a GRTS Digital é uma HRTech brasileira especializada na gestão de RTS. Com o propósito de simplificar os processos e elevar a visão estratégica das equipes de RH e RT, a startup vem transformando a gestão dos instrumentos coletivos por meio da inovação.

Em 2022 lançou a Norma, a única inteligência artificial especialista do mundo do trabalho, que apoia nas análises e identifica mudanças em cláusulas coletivas que impactam a operação das empresas. A combinação das inteligências humana e artificial ainda eleva a eficiência e torna as decisões mais seguras e estratégicas.

A base de dados da GRTS Digital reúne mais de 445 mil instrumentos coletivos e 14 milhões de cláusulas,

monitoradas em tempo real. Hoje, 25 das 100 maiores empresas do Brasil já utilizam essa tecnologia, como CPFL, Unilever, Heineken, Arcelor Mittal, Hapvida, Burger King, Deloitte, entre outras.

Recentemente, recebeu investimento dos fundos Cedro e KPTL, marcando uma nova fase de expansão da empresa.

A empresa possui outras soluções para o mundo do trabalho, como o GRTS Contábil e a plataforma Assembleias Virtuais, o que amplia ainda mais seu impacto na transformação digital da gestão RTS.

Saiba mais em:
www.grtsdigital.com.br



Deeper Signals revoluciona a gestão de talentos com inteligência em soft skills

Startup combina ciência, tecnologia e IA para transformar decisões sobre pessoas, reduzindo custos e acelerando resultados.

Na era da automação e das mudanças rápidas, as habilidades interpessoais são uma grande parte do sucesso das organizações. Fundada pelo psicólogo Tomas Chamorro-Premuzic, a Deeper Signals criou a primeira plataforma completa de Inteligência em *Soft Skills*, ajudando empresas a identificar, desenvolver e engajar talentos em escala com precisão de instrumentos hoje exclusivos a níveis executivos.

Com avaliações rápidas (5 a 7 minutos) e cientificamente validadas, a plataforma mede personalidade, valores, raciocínio e mais de 80 habilidades sociais. Os *insights*, impulsionados

por inteligência artificial, se traduzem em melhor identificação de candidatos, *feedbacks* claros, planos de desenvolvimento personalizados e guias para líderes e coaches sobre indivíduos, times e a organização. O assistente virtual Sola integra essas análises aos fluxos de trabalho, tornando decisões mais justas e estratégicas.

**SOFT SKILLS MEDIDAS
COM PRECISÃO.
DESEMPENHO PREVISTO
COM CONFIANÇA.**

Sobre a Deeper Signals

Presente em mais de 180 países e disponível em 15 idiomas, a Deeper Signals já avaliou mais de 500 mil pessoas, gerando impactos como 30% menos tempo de contratação, 20% de aumento de desempenho e 19% de redução de rotatividade.

Fale conosco:

flavia@deepersignals.com

CLIQUE PARA
VOLTAR AO
SUMÁRIO



Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

